



Diplomstudiengang

Interkulturelle Pädagogik

DIPLOMARBEIT

Titel:

Möglichkeiten und Grenzen

von ziviler Konfliktbearbeitung und friedenspädagogischer Intervention –

untersucht am Beispiel des Zivilen Friedensdienstes in der Westbank

vorgelegt von: Simone Meincke

Betreuende Gutachterin: Prof. Dr. Lydia Potts

Zweiter Gutachter: Prof. Dr. Rudolf Leiprecht

Oldenburg, 20.10.2009

Inhaltsverzeichnis

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	5
EINLEITUNG	6
1 BEGRIFFSBESTIMMUNGEN.....	10
1.1 Zivile Konfliktbearbeitung	10
1.2 Ziviler Friedensdienst	14
1.3 Friedenspädagogik	17
2 KONZEPTION DES ZIVILEN FRIEDENSDIENSTES	21
2.1 Entstehungsgeschichte	21
2.2 Trägerschaft	23
2.3 Netzwerkarbeit.....	24
2.4 Handlungsmethoden	25
2.5 Umsetzung	27
3 ZIVILGESELLSCHAFT IN DER WESTBANK.....	30
3.1 Gesellschaftliche Konfliktlinien	30
3.2 Die historische Entwicklung der palästinensischen Zivilgesellschaft	33
3.3 Herausforderungen in der Friedensarbeit.....	35
3.4 Internationale zivilgesellschaftliche Akteure.....	39
3.5 Ziele und Herausforderungen des ZFD in der Westbank	40

4	METHODISCHES VORGEHEN	44
4.1	Forschungsinteresse	44
4.2	Methodenauswahl	44
4.2.1	Begründung für Methodenmix	44
4.2.2	Standardisierter quantitativer Fragebogen.....	45
4.2.3	Qualitatives ExpertInneninterview	46
4.3	Entwicklung des Leitfadens.....	47
4.4	Auswahl der Untersuchungsgruppe und Kontaktaufnahme	50
4.5	Durchführung der Interviews.....	51
4.6	Auswertungsverfahren	54
5	FORSCHUNGSERGEBNISSE	58
5.1	Das Konzept des Zivilen Friedensdienstes in der Westbank.....	58
5.1.1	Fragebogenerhebung: Die Gesamtgruppe aller Friedensfachkräfte	58
5.1.2	Die Arbeit der interviewten Friedensfachkräfte	61
5.1.3	Eingesetzte Handlungsmethoden.....	62
5.2	Handlungsfelder.....	63
5.2.1	Konfliktmanagement	63
5.2.2	Dialogarbeit	64
5.2.3	Künstlerischer Bereich	64
5.2.4	Gender	65
5.2.5	Koordination.....	65
5.2.6	Organisationsberatung	65
5.2.7	Lobbyarbeit.....	66
5.3	Wirksamkeit.....	66
5.3.1	Erreichbarkeit von Zielen	66
5.3.2	Auswirkungen auf die Zivilgesellschaft.....	67
5.3.3	Erwartungen der Fachkräfte	68

5.4	Herausforderungen.....	69
5.4.1	Persönliche Herausforderungen.....	69
5.4.2	Interkulturellen Zusammenarbeit	72
5.4.3	Konfliktdimensionen in der Zivilgesellschaft	75
5.5	Verbesserungsvorschläge.....	77
5.5.1	Gesamtpolitische Unterstützung.....	77
5.5.2	Konzeption	78
6	DISKUSSION.....	81
	FAZIT.....	86
	LITERATUR.....	88
	ANHANG A: KURZFRAGEBOGEN	94
	ANHANG B: LEITFADEN	95
	ANHANG C: KONTEXTPROTOKOLL	97
	ERKLÄRUNG	98
	ANLAGE: INTERVIEWTRANSKRIPTE (CD in der Umschlaginnenseite)	

Abkürzungsverzeichnis

BMZ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

forumZFD Forum Ziviler Friedensdienst e.V.

NGO(s) Non-Governmental-Organization(s) = Nichtregierungsorganisation(en)

WFD Weltfriedensdienst

ZFD Ziviler Friedensdienst

Einleitung

Die Frage nach Konfliktbearbeitung in der Region Israel/Palästinensische Gebiete ist von besonderem Interesse, da Maßnahmen auf der politischen und militärischen Ebene seit Jahrzehnten kein Ende des Nah-Ost-Konfliktes bewirken konnten. In der Politikwissenschaft hat sich Mitte der 1990er Jahre das Schlagwort *zivile Konfliktbearbeitung* durchgesetzt. Es wurde deutlich, dass gewaltsame Konflikte, die weltweit herrschten und herrschen, sich nicht allein durch militärische Mittel regeln lassen, sondern Friedensbemühungen aus der Zivilgesellschaft heraus unabdingbar sind. In diesem Zusammenhang wird im Rahmen der zivilen Konfliktbearbeitung immer mehr nach Friedenspädagogik und Bildungsarbeit gefragt, um die Zivilgesellschaft von innen heraus zu stärken. Dabei nehmen oftmals internationale Akteure eine unterstützende Rolle für lokale Bemühungen ein.

Ein Beispiel hierfür ist der seit 1999 von der Bundesregierung geförderte *Zivile Friedensdienst (ZFD)*. Verschiedene Entwicklungs- und Friedensdienste fungieren beim ZFD als Trägerorganisationen und entsenden Friedensfachkräfte unterschiedlicher Fach-Disziplinen in Konfliktregionen weltweit, wo diese mit einheimischen Organisationen zusammenarbeiten. Eine Zielregion dieser interkulturellen Arbeit sind die Palästinensischen Gebiete¹, wobei Fachkräfte des ZFD bislang ausschließlich in der Westbank und nicht in Gaza tätig waren.

Diese Arbeit setzt sich mit Möglichkeiten zur zivilen Friedensförderung durch den ZFD in der Westbank auseinander. Die zentrale Forschungsfrage ist:

Welche Möglichkeiten und Grenzen bestehen durch den Einsatz des Zivilen Friedensdienstes in der Westbank?

Aus dieser übergeordneten Fragestellung heraus ergeben sich folgende untergeordnete Fragenkomplexe, die im Rahmen der vorliegenden Arbeit bearbeitet werden:

¹ Die *Palästinensischen Gebiete* umfassen Westbank und Gaza. Im Folgenden werden die Begriffe *Palästinensische Gebiete* und *Palästina* synonym verwendet.

1. Was beinhaltet das Konzept des Zivilen Friedensdienstes?
 - Welche Handlungsfelder, Zielgruppen und Ziele sind definiert?
 - Welche pädagogischen Methoden und Arbeitskonzepte werden eingesetzt?
 - Wie wird interkulturelle Zusammenarbeit gestaltet?
2. Wie sind die zivilgesellschaftlichen Strukturen in der Westbank?
3. Wie schätzen die Friedensfachkräfte aus Deutschland die Wirksamkeit/Auswirkungen ihrer Arbeit in der Westbank ein:
 - Kann die Zivilgesellschaft gestärkt werden?
 - Wie weit können Bildungsarbeit und zivile Konfliktbearbeitung geleistet werden?
 - Inwiefern konnten Konzeptziele in die Praxis umgesetzt werden?
 - Wurde die Arbeit den persönlichen Zielen und Ansprüchen der Fachkräfte gerecht?
4. Mit welchen Herausforderungen und Schwierigkeiten werden die Friedensfachkräfte konfrontiert?
5. Wo gibt es Verbesserungsbedarf und -möglichkeiten des ZFD in der Westbank?

In den oben genannten Fragenkomplexen wird stark nach Entwicklungen, Prozessen und Veränderungen gefragt. Es wird deutlich, dass sich dies wohl kaum in der Theorie beantworten lässt, sondern empirische Forschung notwendig ist. Im Rahmen dieser Arbeit wird eine empirische Studie über die Erfahrungen von Zivilen Friedensfachkräften in der Westbank vorgenommen. Dazu werden qualitative Interviews mit Friedensfachkräften geführt.

Bislang gibt es im Bereich der Zivilen Konfliktbearbeitung wenig evaluierte Praxiserfahrungen (Brinkmann 2000, S.40). Da das Instrument ZFD recht jung ist, liegt darüber besonders wenig wissenschaftliche Literatur vor.

Grundlegend für das Thema ZFD ist der Sammelband von Evers (2000) mit dem Titel: *Ziviler Friedensdienst. Fachleute für den Frieden. Idee, Erfahrungen, Ziele*. Es stellt eine Art Handbuch über den gegenwärtigen Entwicklungsstand des ZFD dar und enthält praktische Erfahrungen, Konzepte und Perspektiven aus der Entstehungsphase.

Von Borries (2006) brachte den aktuellsten Band über den Zivilen Friedensdienst heraus. Er trägt den Titel: *Mehr Frieden wagen. Wege zur Überwindung von Gewalt - sieben Jahre Ziviler Friedensdienst*. Von Borries geht darin auf Wirkungen und Erfahrungen des ZFD der letzten Jahre ein. Unter den beschriebenen sieben Länderbeispielen ist jedoch Israel/Palästina nicht vorhanden.

Einen guten Einblick zu Friedensarbeit in Israel/Palästina geben Kaufman, Salem und Verhoeven (2006). In ihrem Band *Bridging the Divide: Peacebuilding in the Israeli-Palestinian Conflict* lassen sie palästinensische und israelische Akteure der Zivilgesellschaft zu Wort kommen, die ihre Friedensarbeit reflektieren. Internationale Akteure, wie der ZFD, tauchen hierbei jedoch nicht auf.

Einen praxisnahen Einblick in die Arbeit des ZFD in der Westbank liefern die Ergebnisse des Symposiums *Konflikttransformation in Palästina und Israel – Beiträge des Zivilen Friedensdienstes*, welches 2005 stattfand. Erfahrene und zukünftige FriedensarbeiterInnen evaluierten darin den ZFD in Palästina und Israel. Es wurden Erfahrungen ausgetauscht, Grenzen der Arbeit aufgespürt und an der Entwicklung eines gemeinsamen ZFD-Konzeptes für die Region gearbeitet (WFD 2005, S.3). Auf dem Symposium wird festgestellt, dass es zwar eine Vielzahl von Ansätzen der Konfliktbearbeitung und Friedensarbeit in Palästina und Israel gibt, diese jedoch unübersichtlich seien und zum Teil große Defizite aufwiesen. Es wird bemängelt, dass bisher kaum Evaluierungen vorlägen (WFD 2005, S.3).

Es lässt sich also zusammenfassend sagen, dass die Arbeit des ZFD in Palästina bislang noch nicht wissenschaftlich untersucht wurde, bzw. die Ergebnisse nicht der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt wurden. Die einzige zugängliche Literatur geht aus dem oben genannten Symposium hervor. Dabei handelt es sich allerdings um keine wissenschaftliche Forschung, sondern um die Dokumentation von Praxiserfahrungen Ziviler Friedensfachkräfte. In dieser Arbeit soll diese Forschungslücke bearbeitet werden.

Um die Forschungsfragen zu bearbeiten, werden zunächst im **ersten Kapitel** der Arbeit die grundlegenden Begriffe *zivile Konfliktbearbeitung*, *Ziviler Friedensdienst* und *Friedenspädagogik* definiert. Darauf aufbauend werden im **zweiten Kapitel** die Rahmenbedingungen sowie die Handlungsmethoden des Zivilen Friedensdienstes vorgestellt. Danach soll im **dritten Kapitel** ein Überblick über die derzeitige gesellschaftliche Situa-

on in den Palästinensischen Gebieten gegeben werden. Die politischen Hintergründe des Nah-Ost-Konflikts können dabei nur am Rande behandelt werden. Vielmehr soll der Fokus darauf liegen, welchen Einfluss die Situation der israelischen Besatzung, die eingeschränkte Mobilität und die wirtschaftlich kritische Situation auf junge Menschen haben. **Im vierten Kapitel** werden die verwendeten empirischen Methoden der Forschung vorgestellt. Qualitative ExpertInneninterviews stellen den zentralen Teil der Arbeit dar. Dazu werden Friedensfachkräfte des ZFD, die derzeit in den Palästinensischen Gebieten arbeiten, zu ihren Arbeitserfahrungen interviewt. **Das fünfte Kapitel** ist der Darstellung der Forschungsergebnisse gewidmet. Zunächst werden die Projekte vorgestellt, um anschließend Chancen und Schwierigkeiten des ZFD in der Westbank zu beleuchten. Aus der Einschätzung der Fachkräfte und den theoretischen Grundlagen leitet sich die Diskussion im **sechsten Kapitel** ab, in der Theorie und Praxis des ZFD in der Westbank gegenüber gestellt werden. Eine Zusammenfassung und ein kurzer Ausblick auf mögliche Verbesserungsvorschläge des ZFD in der Westbank im **Fazit** beschließen die Arbeit.

Es sei darauf verwiesen, dass in dieser Arbeit ausschließlich Aktivitäten des deutschen ZFD betrachtet werden. Interessant wäre darüber hinaus für weitere Forschung, ähnliche Initiativen anderer europäischer oder außereuropäischer Länder zu untersuchen. Ebenso stellen *Internationale Zivile Friedensdienste*, die mit multinational zusammen gesetzten Teams von Friedensfachkräften arbeiten, ein weiteres Forschungsfeld dar.

In dieser Arbeit wird für die Pluralbildung bei einer Gruppe von maskulinen und femininen Personen die weibliche Form mit großgeschriebenem I verwendet. So bedeutet beispielsweise die Verwendung des Begriffes *InterviewpartnerInnen*, dass Interviewpartner und Interviewpartnerinnen gemeint sind.

1 Begriffsbestimmungen

1.1 Zivile Konfliktbearbeitung

In den letzten Jahren wird in verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen verstärkt von ziviler Konfliktbearbeitung gesprochen. Dies umfasst eine Vielfalt von Begriffen, die zum Teil synonym, zum Teil mit unterschiedlichen Bedeutungen belegt sind. Bislang besteht kein allgemeiner Konsens über die verschiedenen Begrifflichkeiten. So wird in der aktuellen Diskussion bei der Arbeit an gesellschaftlichen Konflikten von *Krisenintervention*, *Konfliktmanagement*, *Konflikttransformation* und *konstruktiver bzw. ziviler Konfliktbearbeitung* gesprochen. Im Rahmen dieser Arbeit wird der Begriff *zivile Konfliktbearbeitung* als Überbegriff mit verschiedenen Erscheinungsformen verwendet.

Die Bundesregierung definiert im *Aktionsplan Zivile Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung* Konfliktbearbeitung sowie deren zivile Ausprägung wie folgt:

„*Konfliktbearbeitung*² ist der Versuch, regulierend, gewaltverhindernd und -beendend auf die Art des Konfliktaustrages einzuwirken. Konfliktbearbeitung zielt auf die Herbeiführung konstruktiver Lösungen, von denen alle Beteiligten profitieren können. *Zivile Konfliktbearbeitung*³ verfolgt diese Zielsetzungen ohne den Einsatz militärischer oder anderer gewaltsamer Mittel.“ (Bundesregierung 2004, Anhang S.IX)

Das Adjektiv *zivil* steht also für nicht-militärisch. Dies wird durch Brinkmann in der folgenden Begriffsbestimmung hervorgehoben:

„Zivile Konfliktbearbeitung (ZKB) versteht sich als der bewusste Einsatz nicht-militärischer Mittel zur Vermeidung, Beilegung und Nachsorge gewaltsamer Auseinandersetzungen.“ (Brinkmann 2000, S.36)

In der Literatur wird *zivil* nicht immer mit *gewaltfrei* gleichgesetzt. Im Folgenden soll die engere Begriffsdefinition im Sinne von gewaltfreiem Handeln, das auf Zwangsmittel jeglicher Art verzichtet, zugrunde gelegt werden.

Konflikte können auf jeder gesellschaftlichen Ebene stattfinden und Interessenskonflikte zwischen zwei Personen bis hin zu kriegerischen Auseinandersetzungen zwischen Nationen umfassen.

² Hervorhebung im Original.

³ Hervorhebung im Original.

Oft kämpfen in Kriegen Anhänger verschiedener Ethnien oder religiöser Zugehörigkeiten gegeneinander. Im Hintergrund der Konflikte stehen jedoch nicht die Zugehörigkeiten an sich, sondern die sozialen und wirtschaftlichen Ungerechtigkeiten, die damit einhergehen. Die neuen Konflikte sind demnach auf Ursachen wie wirtschaftliche und soziale Ungleichheit, Umweltzerstörung, Ressourcenknappheit und Bevölkerungswachstum zurückzuführen (BMZ 2008c, S.304). Das BMZ fordert deshalb dazu auf, politische Strukturen zu betrachten und stellt fest: „Konflikte entstehen dort, wo der Staat Gruppen benachteiligt oder gar verfolgt oder nicht einschreitet, wenn die Gesellschaft eine Minderheit ausgrenzt.“ (BMZ 2008a, S.113) Es wird deutlich, dass hier ein *Konflikt* auf der Großgruppenebene gemeint ist und ein Versagen von Rechtsstaatlichkeit als Ursache gesehen wird. Laut dem BMZ ist es notwendig, diese sozialen Benachteiligungen zu bearbeiten, denn

„Friedenserziehung und [der] Abbau sozialer Ungerechtigkeit [...] [verringern] die Akzeptanz terroristischer Gruppen in der Bevölkerung und entziehen dem Terrorismus somit langfristig den Nährboden.“ (BMZ 2008a, S.113)

Ziel von ziviler Konfliktbearbeitung ist die Reduzierung von Gewalt in einer Gesellschaft und zwischen Gesellschaften (Brinkmann 2000, S.36). Konflikte sollen nach Schell-Faucon nicht generell vermieden werden, da sie ein gesellschaftliches Entwicklungspotential bergen. Ihre gewaltsame Austragung soll jedoch verhindert werden (Schell-Faucon 2004, S.597). Schweitzer (2004) weist darauf hin, dass die Inhalte des Konfliktes bearbeitet werden, indem mit der aktiven Beteiligung der Konfliktparteien Lösungen gefunden werden, die die Interessen aller beteiligten Konfliktparteien berücksichtigen. Ebenso sollen Strukturen, Denk- und Verhaltensweisen, die hinter dem Konflikt liegen, beeinflusst werden, um Frieden wieder zu ermöglichen (Schweitzer 2004, S.512).

Laut Köhler (2005) gibt es bislang wenige empirische Untersuchungen, die sich mit der Praxis der zivilen Konfliktbearbeitung beschäftigen. Auch die Theoriebildung steht erst am Beginn ihrer Entwicklung. Eine feste Fachsprache gibt es noch nicht (Köhler 2005, S.10). Um einen begrifflichen Überblick zu bewahren ist die Kategorisierung von Boutros-Ghali (1992) hilfreich. In der *Agenda for Peace* rief der ehemalige Generalsekretär der Vereinten Nationen dazu auf, die Entwicklung einer präventiven Krisenpolitik vor-

anzutreiben. Laut seinem Vorschlag für ein Gesamtsystem von Begriffsbestimmungen im Feld der Konfliktbearbeitung sind vier Handlungsstufen zu unterscheiden:

1. ***Preventive Diplomacy*** (vorbeugende Diplomatie) hat das Ziel, das Aufkeimen oder Eskalieren von Konflikten zu vermeiden und Streitigkeiten beizulegen, bevor Gewalt ausbricht.
2. ***Peace Making*** (Friedensschaffung) zielt darauf, mit möglichst friedlichen Mitteln, die Inhalte eines Konfliktes zu bearbeiten und Einigung zwischen den Konfliktparteien herzustellen.
3. ***Peace Keeping*** (Friedenssicherung) bezeichnet Maßnahmen, um ausgebrochene Gewalt einzuschränken und zu stoppen. Dies kann durch Zivilpersonal aber auch durch militärische Intervention und bewaffnete Kontrolle geschehen. Ein Beispiel hierfür sind Einsätze der Vereinten Nationen, die oft mit diesem Begriff benannt werden.
4. ***Post Conflict Peace Building*** (Friedenskonsolidierung) will nach einem Konflikt Strukturen schaffen, um Frieden zu festigen und ein Wiederaufkeimen von Gewalt zu verhindern (Boutros-Ghali 1992, S.29).

Auf der Grundlage dieser vier Handlungsstufen der Konfliktbearbeitung wird das breite Spektrum der Instrumente ziviler Konfliktbearbeitung deutlich. Die Agenda wurde von und für staatliche Akteure entworfen, weswegen hier auch militärische Interventionen in der dritten Handlungsstufe Peace Keeping möglich sind.

Laut dem *Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung* (BMZ) brachen in den 1990er Jahren zwar doppelt so viele Konflikte aus als in den 1980er Jahren, jedoch wurde die Mehrzahl dieser Konflikte auf diplomatischem Wege beigelegt. Durch den Einsatz von internationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen ist die Zahl der bewaffneten Konflikte in den 1990er Jahren im Vergleich zum vorangegangenen Jahrzehnt um 40 % gesunken. Dadurch wird der Erfolg von internationaler Konfliktbearbeitung verdeutlicht (BMZ 2008a, S.114).

Die Akteure von ziviler Konfliktbearbeitung können sowohl zivilgesellschaftliche Organisationen als auch staatliche Institutionen sein. Zivile Konfliktbearbeitung ist von

benachbarten zivilgesellschaftlichen Arbeitsfeldern beeinflusst, wie beispielsweise Menschenrechtsarbeit, Entwicklungszusammenarbeit, humanitäre Hilfe, Mediation, Bildungsarbeit, Friedensarbeit, Ökologie oder Wissenschaft. Viele NGOs arbeiten in mehreren dieser Bereiche, wodurch enge Verknüpfungen zustande kommen. Zum Teil wird Konfliktbearbeitung auch als Querschnittsthema bei angrenzenden Arbeitsbereichen gesehen (Ropers 2000, S.72f,77,87).

Der Begriff der Zivilgesellschaft ist in dem Zusammenhang allerdings wenig präzisiert. Ropers bezeichnet es als problematisch, dass oftmals Zivilgesellschaft mit dem Vorhandensein von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) gleichgesetzt wird. Er weist weiter darauf hin, dass NGOs jedoch einen wichtigen Teil der Zivilgesellschaft repräsentieren (Ropers 2000, S.81f). Die Stärke von NGOs liegt oftmals in der Nähe zur Bevölkerung, v.a. zu unterprivilegierten Bevölkerungsgruppen. Sie genießen oftmals eine hohe Akzeptanz in Gesellschaft und Medien und zeichnen sich dadurch aus, dass sie keinen staatlichen Eingriffen unterliegen (BMZ 2008c, S.82). Immer mehr NGOs arbeiten im Bereich der zivilen Konfliktbearbeitung. Dies wird deutlich, wenn man das Verzeichnis der *European Platform for Conflict Prevention and Transformation* betrachtet, in dem NGOs der Konfliktbearbeitung aufgelistet sind. 1998 waren nach Angaben von Ropers 387 Einträge aufgeführt (Ropers 2000, S.76). Heute ist das Verzeichnis auf den Internetseiten des *Global Partnership for the Prevention of Armed Conflict* online verfügbar und enthält 1030 Einträge (GPPAC 2007).

In der Fachwelt gibt es kontroverse Diskussionen über Nutzen und Stellenwert von Konfliktbearbeitung und der Frage, inwiefern zivilgesellschaftliche Akteure zu „weltbürgerlichem Bewußtsein [sic]“ und damit zu Friedensförderung beitragen können (Ropers 2000, S.72). Ropers unterscheidet drei Typen von NGOs der Konfliktbearbeitung:

- NGOs, die Konfliktparteien repräsentieren (z.B. Minderheitenvertretungen) und somit die eigenmächtige Konfliktbearbeitung unterstützen.
- NGOs, zu denen Mitglieder mehrerer Konfliktparteien gehören (z.B. Multiethnische Gruppen), die einen Beitrag dazu leisten, die Aufspaltung der Gesellschaft entlang der Konfliktlinien zu verhindern.
- NGOs, die ausdrücklich der Konfliktbearbeitung dienen. Sie agieren oftmals transnational und streben professionelle Konfliktbearbeitung an. Die meisten

dieser NGOs sind seit den 1980er Jahren entstanden nachdem vermehrt neue Konflikte auftraten (Ropers 2000, S.74f).

In diesem dritten Bereich sind internationale *Friedensfachdienste* angesiedelt. Sie entsenden Personal ins Ausland, um gesellschaftliche Friedensförderung und den gewaltfreien Umgang mit Konflikten zu unterstützen. Auf die Qualifikation der MitarbeiterInnen wird besonderen Wert gelegt: Vor dem Einsatz findet eine mehrmonatige Qualifizierung zur *Friedensfachkraft* statt (Brinkmann 2000, S.41f; Tempel 2000, S.32).

1.2 Ziviler Friedensdienst

Der *Zivile Friedensdienst* (ZFD) ist eine Unterform von Friedensfachdiensten (Brinkmann 2000, S.41f). Seine Hauptaufgabe ist die Ausbildung und der weltweite Einsatz von deutschen Friedensfachkräften in Konfliktregionen. Die Besonderheit des ZFD besteht in der speziellen Form der staatlich-nichtstaatlichen Zusammenarbeit im Bereich der Friedens- und Entwicklungsarbeit. Brinkmann (2000) bringt das folgendermaßen auf den Punkt:

„ZFD ist eine Sammelbezeichnung für diejenigen Friedensfachdienste, die ihre Tätigkeit in einer besonderen institutionellen Form einer *public-private-partnership*⁴, also als staatlich geförderte subsidiäre Gemeinschaftsaufgabe wahrnehmen.“ (Brinkmann 2000, S.44)

Der ZFD ordnet sich als neues Instrument der zivilen Konfliktbearbeitung in den Bereich der *Konfliktintervention* ein. Dies bedeutet, dass eine *dritte Partei* in einen Konflikt interveniert, selbst aber nicht Teil des Konflikts ist. Eine solche Intervention soll Friedensbemühungen vor Ort unterstützen.⁵ Tempel beschreibt den Zivilen Friedensdienst wie folgt:

„Ziviler Friedensdienst (ZFD) ist ein freiwilliger Dienst von lebens- und berufserfahrenen Frauen und Männern, die auf Anforderung von Partnergruppen in Krisenregionen des In- und Auslands beratend und unterstützend, zusammenführend und vermittelnd zur Überwindung von Hass und Gewalt und zum Aufbau zivilgesellschaftlicher Strukturen beitragen.“ (Tempel 2000, S.23)

Im Zivilen Friedensdienst werden Fachkräfte mit Berufserfahrung von Deutschland aus ausgesandt, um vor Ort in verschiedenen Projekten zu arbeiten. Die Ein-

⁴ Hervorhebung im Original.

⁵ Wenn eine am Konflikt beteiligte Partei gewaltfreien Methoden einsetzt wird von *gewaltfreier Konfliktaustragung* gesprochen. Berühmte Beispiele dafür sind Mahatma Gandhi oder Martin Luther King.

satzdauer beträgt in der Regel zwei Jahre (Tempel 2000, S.32). Die Verantwortung der Einsätze liegt bei der Bundesregierung, die durch das BMZ vertreten ist. Die rechtliche Absicherung erfolgt im Rahmen des Entwicklungshelfer-Gesetzes. Das BMZ entscheidet zusammen mit dem Auswärtigen Amt und in Abstimmung mit den zivilgesellschaftlichen Trägerorganisationen⁶ über Einsätze des ZFD. Nur wenn entweder die Regierung des Partnerlandes oder das Auswärtige Amt zustimmen, kann ein Projekt zustande kommen (BMZ 1999, S.4).

Im Konsortium ZFD wurden 2005 Standards für den Zivilen Friedensdienst definiert und im Jahr 2008 nochmal überarbeitet. Darin werden Oberziele und Projektziele definiert:

„Oberziel des ZFD ist es, in Zusammenarbeit mit lokalen Partnerorganisationen Gewalt zu vermindern oder zu vermeiden, Verständigung zu fördern und zu einem nachhaltigen, gerechten Frieden beizutragen. Projektziele sind, den gewaltfreien Umgang mit Konflikten und Konfliktpotentialen zu fördern, vorhandene Ansätze zur Versöhnung und Friedenssicherung zu stärken und Beiträge zum Wiederaufbau einer funktionierenden Zivilgesellschaft zu leisten.“ (Konsortium ZFD 2008, S.2f)

Die Ziele des ZFD werden in den folgenden Handlungsfeldern konkret in Projekte umgesetzt:

- „Aufbau von Kooperations- und Dialogstrukturen über Konfliktlinien hinweg (einschließlich Stärkung traditioneller Schlichtungsinstanzen),
- Schaffung von Anlaufstellen und gesicherten Räumen für Unterstützung und Begegnung von Konfliktparteien,
- Stärkung von Informations- und Kommunikationsstrukturen zum Thema “Ursachen und Auswirkungen gewaltsamer Konflikte” (u.a. Friedensjournalismus, Vernetzung, Monitoring von Konfliktverläufen),
- Reintegration und Rehabilitation der von Gewalt besonders betroffenen Gruppen (einschließlich Maßnahmen der psychosozialen Unterstützung/Traumabarbeitung),
- Beratung und Trainingsmaßnahmen zu Instrumenten und Konzepten ziviler Konfliktbearbeitung, sowie beim Aufbau von Strukturen,
- Friedenspädagogik (einschließlich Bildungsmaßnahmen zum Abbau von Feindbildern),
- Stärkung der lokalen Rechtssicherheit (Beobachtung der Menschenrechtssituation, Schutz vor Menschenrechtsverletzungen, Aufbau und Stärkung lokaler Institutionen)“ (Konsortium ZFD 2008, S.3)

⁶ Die zivilgesellschaftlichen Trägerorganisationen des ZFD werden in Kap. 2.2 näher beschrieben.

Die Handlungsfelder finden in allen verschiedenen Konfliktphasen Anwendung. Im Rahmen der Prävention werden lokale Friedenspotentiale gestärkt. Inmitten von Gewalthandlungen wird gewaltfreie Konfliktbearbeitung gefördert und nach Abschluss von gewalttätigen Konflikten stehen Versöhnungsarbeit und Wiederaufbau der Zivilgesellschaft im Mittelpunkt (Konsortium ZFD 2008, S.2f). Dabei ist das Hauptarbeitsfeld meist die Unterstützung von lokalen Organisationen bei der Friedenskonsolidierung in Nachkriegs-Situationen (Bundesregierung 2004, S.45).

Die Stärkung von Identitäten ist eine zentrale Aufgabe des ZFD. Es geht darum, Betroffene mit ihren Einstellungen, Selbst- und Fremdbildern zu konfrontieren und mit den damit verknüpften Emotionen zu arbeiten (Evers 2000, S.111; Schweitzer 2004, S.512). Evers (2000) ist der Meinung, dass sich hinter interkulturellen Konflikten größtenteils Identitätskonflikte verbergen. Er findet es wichtig, dass Menschen lernen, mit Fremdheit umzugehen. Er wünscht sich „tragfähige, realitätsgerechte Selbstbilder, die sich nicht über äußere Feinde definieren, sondern Vielfalt und Widersprüchlichkeit auch in sich selber zu sehen und zu ertragen vermögen.“ (Evers 2000, S.111)

Im ZFD wird auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen gearbeitet. Nach Kaufman u.a. (2006) werden auf horizontaler Ebene Personen desselben Rangs z.B. Akademiker angesprochen. In der vertikal nach unten gerichteten Ebene soll z.B. durch Friedenserziehung eine breite Öffentlichkeit erreicht werden und in einer dritten vertikal aufwärts gerichteten Ebene soll auf Entscheidungsträger Einfluss genommen werden (Kaufman u.a. 2006, S.2). Hier werden Personen der unteren oder mittleren regionalen Führungsebene angesprochen (Evers 2006, S.7; Tempel 2000, S.24) die z.B. Entscheidungsträger bei Bildungseinrichtungen sind (Schell-Faucon 2004, S.596f).

Der ZFD ist besonders gekennzeichnet durch seine konfliktsensible Ausrichtung. Es werden lokale Konfliktlösungsstrategien ermittelt, gestärkt und weiterentwickelt (Tempel 2000, S.26). Wichtigstes Kriterium für eine Intervention ist die Zustimmung und Absprache mit den Betroffenen vor Ort.

„Ein ZFD soll nicht von sich aus aktiv werden, sondern ausdrücklich auf Einladung und im Einverständnis mit den Menschen vor Ort. Diese müssen die von ihnen benötigte Unterstützung von außen entsprechend ihrem Bedarf selbst mit definieren können.“ (Wanie/Hartmann, S.88).

So können sich anbahnende Friedensprozesse wie im Nahen Osten unterstützt und der Friedenswillen der Bevölkerung gestärkt werden. Die Vorstellungen der Menschen vor Ort bilden die Grundlage für die Arbeit (Tempel 2000, S.29f). Tempel beschreibt ein Beispiel, wie ein ZFD-Projekt aussehen kann:

„Die gesellschaftliche Zielebene des ZFD ist vor allem die Basis der Bevölkerung, die sog. Graswurzelebene. In der Regel werden die Fachkräfte sich an dort vorhandene Gruppierungen, z.B. Frauen- oder Menschenrechtsgruppen oder kleinere oder mittlere Initiativen wenden und beispielsweise lokale Friedensbüros unterstützen oder diese aufbauen helfen.“ (Tempel 2000, S.31)

Die Aufgaben der Friedensfachkräfte konkretisieren sich erst vor Ort in Zusammenarbeit mit Einheimischen. Die Fachkräfte müssen daher ein hohes Maß an kultureller Sensibilität und Eigenverantwortung aufweisen und ihre Kenntnisse der Konflikttransformation an die Gegebenheiten anpassen können (Tempel 2000, S.33; Wanie/Hartmann 2000, S.92).

1.3 Friedenspädagogik

In der Friedenspädagogik wird der Frage nachgegangen, wie jungen Menschen bei der Überwindung von Feindbildern, Hass und Gewalt geholfen werden kann (Jäger 2008, S.164f). Friedenspädagogik bedeutet einen „Beitrag zur Etablierung einer Kultur des Friedens zu leisten - in den jeweiligen Gesellschaften und weltweit“ (Jäger 2008, S.170). Zwar gibt es weltweit viele Erfahrungen im friedenspädagogischen Bereich, von einem Gesamtkonzept theoretischer oder praktischer Art kann aber nicht gesprochen werden (Jäger 2008, S.164). Bei friedenspädagogischen Ansätzen muss beachtet werden, ob sie in tendenziell friedlichen Ländern eingesetzt werden, wo es eher um die Vermittlung von Empathie für Gewaltopfer geht oder in Gebieten, in denen gewaltsame Konflikte ausgetragen werden oder wurden. In der vorliegenden Arbeit mit dem Schwerpunkt *Palästinensische Gebiete* wird Friedenspädagogik in einer konfliktreichen Region thematisiert. Besonders herausfordernd ist die Tatsache, dass es sich um einen langanhaltenden und noch nicht beendeten Konflikt handelt. Schell-Faucon sieht in solchen Kontexten mit akuten Konflikten wenige Möglichkeiten zu nachhaltiger Einflussnahme und schlägt vor, friedenspädagogische Bildung vor allem in Nachkriegs- und Friedensphasen durchzuführen (Schell-Faucon 2004, S.596).

In der friedenspädagogischen Arbeit in Konfliktregionen geht es

„um die Befähigung zum konstruktiven Umgang mit dem real vorhandenen, spürbaren und verhassten Feind, der Familienangehörigen, Freunden oder Nachbarn unendliches Leid zugefügt hat und dem aus dem eigenen persönlichen Umfeld gleichermaßen Leid zugefügt wird.“ (Jäger 2008, S.171)

Friedenspädagogik in Konfliktregionen umfasst verschiedene Kernaufgaben und Ziele. Eine wichtige Aufgabe ist die Aufarbeitung von Gewalterfahrungen (Jäger 2008, S.172). Nach Schell-Faucon sollte Bildungsarbeit zugleich Aufgaben der Vergangenheits-Bewältigung als auch der Prävention wahrnehmen (Schell-Faucon 2004, S.596). Truger (2003) spricht hier von Empowerment, das heißt Ermächtigung der Schwachen. Betroffene in Krisengebieten sollen nicht als Objekte behandelt werden, sondern deren Selbstbestimmung, Wohlergehen, Sicherheit und sozialer Bezug im Mittelpunkt der Tätigkeit stehen (Truger 2003, S.91).

Eine weitere Aufgabe von Friedenspädagogik ist „die Förderung der Entwicklung von gemeinsamen Vorstellungen einer friedensfähigen Gesellschaft“ (Jäger 2008, S.172). Bei Friedenspädagogik findet eine systematische Auseinandersetzung mit Gewalt statt. Ein differenzierter Gewaltbegriff wird verwendet. Ziel ist eine Sensibilisierung für alle Formen von Gewalt (Jäger 2008, S.168f).

Friedenspädagogik in Konfliktregionen will Menschen zum konstruktiven Umgang mit Konflikten und dem Anderen befähigen (Jäger 2008, S.172). Ein gemeinsamer Lernprozess zwischen verfeindeten Gruppen z.B. in Form von Diskussionen und Gesprächen ist angestrebt. Die Dialogfähigkeit von Konfliktparteien soll gesteigert werden, Gewalt abnehmen und Gerechtigkeit zunehmen. Grundlegend ist der Gedanke, dass Fähigkeiten und Kompetenzen dazu erlernt werden können (Jäger 2008, S.168ff). Durch Workshops oder Camps wird Konfliktbearbeitung gefördert oder die Begegnung mit anderen Konfliktparteien ermöglicht (Schell-Faucon 2004, S.601). In diesem Kontext ist es ein großer Erfolg, wenn die Akzeptanz des anderen erreicht oder ein Dialog aufgebaut werden kann (Jäger 2008, S.171).

Ein weiteres friedenspädagogisches Ziel ist Chancengleichheit (Schell-Faucon 2004, S.598). Dies kann durch die Förderung einer Grundbildung für alle Menschen umgesetzt werden (Jäger 2008, S.170). Nach Artikel 26 der *Universal Declaration of Human Rights*, die 1948 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen

wurde, hat jeder Mensch ein Recht auf Bildung (UN 1948). Auf internationaler Ebene wird dieses Recht immer wieder eingefordert. Auf der 48. Weltbildungsministerkonferenz⁷ der *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO), an der BildungsexpertInnen aus 153 Ländern teilnahmen, heißt es im Abschlussdokument *Conclusions and Recommendations*: „We also affirm that inclusive quality education is fundamental to achieving human, social and economic development.“ (UNESCO 2008, S.3) Inklusiv Bildung bedeutet, dass Menschen aller Gesellschaftsschichten gleichen Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung haben. Weltweit sind bestimmte Gruppen wie Behinderte, Straßenkinder, Flüchtlinge, HIV- und AIDS-Waisen von Exklusion betroffen. Menschen sollen nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, persönlichen Fähigkeiten, sozialem oder ökonomischem Status ausgeschlossen werden. Bildung ist für die UNESCO ein Schlüsselement der Friedensförderung. Durch Zugang zu Bildung, so die Hoffnung, könnten Armut verringert und die Gesundheitsbedingungen und Einkommensverhältnisse verbessert werden (UNESCO 2008, S.3).

Friedenspädagogische Arbeit kann in verschiedenen gesellschaftlichen Kontexten stattfinden. Schell-Faucon stellt drei zentrale Bereiche vor. Den ersten Bereich nennt sie *sozioökonomische Integration und Gemeinwesenarbeit*. In Ländern mit eher kollektivistischer Orientierung könne nicht allein auf der Ebene des Individuums gearbeitet werden, argumentiert sie. Es müssen also neben den individuellen Bedürfnissen auch die Belange der umgebenden Gemeinschaft, Familie und Gemeinde mit einbezogen und berücksichtigt werden (Schell-Faucon 2004, S.599f). Als zweiten Bereich benennt Schell-Faucon *partizipative Jugendarbeit und Peergruppen-Erziehung*. Eine breite Bevölkerung bezüglich sozialer Schicht, kultureller Gruppe und Geschlechter soll damit erreicht und gestärkt werden. Bei Peergruppen-Erziehung haben die ErzieherInnen das selbe Alter wie die Zielgruppe. Jugendliche lernen dadurch sich selbst zu helfen. In manchen Kontexten, in denen Jungen und Mädchen üblicherweise nicht zusammen lernen, ist geschlechtsbezogene Arbeit erforderlich, d.h. Peergruppen-ErzieherInnen haben nicht nur dasselbe Alter, sondern auch dasselbe Geschlecht (Schell-Faucon 2004, S.601f). Der drittgenannte Bereich bezieht sich auf *Angebote im formalen Schul- und Ausbildungssystem*. Hierbei kann die Gestaltung eines Curriculum, in dem alle Interes-

⁷ Die Konferenz findet seit 1934 alle drei bis vier Jahre statt und wird vom International Bureau of Education de UNESCO organisiert. Das Thema 2008 lautete *Inclusive education: The way of the future*.

sensgruppen auftauchen, eine Möglichkeit sein. Aber auch Begegnungen zwischen Schulen durch Schüleraustausch bieten eine Chance der Friedensförderung (Schell-Faucon 2004, S.603). Der Vorteil an der Arbeit innerhalb der Schule ist die breite Gruppe, die erreicht wird. Nachteilig ist die Diskrepanz zwischen dem Prinzip der Freiwilligkeit bei Friedenserziehung und der Notenvergabe in Schulen (Schell-Faucon 2004, S.604).

Bildung ist eine langfristige Angelegenheit und bedarf der Zusammenarbeit verschiedener Akteursebenen. Bildungsarbeit und Trainings gehören nach dem Institute for Multi-Track Diplomacy zu den wichtigsten Säulen für eine zukunftsfähige Konfliktbearbeitung (IMTD⁸ 2009). Im Bereich von Entwicklungszusammenarbeit werden klassische Mittel der zivilen Konfliktbearbeitung durch friedenspädagogische Maßnahmen ergänzt, was *Aktionsplan Zivile Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung* der Bundesregierung 2004 deutlich wird: „Die Bundesregierung wird im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit im Bildungssektor friedenspädagogischen Aktivitäten mehr Beachtung schenken“ (Bundesregierung 2004, S.50). Zwei Jahre später im *Ersten Bericht der Bundesregierung über die Umsetzung des Aktionsplanes* heißt es:

„Bildung gehört zu den entscheidenden Voraussetzungen für die Entstehung von demokratischen Gesellschaften und für ein friedliches Zusammenleben. [...] Die Bundesregierung fördert deshalb in Konflikt- und Post-Konflikt-Ländern [...] Vorhaben zur Friedenserziehung, die auf eine Verbesserung der Grundschulbildung abzielen, aber auch Gewaltprävention in der schulischen und außerschulischen Bildungsarbeit, Trauma- und Versöhnungsarbeit sowie politische Bildung und soziales Lernen einschließen“ (Bundesregierung 2006, S.58)

Es wird davon ausgegangen, dass friedenspädagogische Maßnahmen einen entscheidenden Beitrag zu einer langfristigen gesellschaftlichen Entwicklung beitragen. In diesem Sinne ist auch der von der Bundesregierung geförderte Zivile Friedensdienst zu verstehen.

⁸ Das Institute for Multi-Track Diplomacy (IMTD) ist eine Nonprofitorganisation, die 1992 von Louise Diamond und John McDonald gegründet wurde. Das Institut ist mittlerweile in 31 Ländern tätig und initiiert und fördert Konfliktbearbeitungs-Projekte (IMTD 2009).

2 Konzeption des Zivilen Friedensdienstes

2.1 Entstehungsgeschichte

Die Schaffung des Instruments Ziviler Friedensdienst (ZFD) ist das Ergebnis eines langen Engagements zivilgesellschaftlicher Gruppen und Einzelpersonen. Die Idee ist nicht neu: Schon Gandhi dachte 1922 an eine unbewaffnete Friedenstruppe - *Shanti Sena* genannt - die wie eine lebendige Mauer zwischen die Kämpfenden treten sollte (Shephard 1987, S.40ff). Auch in Deutschland gab es zum Gründungszeitpunkt des ZFD bereits jahrzehntelange praktische Erfahrungen von Friedensdiensten. Der Begriff *Ziviler Friedensdienst* wurde erstmals in den siebziger Jahren im kirchlichen Kontext der Friedensdienste verwendet (Brinkmann 2000, S.44).

1992 entwickelte der Berliner Politologe Theodor Ebert ein Konzept eines Zivilen Friedensdienstes und weckte damit Interesse bei der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, in deren Leitung er involviert war (Trittmann 2000, S.146). Das Konzept wurde daraufhin bei verschiedenen Friedensgruppen und Initiativen kontrovers diskutiert. Beim Bund für soziale Verteidigung wurde eine Arbeitsgruppe zur weiteren Ausarbeitung des Konzeptes einberufen. 1994 legten sowohl die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg als auch der Bund für soziale Verteidigung Konzepte für den ZFD vor (Trittmann 2000, S.147; Brinkmann 2000, S.44). Beide Gruppen waren sich in der Notwendigkeit eines ZFD einig, hatten jedoch unterschiedliche Vorstellungen von der Konzeption. Die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg wollte einen staatlichen Wehrdienstersatz schaffen, während der Bund für soziale Verteidigung an einen Freiwilligendienst dachte. Die Idee wurde mehr und mehr in die Öffentlichkeit gebracht und führte im Herbst 1994 zu einem Zusammenschluss von Organisationen, die einen ZFD unterstützen. Das Forum Ziviler Friedensdienst (forumZFD) wurde gegründet (Trittmann 2000, S.148).

Ab 1995 wurde in dem entstandenen Zusammenschluss ein „Wandel von einem reinen Gesprächsforum der Meinungsvielfalt hin zu einer zunehmend an Bedeutung gewinnenden politikfähigen Lobbyorganisation“ (Trittmann 2000, S.149) angestrebt. Der ZFD wurde von nun an als ein Dienst von lebens- und berufserfahrenen Menschen - losgelöst vom Wehrdienst - betrachtet (Trittmann 2000, S.149). Zunehmend wurde der Kontakt zu Politikerinnen und Politikern gesucht, die sich für die Durchsetzung des

ZFD in Parlament und Regierung stark machten (Trittmann 2000, S.149f). Weitere Unterstützung kam aus den großen Kirchen. Parallel zur Lobbyarbeit wurde ein Curriculum zur Ausbildung von zukünftigen Friedensfachkräften erarbeitet. Dieses Ausbildungskonzept wurde ab 1997 in einem *Modellvorhaben in ziviler Konfliktbearbeitung* in Nordrhein-Westfalen umgesetzt. Aus dem zunächst auf 12 Monate konzipierten Ausbildungsplan wurde ein viermonatiges Curriculum entwickelt, das heute als Vorbereitung für Einsätze im Rahmen des ZFD verwendet wird (Trittmann 2000, S.151). 1996 wurde die Gruppierung forumZFD zum eingetragenen Verein (Trittmann 2000, S.152). Damit gewann das Konzept als freiwillige Arbeit berufserfahrener Menschen Konturen (Brinkmann 2000, S.44).

Seitens der damals CDU-geführten Bundesregierung fand das Vorhaben ZFD keine Unterstützung. 1997 wurde eine *Berliner Erklärung für den Zivilen Friedensdienst*⁹ veröffentlicht, welche von 200 Vertretern aus Kirche, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft mit ihrer Unterschrift unterstützt wurde. Das forumZFD trat in Gespräche mit Entwicklungsdiensten ein, woraus sich die Gründung des *Konsortiums Ziviler Friedensdienst* ergab (Trittmann 2000, S.154). Das Konsortium Ziviler Friedensdienst erarbeitete ein Konzept, das schließlich 1999 vom *Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung* (BMZ) als Rahmenkonzept für den ZFD vorgelegt wurde (Trittmann 2000, S.154).

Mit Antreten der neuen Regierung wurde 1998 im Koalitionsvertrag zwischen SPD und Bündnis90/die Grünen die Schaffung eines Zivilen Friedensdienstes befürwortet:

„Die neue Bundesregierung setzt sich für den Aufbau einer Infrastruktur zur Krisenprävention und zivilen Konfliktbearbeitung ein. Hierzu gehört neben der finanziellen Förderung der Friedens- und Konfliktforschung und der Vernetzung bestehender Initiativen die Verbesserung der juristischen, finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen für die Ausbildung und den Einsatz von Friedensfachkräften und -diensten (z.B. ziviler Friedensdienst).“ (SPD/ Bündnis90/Die Grünen 1998, S.58)

Die Ministerin für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung Heidemarie Wiecek-Zeul übernahm die Zuständigkeit für den ZFD (Trittmann 2000, S.156).

⁹ Die *Berliner Erklärung für den Zivilen Friedensdienst* ist abgedruckt in Evers 2000, S.349-352.

Seit 1999 gilt der ZFD als ein neues Instrument der Entwicklungszusammenarbeit der Bundesregierung. Vor allem nichtstaatliche Träger sollten von nun an verstärkt in der politisch-gesellschaftlichen Dimension von Konfliktbewältigung eine Rolle spielen.

2.2 Trägerschaft

Seit 1999 besteht der ZFD als Gemeinschaftswerk von BMZ, Deutschem Entwicklungsdienst, Kirchen und NGOs. Die organisatorische Abwicklung und Verwaltung des ZFD läuft über den Deutschen Entwicklungsdienst. Auf die Qualifizierung der Fachkräfte wird besonderen Wert gelegt, sie sollen speziell auf die „konstruktive Konfliktbearbeitung in einem interkulturellen Kontext“ vorbereitet werden. In der Auswahl der Fachkräfte soll darauf geachtet werden, dass sie sich durch Erfahrung und Regionalkenntnis ausweisen (BMZ 1999, S.3f). Folgende Trägerorganisationen sind für die Auswahl und Entsendung der Fachkräfte des zuständig:

- Deutscher Entwicklungsdienst (DED),
- Arbeitsgemeinschaft Entwicklungshilfe,
- Dienste in Übersee¹⁰,
- Eirene,
- Weltfriedensdienst,
- Christliche Fachkräfte International,
- Forum Ziviler Friedensdienst e.V. und
- die Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e.V.

Die Fachkräfte werden von den oben genannten deutschen Entsendeorganisationen angestellt und arbeiten vor Ort mit lokalen Partnerorganisationen zusammen. Die Art der Beziehung zu den Partnerorganisationen wird von den deutschen Entsendeorganisationen unterschiedlich gehandhabt. Das forumZFD definiert in seinen Projekten immer mehrere Partnerorganisationen (z.B. israelisch und palästinensisch) um Allparteilichkeit zu wahren. Andere Entsender gliedern ihre Fachkräfte bewusst in eine lokale Organisa-

¹⁰ Der erwähnte Entwicklungsdienst *Dienste in Übersee* besteht heute nicht mehr unter diesem Namen. Am 22. Mai 2000 schlossen sich vier Organisationen, unter diesen auch *Dienste in Übersee*, zu einem gemeinsamen Werk zusammen und gründeten den *evangelischen Entwicklungsdienst e.V. (EED)* als gemeinnützigen Verein. Die Aktivitäten des Zivilen Friedensdienstes wurden vom EED weitergeführt. (vgl. <http://www.eed.de/de/de.eed/de.eed.de.eed.de.eed.de.eed.reports/de.2000/de.2000.editorial/index.html> Stand: 14.10.2009)

tion ein, wo sie deren Leitung unterstellt sind (Evers 2006, S.5). In jedem Fall wird einer deutschen Fachkraft vor Ort eine Kollegin oder ein Kollege zugeordnet, mit dem sie oder er auf Augenhöhe zusammenarbeitet. Die lokalen Kräfte sollen in gewaltfreier Konfliktregelung gestärkt und Gewaltakteure selbst beeinflusst werden (Konsortium ZFD 2008, S.1). Der ZFD sieht seinen Tätigkeitsbereich bewusst nicht auf der obersten staatlichen Ebene, sondern sucht sich Partnerorganisationen auf der mittleren und regionalen Führungsebene und arbeitet somit auf der sogenannten „Graswurzelebene“ (Evers 2006, S.7).

2.3 Netzwerkarbeit

Die Vernetzung von Akteuren der Zivilen Konfliktbearbeitung ist eine wichtige Grundlage für effektives und nachhaltiges Handeln. In diesem Zusammenhang wird bei der Bearbeitung von komplexen Intergruppenkonflikten immer mehr von *Multi-track-diplomacy* gesprochen. Mit *Tracks* sind verschiedene Akteure in der Konfliktbearbeitung gemeint. Track I sind staatliche und Track II sind nichtstaatliche Akteure (IMTD 2009). Mit *Multi-track-diplomacy* ist ein Ineinandergreifen von Friedensinitiativen staatlicher und nichtstaatlicher Akteure gemeint (IMTD 2009). Das *Institute for Multi-Track Diplomacy* benennt neun Akteursebenen, die optimalerweise eng ineinander greifen: Regierung, Konfliktbearbeitung durch NGOs, Berufswesen, Privatleute, Forschung/Training/Bildungsarbeit, Friedensarbeit, Religion, Finanzierung und Öffentliche Meinung (IMTD 2009).

Kaufman u.a. machen darauf aufmerksam, dass die Verzahnung der Tracks im ZFD wichtig ist (Kaufman u.a. 2006, S.2). Weitere Vernetzung findet im ZFD mit anderen Akteuren der Entwicklungszusammenarbeit, Menschenrechtsarbeit und Friedensarbeit vor Ort statt. Schon in der Planungsphase werden die Tätigkeiten anderer Organisationen mit erfasst und zunutze gemacht. Zum Teil finden Kooperationen bei der Projektdurchführung statt (Konsortium ZFD 2008, S.2,9).

„ZFD-Projekte allein können bewaffneten Konflikten nicht vorbeugen oder diese beenden. Erst im Zusammenhang mit den kohärenten Beiträgen anderer Politikfelder wie Außen-, Wirtschafts-, Finanz- und Sicherheitspolitik auf nationaler und internationaler Ebene und einer engen Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren in den jeweiligen Konfliktregionen kann Gewaltprävention Wirklichkeit werden.“ (Konsortium ZFD 2008, S.1f)

Es würde zu weit führen, hier alle zivilgesellschaftlichen Gruppen und Zusammenschlüsse im Umkreis des ZFD zu nennen. Als wichtigster Zusammenschluss der deutschen zivilgesellschaftlichen Träger des ZFD ist das *Konsortium Ziviler Friedensdienst* zu nennen. Hier stehen der Austausch von Erfahrungen, die Abstimmung von professionellen Standards und Öffentlichkeitsarbeit im Mittelpunkt (Konsortium ZFD 2008, S.8). Desweiteren muss die *Deutsche Plattform für Zivile Konfliktbearbeitung* erwähnt werden, da hier einige Träger der ZFD aktiv mitwirken (Evers 2006, S.6). Im *European Network for Civil Peace Services (EN.CPS)* sind Zivile Friedensdienste europäischer Länder vernetzt. Das forumZFD stieß 1997 ein erstes Treffen an, woraus schließlich dieses Netzwerkes gegründet wurde. Die Schwerpunkte der Arbeit variieren in den einzelnen Ländern von Training, Personalentsendung, Lobby-Aktivitäten, Öffentlichkeitsarbeit, wissenschaftlichen Studien und Forschung bis hin zu Friedenserziehung (van Eeden 2000, S.165-177). Ganz ähnliche Ansätze wie im ZFD werden in der Organisation *Nonviolent Peaceforce* in der globalen Zusammenarbeit von praktischer Friedensarbeit angewandt (Evers 2006, S.6). Die *Platform for Conflict Prevention and Transformation* arbeitet auf der höheren diplomatischen Ebene und hat ihren Schwerpunkt vor allem in der wissenschaftlichen Forschung. Neben all diesen erwähnten und vielen weiteren Aktivitäten der weltweiten Friedensarbeit sticht der ZFD in besonderer Weise hervor:

„[Es gibt] weltweit bislang kein größeres Vorhaben zur Ausbildung und Entsendung von Fachleuten für zivilgesellschaftliche Friedensarbeit. Insofern taucht in allen internationalen Diskussionen der ZFD in Deutschland immer wieder als wichtige Anregung und Erfahrung auf.“ (Evers 2006, S.6)

2.4 Handlungsmethoden

Im ZFD finden verschiedene Methoden und Instrumente Einsatz. Im Rahmen der viermonatigen Vorbereitung wird den zukünftigen Friedensfachkräften ein Repertoire an Methoden vermittelt. Dies umfasst Konfliktintervention, Friedenspädagogik, Traumarbeit, Mediation, Menschenrechtsarbeit und Versöhnungsarbeit. Pädagogische Kompetenzen wie Lehren, Unterrichten, Arbeit in Gruppen, Teamarbeit, Gesprächsführung sind ebenfalls Bestandteil der Vorbereitung (Sticker 2000, S.270). Ein wichtiger Bereich ist die Vermittlung von Methoden zur gewaltfreien Konfliktbearbeitung, bei der häufig MultiplikatorInnen ausgebildet werden (Evers 2006, S.7).

Friedensfachkräfte des ZFD sind so etwas wie „transnationale Sozialpädagogen“ erklärt Evers. Sie schaffen Räume, um neue Identitäten zu entwerfen und möchten verhärtete Fremdbilder aufweichen (Evers 2000, S.110). Ein gutes Beispiel, wie friedenspädagogische Bildungsarbeit im ZFD stattfinden kann, ist die *Multikollektive Sozialarbeit*. Kurschat beschreibt diese Methode, welche vom Friedenskreis Halle in einem Projekt in Jajce (Bosnien-Herzegowina) entwickelt wurde. Inhaltlich wird auf der Ebene der persönlichen Beziehungen gearbeitet, wobei Gefühle der Gruppenzugehörigkeit und Individualität thematisieren werden (Kurschat 2000, S.57). Der Ansatz entwickelte sich, als Friedensfachkräfte vor Ort feststellten, dass es verschiedene Konfliktlinien innerhalb der Gesellschaft gab. Neben dem offensichtlichen ethnischen Konflikt zeigten sich auch Spannungen zwischen eingesessenen Stadtbewohnern und neu zugezogenen Flüchtlingen. Weitere Konflikte tauchten zwischen „Heimatverteidigern“ und Menschen, die während dem Krieg ins Ausland geflohen waren, auf (Kurschat 2000, S.58f). Bei multiethnischer Sozialarbeit besteht stets die Gefahr, Ethnisierungen weiter voranzutreiben, indem Trennungslinien gezeichnet werden. Hier wurden die diversen gesellschaftlichen Grenzlinien, die sich gegenseitig kreuzten, als Chance zur Friedensarbeit und Annäherung gesehen. So können Stadtbewohner oder Flüchtlinge über Ethnien hinweg ein großes Solidaritätsgefühl füreinander haben, was eine friedenspädagogische Bedeutung hat. Multiethnische Sozialarbeit wurde weiterentwickelt zu dem neuen Konzept der *multi-kollektiven Sozialarbeit* (Kurschat 2000, S.59f). Kurschat beschreibt die neue Methode wie folgt:

„Aufgabe dieser Methode ziviler Konfliktbearbeitung ist es, Angebote zu schaffen, die ein Erleben von Gruppengefühl und Individualität ermöglichen, das losgelöst ist von den alltäglichen Erfahrungen mit kollektiven Zugehörigkeiten.“ (Kurschat 2000, S.62)

Angebote waren in dem konkreten Projekt zum Beispiel eine Theater- oder Sportgruppe. Für Kurschat ist es ein wichtiges Ziel, dass jedes Gruppenmitglied sowohl seine Individualität als auch ein Wir-Gefühl entwickeln kann. Es soll deutlich werden, dass Homogenität letztlich eine Illusion ist (Kurschat 2000, S.63).

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass Bildungsarbeit nicht per se friedensfördernd sein muss. Jäger hebt zurecht auch die Gefahren von Missbrauch und Instrumentalisierung hervor und nennt Jugoslawien und Ruanda als Beispiele, wo durch Bildungsarbeit Feindbilder und Hass verstärkt wurden (Jäger 2008, S.179).

Ein weiteres oft eingesetztes Mittel im ZFD, vor allem in der Phase der Friedensschaffung, ist Mediation (=Vermittlung). Mediation kann, so Smidoda (2000), als Ansatz zur Problemlösung und Bearbeitung eines akuten Konfliktes eingesetzt werden. Das Verfahren der Konfliktbearbeitung wird dabei von einer dritten Partei geleitet, während die inhaltliche Verantwortung bei den Parteien bleibt, die eine Regelung des Konflikts gemeinsam finden sollen. Smidoda unterscheidet drei Härtestufen: Bei *Facilitation* wird zunächst eine Vertrauensbasis geschaffen, durch separate Gespräche mit den Konfliktparteien werden Voraussetzungen für die Kommunikation geschaffen. Bei der *non-direktiven Mediation* oder *klassischen Mediation* strukturiert der Mediator die Verhandlungen und legt Kommunikationsregeln fest. Wenn die Gegner sich allmählich als PartnerInnen bei der Lösungsfindung begreifen, können festgefahrene Positionen sich lösen. Bei *Power-Mediation*, die von Großmächten eingesetzt wird, werden Machtmittel wie Belohnung und Bestrafung eingesetzt um einen Krieg zu verhindern oder zu beenden (Smidoda 2000, S.78-85).

2.5 Umsetzung

Seit Gründung des ZFD 1999 bis Ende 2007 wurden 387 Friedensfachkräfte ausgesandt. Für den ZFD wurden in diesen Jahren insgesamt 130 Mio. Euro von der Bundesregierung bewilligt (BMZ 2008c, S.314). Die Fachkräfte arbeiteten bislang in 43 Ländern in mehrjährigen Einsätzen (Evers 2006, S.4). Die Einsatzgebiete reichen von Afrika südlich der Sahara über Lateinamerika, Asien, Südosteuropa bis Nahost. Die eingesetzten Fachkräfte kommen aus verschiedenen Berufsfeldern, wobei der Großteil PädagogInnen und SozialwissenschaftlerInnen sind, gefolgt von PsychologInnen und JuristInnen (Evers 2006, S.6).

Immer wieder wird betont, dass die externen Friedensfachkräfte Ressourcen mitbringen, die sonst vor Ort nicht vorhanden wären. Zum einen sind dies Qualifikationen, Kenntnisse und Erfahrungen z.B. im Bereich der zivilen Konfliktbearbeitung, aber auch finanzielle Ressourcen und internationale Kontakte. Zum anderen können sie ihren Status als externe unparteiische und unbefangene Personen nutzen (Konsortium ZFD 2008, S.3f; Evers 2006, S.7f). In der interkulturellen Zusammenarbeit spielt die Persönlichkeit der Fachkräfte eine wichtige Rolle. Sie wirken „in Situationen extremer Zerstörung als projektive Hoffnungsboten.“ (Evers 2006, S.8).

Der ZFD arbeitet seit nunmehr 10 Jahren in Palästina und Israel. Dennoch scheint es trotz langjähriger Bemühungen - auch vieler anderer Akteure - noch viel Gewalt und gegenseitiges Unverständnis zu geben. Die Bundesregierung und das BMZ weisen immer wieder auf die große Bedeutung von ziviler Konfliktbearbeitung hin. Im Aktionsplan *Zivile Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung 2004* wird ausdrücklich Prävention mit zivilen Mitteln befürwortet. „Frieden kann Konfliktparteien auch langfristig nicht aufgezwungen werden, sondern muss durch zivile Mittel entwickelt werden.“ argumentiert das BMZ (BMZ 2008a, S.117). Nichtstaatliche Organisationen werden als „wertvolle Partner“ (Bundesregierung 2004, S.64) der zivilen Krisenprävention bezeichnet. Das BMZ stellt fest, dass die Kosten für den Zivilen Friedensdienst deutlich geringer sind als die Kosten für militärische Auslandseinsätze (BMZ 2008a, S.117). Fünf Jahre nach Schaffung des ZFD heißt es sogar: "Das wichtigste friedenspolitische Instrument zur Förderung von Friedenspotenzialen der Zivilgesellschaft ist der Zivile Friedensdienst (ZFD).“ (Bundesregierung 2004, S.45)

Die Rolle der Bundesregierung bei der Unterstützung von ziviler Konfliktbearbeitung und Friedenspädagogik muss kritisch betrachtet werden. Evers (2006) kritisiert, dass die Bundesregierung auf der einen Seite zivile Alternativen befürwortet und fördert, auf der anderen Seite aber weitaus höhere Geldsummen für militärische Mittel ausgegeben werden. In den Jahren 1999-2005 stellte die Bundesregierung insgesamt ca. 100 Mio. Euro für zivile Konfliktbearbeitung bereit. Jährlich werden dagegen 880 Mio. Euro für Auslandseinsätze der Bundeswehr aufgewendet (Süddeutsche Zeitung 11.09.2005, zitiert nach Evers 2006, S.9). Evers schlussfolgert: „Diese Zahlen belegen, dass nichtmilitärische Konfliktbearbeitung bislang noch Beiwerk, nicht Grundlage der Friedenspolitik ist“ (Evers 2006, S.9) Er bemängelt, dass unter diesen beschränkten finanziellen Ressourcen der Wirkungskreis des ZFD sehr gering ist.

„Als zivilgesellschaftliches Instrument kann der ZFD für sich genommen nie »Frieden machen«; aber er könnte erheblich mehr dazu beitragen, wenn er breitere Einsätze durchführen könnte.“ (Evers 2006, S.9)

Außerdem hält er es für notwendig, dass nichtstaatliche, staatliche und internationale Akteure sich in Friedensbemühungen besser untereinander abstimmen und mehr vernetzen (Evers 2006, S.9).

Der ZFD steht nach Kasch und Rast „unter erhöhtem politischen Erfolgsdruck.“ (Kasch/Rast 2000, S.210). Die Arbeit hat - wie auch die Entwicklungszusammenarbeit - Nachhaltigkeit als Ziel (Kasch/Rast 2000, S.210). Erfolge friedenspädagogischer Maßnahmen sind jedoch schwer zu messen, denn sie zeigen sich daran, dass die gewalttätige Eskalation von Konflikten nicht zustande kommt (Schell-Faucon 2004, S.606).

Es wird deutlich, dass Friedensbemühungen in Konflikt- und Krisenregionen schnell an ihre Grenzen stoßen. Ein Grund mag sein, dass zu wenig finanzielle Unterstützung und eine zu geringe Vernetzung der Akteure vorhanden sind. Ein anderer Grund könnte aber auch die Situation vor Ort sein. Tief verwurzelte Konflikte können nur bearbeitet werden, wenn Nicht-Regierungsorganisationen und Zivilgesellschaft miteinbezogen werden. Ansonsten ist ein langanhaltender zukunftsfähiger Frieden nicht möglich (IMTD 2009). Bildungsprogramme und zivile Konfliktbearbeitung können nur fruchtbar sein, wenn sich in der Bevölkerung ein Friedenswille findet. Frieden kann nie von außen erzwungen werden (Klotz 2003, S.144; Schell-Faucon 2004, S.605; Jäger 2008, S.164f). Schell-Faucon hebt zu Recht hervor, dass Friedensförderung „Fürsprecher in Politik, Medien, Wirtschaft sowie in zahlreichen anderen gesellschaftlichen Bereichen“ braucht (Schell-Faucon 2004, S.605). Es ist also relevant, die zivilgesellschaftlichen Strukturen in Palästina zu betrachten und in diesem Zusammenhang danach zu fragen, inwiefern Friedensarbeit durch öffentliche Stellen wie die Politik unterstützt wird.

3 Zivilgesellschaft in der Westbank

3.1 Gesellschaftliche Konfliktlinien

Im Jahr 2008 lebten in den Palästinensischen Gebieten 4.2 Millionen Menschen, davon ein Großteil (72%) in städtischen Gebieten. Charakteristisch für die Bevölkerung ist ein sehr junger Altersdurchschnitt: 46% der PalästinenserInnen in der Westbank und in Gaza sind unter 15 Jahre alt und nur 3% über 60 Jahre. Die Lebenserwartung bei der Geburt liegt für Männer bei 72 und für Frauen bei 73 Jahren (PRB¹¹ 2008, S.9-13). Sunnitische Muslime (ca. 97%) machen einen Großteil der Bevölkerung aus, dazu kommen ca. 2,5% Christen verschiedener christlicher Konfessionen (Auswärtiges Amt 2008).

Frauen heiraten in der Regel früh (UNFPA¹² 2005, S.2). Empfängnisverhütung wird nur von 51% der Frauen¹³ eingesetzt (UNFPA 2007, S.86). Durchschnittlich bringen Frauen im Alter von 15-49 Jahren 4,6 Kinder zur Welt. Damit sind die palästinensischen Gebiete nach Jemen an der Spitze der Geburtenzahlen im west-asiatischen Raum.¹⁴ Dies führt zu einem rasanten natürlichen Bevölkerungswachstum.¹⁵ Hoch gerechnet ergibt sich für das Jahr 2025 eine Bevölkerung von 6.2 Millionen und im Jahre 2050 von 8.8 Millionen. Nach dieser Prognose würde sich die Bevölkerung der Palästinensischen Gebiete von 2008 bis 2050 mehr als verdoppeln (PRB 2008, S.9). Schon jetzt ist Wohnraum in den Palästinensischen Gebieten ein knappes Gut. 690 Menschen müssen sich einen Quadratkilometer teilen. In West-Asien dagegen leben 47 Menschen pro Quadratkilometer (PRB 2008, S.12f). Dies führt zu Konflikten um die Nutzung von Ressourcen wie Wasser, Öl und Erdgas (BMZ 2008b, S.8). Vermehrte Schwierigkeiten von begrenzten Ressourcen wie Wohnraum oder Wasser sind in Zukunft zu erwarten (UNFPA/PRB 2005, S.204f).

Die Gesundheitsversorgung der letzten Jahre ist stabil, was auf die starke internationale Unterstützung zurückgeführt werden kann. Jedoch gibt es eine Anzahl von Faktoren, die sich negativ auswirken. Hierbei sind vor allem das Errichten des Sicherheitswalls und

¹¹ PRB = Population Reference Bureau.

¹² UNFPA = United Nations Population Fund.

¹³ Bei der Erhebung wurden alle Frauen, die zwischen 15 und 49 Jahren alt sind und in einer Partnerschaft oder Ehe leben berücksichtigt (UNFPA 2007, S.97f).

¹⁴ Im World Population Data Sheet ist die Welt in Regionen unterteilt. Hierbei werden die palästinensischen Gebiete der Region West-Asien zugeordnet (PRB 2008, S.8).

¹⁵ Beim natürlichen Bevölkerungswachstum werden Geburten- und Todeszahlen erhoben, Migrationsbewegungen bleiben unberücksichtigt (PRB 2008, S.15).

die damit verbundene Reiseeinschränkungen zu nennen, welche den Zugang zum Gesundheitssystem erschweren. Nur 40 % der Dörfer im Norden der Westbank, die von der Trennungswand betroffen sind, haben eine örtliche medizinische Grundversorgung (UNFPA/PRB 2005, S.204f). Unterernährung und Mangelernährung werden zu einem zunehmenden Problem (UNFPA 2005, S.2). In den Jahren 2002-2004 lag der Anteil an mangelernährter Bevölkerung in den Palästinensischen Gebieten bei 16% und damit doppelt so hoch wie der west-asiatische Durchschnitt (PRB 2008, S.12f). Um über die Ernährungssituation Aussagen treffen zu können, stellt die sogenannte *Food Security* (=Sicherheit der Ernährung) eine engere Definition dar. Sie besagt, dass genügend nahrhafte Grundnahrungsmittel für alle Menschen vorhanden sind und sie Zugang dazu haben. 2006 hatten nach Schätzungen 34% der palästinensischen Bevölkerung keine *Food Security* und bei weiteren 12% war die Versorgung gefährdet (UN OCHA-oPt¹⁶ 2008, S.9). Die hohe Anzahl an Flüchtlingen und Binnenmigranten erschwert zudem die Gesundheitsversorgung (UNFPA 2005, S.2).

In den Palästinensischen Gebieten finden sich patriarchalische Familienstrukturen (WFD¹⁷ 2005, S.5). Die unsichere Situation wirkt sich negativ auf den Status und die Gesundheit von Frauen auf (UNFPA 2005, S.2). Besonders Schwangere sind betroffen. Sie können aufgrund von Reiseeinschränkungen kaum Schwangerenvorsorge wahrnehmen und müssen immer öfter Hausgeburten vornehmen (UNFPA/PRB 2005, S.204f). Die starke zivilgesellschaftliche Beteiligung von Frauen, die in der ersten Intifada¹⁸ zu beobachten war, ist seit der zweiten Intifada nicht mehr zu sehen (WFD 2005, S.4). Allgemein kann davon gesprochen werden, dass die zweite Intifada mit einem gesellschaftlichen Stillstand bis Rückschritt einhergeht (WFD 2005, S.8). Einschränkungen durch die israelische Besatzung führen dazu, dass sich traditionelle Rollenverhältnisse wieder mehr durchsetzen und häusliche Gewalt stark zunimmt (WFD 2005, S.4). Zwar verbessert sich das Bildungslevel von Frauen (UNFPA 2005, S.2), die Analphabetenrate von Frauen bleibt dennoch mit 12% hoch (UNFPA 2007, S.86). Der Anteil von Frauen mit

¹⁶ UN OCHA-oPt = United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs. Occupied Palestinian Territory.

¹⁷ WFD = Weltfriedensdienst.

¹⁸ „Intifada: [arab. „(Staub) von sich abschütteln“, „sich erheben“], Aufstand der palästinensischen Araber im Gazastreifen, in Ostjerusalem und im Westjordanland gegen die israelische Besatzungsmacht.“ Die erste Intifada begann 1987 und endete mit dem Kairoer Abkommen 1994. Nachdem der Friedensprozess wenige Ergebnisse brachte und im Jahr 2000 Ariel Scharon den Tempelberg besucht hatte kam es zu einer neuen Welle des Aufstands. Man spricht von der zweiten Intifada (Hogen/Hotz 2006, S.116).

Erwerbsarbeit ist nach wie vor gering. Während 68,1 % der Männer im Alter von 15-64 Jahren einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sind in derselben Altersgruppe nur 11% der Frauen erwerbstätig (UNFPA/PRB 2005, S.204f).

Seit der zweiten Intifada im Jahre 2000 ist die Arbeitslosenzahl kontinuierlich höher als zuvor. Durch Abriegelungen haben zwei Drittel der vormals in Israel beschäftigten palästinensischen Arbeiter ihre Arbeit verloren (Kommission EG 2004, S.14f). Ende 2007 war die Arbeitslosenrate in Westbank und Gaza bei 28,8% (UN OCHA-oPt 2008, S.4). Dies wirkt sich auf das Gesamteinkommen palästinensischer Haushalte aus und führt zu vermehrter Armut. Von 2000 bis 2003 stieg die Zahl der Menschen, die mit weniger als 2 US-Dollar pro Tag auskommen müssen auf 60%, was eine Verdreifachung bedeutet (Kommission EG 2004, S.14f). Heute belaufen sich Schätzungen darauf, dass über 50% der Haushalte unter der Armutsgrenze von 2 US-Dollar pro Tag leben (Auswärtiges Amt 2008). Laut dem Weltfriedensdienst schwächt die hohe Abwanderungsrate von Intellektuellen (v.a. Christen) seit der zweiten Intifada die Wirtschaft weiter. Ökonomisch findet ein Kampf ums Überleben statt. Dies führt zu weniger Interesse an politischer Teilhabe und weniger Solidarität.

Dagegen mehren sich innergesellschaftliche Konflikte. Viele Menschen sind durch Kriegserlebnisse traumatisiert, innere und äußere Sicherheit ist nicht gewährleistet. Der Weltfriedensdienst bezeichnet die politische, soziale und ökonomische Infrastruktur als unzureichend ausgebaut und stellt fest, dass der öffentliche Raum geprägt ist durch „Anarchie und Unsicherheit“ (WFD 2005, S.4). Diese Angst und Unsicherheit spiegelt sich in einer öffentlichen Meinungsfrage von Juni 2009 wieder. 45% aller PalästinenserInnen in der Westbank und in Gaza haben Angst um ihre eigene Sicherheit und die ihrer Familien. In der Westbank schätzt 38% der Bevölkerung ihre Lebensbedingungen als schlecht oder sehr schlecht ein, wohingegen nur 31% mit gut oder sehr gut antworteten. 27% entschieden sich für die mittlere Option zwischen gut und schlecht. In Gaza bezeichnen 74% der Bevölkerung ihre Situation als schlecht bis sehr schlecht (PSR 2009).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass junge Menschen in der Westbank unter schwierigen Lebensumständen aufwachsen müssen. Die vielfältigen Problemlagen von

jungen PalästinenserInnen werden vom United Nation Population Fund folgendermaßen auf den Punkt gebracht:

„A majority of young people are marginalized because of their failure to complete school, poverty, unemployment, restricted mobility, limited recreational opportunities and poor access to health services.“ (UNFPA 2005, S.2).

Die verschiedenen negativen Faktoren bedingen sich gegenseitig. Armut und schlechte Bildungsvoraussetzungen führen oft zu Arbeitslosigkeit. Dies wiederum bedingt weitere Armut und bedeutet schlechtere Zukunftschancen für die nächste Generation. In Angesicht dieser Multiproblemlagen in den Palästinensischen Gebieten stellt sich die Frage, ob es zivilgesellschaftliche Strukturen gibt, die sich den Bedürfnissen der Bevölkerung annehmen und einen Gegentrend ansteuern.

3.2 Die historische Entwicklung der palästinensischen Zivilgesellschaft

Zivilgesellschaftliche Aktivitäten im Raum Israel/Palästina gehen bereits ins 18. Jahrhundert zurück. Kaufman u.a. stellen fest:

"The civil society organizations were begun in Palestine as active bodies in urban areas by 1849 with the formation of the Jerusalem Literature Society and followed by different NGOs."(Kaufman u.a. 2006, S.14)

In den 1920er Jahren bildeten sich kleine städtische Interessengruppen der Mittel- und Oberklasse wie z.B. Frauengemeinschaften und literarische oder religiöse Gruppen. Der größte Teil der Bevölkerung lebte in ländlichen Regionen ohne formale Organisation (Hassassian 2006, S.61). Während der britischen Mandatszeit 1917 bis 1948 entwickelten sich diese losen Strukturen stark weiter vor allem in den Bereichen, Jugend, Frauen und Politik. Diese jüdischen und palästinensischen Bewegungen würde man heute als NGOs bezeichnen (Kaufman u.a. 2006, S.14).

Im Zuge der Gründung des Staates Israel 1948 und der beginnenden palästinensischen Flüchtlingssituation verschlechterte sich der Kontakt zwischen PalästinenserInnen und Israelis und die Zusammenarbeit der zivilgesellschaftlichen Organisationen reduzierte sich (Kaufman u.a. 2006, S.12-20). Die Positionen der Friedensbewegungen beider Seiten waren nicht auf einen Nenner zu bringen. Es bestanden große Meinungsverschiedenheiten in Bezug auf die Verteilung von Gebieten (Kaufman u.a. 2006, S.31). 1967

wurde nach dem Sechs-Tage-Krieg die Green Line definiert und Israel besetzte einen Großteil der palästinensischen Gebiete in der Westbank und Gaza (Kaufman u.a. 2006, S.12). Mit dem Schwerpunkt, aktuelle Kämpfe zu beenden, bildeten sich in den Folgejahren Friedensbewegungen. In Israel wurden nach dem Libanonkrieg 1982 Anti-Kriegs-Bewegungen ins Leben gerufen. In Palästina bildeten sich seit der ersten Intifada 1987 Gruppen zur Gewaltfreiheit und moderne NGOs mit unterschiedlichen Zielsetzungen (Kaufman u.a. 2006, S.32; Hassassian 2006, S.61).

Johannsen erläutert, dass viele Friedensprojekte seit Ausbruch der ersten Intifada und nach dem Oslo-Friedensprozess 1993 entstanden sind (Johannsen 2003, S.279). Hassassian hebt den Oslo-Friedensprozess als wichtigen Erfolg in der palästinensisch-israelischen Friedensarbeit hervor (Hassassian 2006, S.82). Kaufman u.a. gehen auf die Einzigartigkeit des Prozesses ein:

„Among the things that made the Oslo talks unique were those that sprang from academically based thinking. In the past, negotiations had been conducted by initially putting forth outrageous demands, with hopes of meeting somewhere in the middle. At Oslo, both sides presented real demands that encompassed true limitations and anxieties. Furthermore, participants dedicated themselves to focusing on the present and future, rather than on the past.“ (Kaufman u.a. 2006, S.31).

Im Oslo-Prozess bildeten sich erstmals realistische Einschätzungen in beiden Gesellschaften heraus. Mit Unterzeichnung des Oslo-Abkommens 1993 erkannten beide Seiten einander erstmals offiziell an (Kaufman u.a. 2006, S.12). Die Verträge von Oslo weckten Hoffnung auf eine Lösung des Nahost-Konflikts zwischen Israel und Palästina (BMZ 2008b, S.8). Umso enttäuschender war das Versagen des Oslo Prozesses bei Camp David 2000. Der provokante Besuch von Ariel Sharon auf Al-Haram (Kaufman u.a. 2006, S.192) und der Ausbruch der zweiten Intifada im September 2000 ließen den Konflikt weiter eskalieren. NGOs waren entmutigt und desillusioniert und legten zum Teil ihre Friedensarbeit nieder. Viele Kooperationen zwischen israelischen und palästinensischen Organisationen wurden eingefroren, Friedensarbeit fand mit deutlich weniger Widerstandskraft und Enthusiasmus statt (Hassassian 2006, S.81ff). Weitere Problematiken für den Friedensprozess stellten vermehrte Abriegelungen zwischen israelischen und palästinensischen Gebieten, sowie Blockaden innerhalb der besetzten palästinensischen Gebiete dar (Johannsen 2003, S.279).

Auch auf offizieller Ebene brach der Friedensprozess ein, berichtet die Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2004). Bald nach Ausbruch der zweiten Intifada wurden offizielle Verhandlungen über eine friedliche Beilegung des Konflikts abgebrochen. Gleichzeitig nahmen Gewalt- und Terrorakte in der Region eklatant zu. Von seitens palästinensischer Gruppen, die den Oslo-Friedensprozess und das Existenzrecht Israels ablehnten, begann eine Welle von Selbstmordanschlägen. Israelische Truppen führten vermehrt Militäraktionen durch, besetzten palästinensische Gebiete und verhängten Ausgangssperren und Abriegelungen. Die humanitäre Notlage verschärfte sich, die palästinensische Wirtschaft erlebte einen Niedergang (Kommission EG 2004, S.6). Der Wahlsieg der Hamas im Januar 2006 brachte den offiziellen Dialog schließlich in seine schwierigste Phase (Kaufman u.a. 2006, S.192).

Es ist sehr schwierig, in Palästina zivilgesellschaftliche tiefe Strukturen zu ermitteln. Ropers macht darauf aufmerksam, dass allein die Existenz von NGOs kein genügendes Indiz ist, da gerade in Entwicklungs- und Transformationsländer viele NGOs durch externe Initiative entstanden sind und von externen Geldern finanziert sind (Ropers 2000, S.83), was auch in Palästina der Fall ist.

3.3 Herausforderungen in der Friedensarbeit

Die Zusammenarbeit mit Israel ist bei palästinensischen Gruppen bis heute ein umstrittenes Thema. Einerseits ist es für israelische und palästinensische NGOs ein angestrebtes Ziel, Einheit zu schaffen und zusammen zu arbeiten, andererseits ist die praktische Umsetzung von vielen Schwierigkeiten geprägt. Einige israelische und palästinensische Organisationen arbeiten zusammen oder haben enge Verbindungen. Immer wieder verweigern sich aber PalästinenserInnen einer engen Zusammenarbeit mit Israelis, da sie dies als nicht annehmbare „Normalisation der Beziehungen“ (Hassassian 2006, S.66f) statt als Problemlösung empfinden. Dieses Argument der *Normalisation* taucht immer wieder von palästinensischer Seite auf. Die Befürchtung dahinter ist, dass durch eine Zusammenarbeit die israelische Besatzung und Unterdrückung legitimiert würde (Hassassian 2006, S.81ff). Für PalästinenserInnen, die unter der Besatzung leben müssen, ist die Situation aber alles andere als normal.

Dajani und Baskin machen deutlich, wie das palästinensische Volk sich eine Zusammenarbeit vorstellt:

„Normalization, according to Palestinian officials, is a bargaining chip that should not be handed over until the occupation is terminated and a Palestinian state is established. Thus normalization for most Palestinians is viewed as a prize that should be given to Israel only once the conflict has reached an end. For Palestinian Authority officials and hard-liners normalization during continued conflict and occupation is a form of treason. Those Palestinians who participate in joint activities with Israelis are often portrayed as collaborators.“
(Dajani/Baskin 2006, S.100)

Der Normal-Zustand, der von vielen PalästinenserInnen angestrebt, ist laut Dajani und Baskin (2006) klar definiert: Ein Ende der israelischen Besatzung und die Errichtung eines unabhängigen Staates Palästina. Damit verknüpft sind das Ende des israelischen Siedlungsbaus und die Rückkehr von palästinensischen Flüchtlingen. Dies sind die langfristigen Ziele der Zusammenarbeit mit Israel. Bevor diese Ziele erreicht werden können, geht es den PalästinenserInnen vornehmlich darum, ihre Situation nach außen hin zu artikulieren. Das bedeutet nach Dajani/Baskin und Hassassian im Einzelnen: Sie möchten die Öffentlichkeit mit den palästinensischen Standpunkten und Wünschen vertraut machen und auf das Unrecht der Besatzung und die Menschenrechtssituation hinweisen. In der israelischen Gesellschaft sollen negative Bilder von PalästinenserInnen ausgeräumt werden, und die Entwicklung einer palästinensischen Zivilgesellschaft soll vorangetrieben werden. Viele PalästinenserInnen warten zudem auf eine Anerkennung der vergangenen und gegenwärtigen Ungerechtigkeiten und eine Entschuldigung dafür (Dajani/Baskin 2006, S.89f; Hassassian 2006, S.65f, 76f).

Es fällt auf, dass palästinensische NGOs eine starke politische Orientierung haben. Dies lässt sich aus der Geschichte der langjährigen Besatzung erklären, in der es darum ging, das palästinensische Volk am Leben zu erhalten und eine Annäherung zwischen PalästinenserInnen und Israelis zu ermöglichen (Hassassian 2006, S.65f). Die starke politische Zielsetzung und die nicht-erreichten palästinensischen politischen Ziele machen die Schwierigkeiten der israelisch-palästinensische Zusammenarbeit deutlich. Eine zu enge Zusammenarbeit, kann schnell als Kollaboration betrachtet werden. Der Grad zwischen Cross-Border-Friedensarbeit und der Beschuldigung der Kollaboration im eigenen Volk ist sehr schmal. Die sowieso schon beschränkte Reichweite von zivilgesellschaftlichen Friedensimpulsen minimiert sich weiter.

Für effektive Friedensarbeit ist - wie in Kapitel 2.3 schon thematisiert - eine Verschränkung von staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren (Track I und Track II Akteuren) notwendig. Also muss auch im palästinensischen Kontext danach gefragt werden, inwiefern die politische Führung die Arbeit der Zivilgesellschaft unterstützt. Die politische Führung in den Palästinensischen Gebieten ist nach Hassassian (2006) korrupt und konnte die Wünsche des palästinensischen Volkes bislang nicht umsetzen. Seiner Meinung nach scheiterte sie daran, die Besatzung zu beenden, Menschenrechtsverletzungen zu unterbinden, die Wegnahme von Land zu verhindern und einen Staat zu gründen (Hassassian 2006, S.82). Er sieht eine direkte Verbindung zu den Schwierigkeiten von NGOs:

„Moreover, the existence of Palestinian third-sector and NGOs has been limited, since Palestinians have never had a sovereign or democratic government and therefore cannot have organizations existing outside of it.“ (Hassassian 2006, S.63).

Wenn man bedenkt, dass sich Nichtregierungsorganisationen dadurch definieren, dass sie außerhalb der offiziellen politischen Ebene angesiedelt sind, ergibt sich in der Tat eine Problematik, wenn diese Regierungsebene nahezu nicht existent ist. Man kann sich also vorstellen, dass unter den gegebenen Bedingungen die Entwicklung und der Wachstum von zivilgesellschaftlichen Organisationen stark beeinträchtigt war und ist (Hassassian 2006, S.63).

Weitere Faktoren, die das Wachstum der Zivilgesellschaft hemmen, sind die repressive Besatzung und die hohen Risiken für politische Teilhabe, wie die Gefahr der Gefangennahme oder gar von Folter und Tod (Hassassian 2006, S.64). Das Ergebnis ist:

„Many political conscious Palestinians have found it more appropriate to oppose the occupation through armed resistance rather than through participation in NGOs.“ (Hassassian 2006, S.64)

Diese Gewaltbereitschaft wirkt destruktiv auf die gesamte Gesellschaft. Besonders eklatant ist die palästinensische Sicht auf Terroranschlägen gegen Israel. Johannsen (2003) stellt fest, dass vor allem Angriffe auf israelische Siedlungen in den besetzten Gebieten eine hohe gesellschaftliche Zustimmung finden (Johannsen 2003, S.276). Auch öffentliche Meinungsumfrage unter Israelis und PalästinenserInnen liefern besorgniserregende Ergebnisse in Bezug auf den Friedensprozess. Bei einer Umfrage des *Palestinian Center for Policy and Survey Research* im Juni 2009 wurde festgestellt, dass die Bevölke-

rung in Israel und Palästina stark desillusioniert ist. Betrachtet man beispielsweise die öffentliche Meinung zum Gaza-Konflikt, wird deutlich, dass Gewalt viele Befürworter findet. In den Ergebnissen heißt es, dass 24% der israelischen Bevölkerung diplomatische Lösungen für den Gaza-Konflikt bevorzugen, während 69% militärische Operationen befürworten, wenn der Raketenbeschuss nicht aufhört. Unter der palästinensischen Bevölkerung findet der Raketenabschuss aus dem Gazastreifen auf israelische Städte wie Sderot und Ashkelon 51% Befürworter und 46% Gegner (PSR 2009). Schell-Faucon findet es sehr problematisch, wenn Jugendliche die Erfahrung machen, mit Gewalt mehr Gehör zu bekommen als durch friedliche Mittel (Schell-Faucon 2004, S.598). Eine solche Präsenz und Akzeptanz von Gewalthandlungen wirkt sich sicherlich negativ auf jegliche Friedensaktivitäten aus.

Nach Ansicht von Hassassian (200) gehen die zivilgesellschaftlichen Organisationen auf die Bedürfnisse der Bevölkerung ein und ermöglichen es ihr unter israelischer Besatzung zu überleben. Sie legten den Grundstein für Demokratie und Pluralismus als Gegengewicht zur „Selbstherrschaft der Autonomiebehörde“ (Hassassian 2006, S.64). Die palästinensischen Gebiete sind geprägt von Konflikten um Minderheitenrechte und die Selbstbestimmung von Bevölkerungsgruppen (BMZ 2008b, S.8). Für die palästinensische Autonomiebehörde wird es immer schwieriger, eine Grundversorgung der Bevölkerung zu gewährleisten. Sie erkennt, dass NGOs Lücken füllen, die die Regierung nicht schließen kann. Da NGOs direkt in der Verbindung mit der Bevölkerung stehen, erreichen sie auch die ärmsten Bevölkerungsschichten und tragen zur sozialen Entwicklung der Gesellschaft bei. Vor allem in den Bereichen Gesundheit, Bildung, Kultur, Kinder und Jugendliche, Frauen, Landwirtschaft, Wasserversorgung, Kleinunternehmen sind sie engagiert (Kommission EG 2004, S.12; Hassassian 2006, S.65f).

Von einem guten Verhältnis zwischen der Palästinensischen Behörde und der zivilgesellschaftlichen Organisationen kann jedoch nicht gesprochen werden. Die Kommission der Europäischen Gemeinschaft erläutert: Der Prozess der Registrierung als NGO ist kompliziert und die Behörde nimmt eine starke Überwachungsfunktion ein, insbesondere bei Organisationen, die sich für Reformen und Menschenrechte einsetzen (Kommission EG 2004, S.12). Unter diesen Umständen kann sich eine Zivilgesellschaft nur schwerlich entfalten und ihr Beitrag zur Konfliktbearbeitung bleibt gering.

3.4 Internationale zivilgesellschaftliche Akteure

In Israel und Palästina ist neben lokalen Akteuren eine Vielzahl internationaler Akteure der Friedensarbeit tätig, die oftmals finanzielle Unterstützung leisten (Kaufman u.a. 2006, S.215). Einige palästinensische NGOs pflegen enge Verbindungen zur Internationalen Gemeinschaft als hauptsächlicher Geldgeber für Studien und Trainingsprojekte (Hassassian 2006, S.67). Manche NGOs werden stark von Geber-Organisationen finanziert, andere dagegen erhalten wenig oder keine offiziellen Spenden-Gelder. Manche Organisationen verweigern bewusst Mittel von Regierungen, speziell der US-Regierung, weil sie nicht dem Diktat der Geber verpflichtet sein wollen, sondern frei ihre Ziele verfolgen wollen. Europäische Quellen, speziell von christlichen Organisationen dagegen werden oftmals hoch geschätzt (Hassassian 2006, S.69f).

Neben finanzieller Unterstützung findet auch inhaltliche Unterstützung bei Projekten z.B. durch Personalentsendung statt. Nach Meinung von Kaufman u.a. (2006) sind bisherige Projekte und Kampagnen jedoch zu wenig koordiniert und Möglichkeiten nicht voll ausgeschöpft. Sie fordern mehr internationale Teilhabe in israelisch-palästinensischen Projekten in denen die dritte Partei ihren Fokus darauf legt, beide Seiten näher zusammenzubringen:

„International civil society and grassroots organizations are a powerful force, and they must come to Israel/Palestine not to work with one party against the other, but instead to work jointly with the peace movements of both sides.“ (Kaufman u.a. 2006, S.215).

Obwohl die internationale Gemeinschaft sowohl auf Regierungs- als auch auf Nichtregierungsebene sich mit dem Nah-Ost Konflikt beschäftigt, sind die Einflüsse auf der Friedensarbeit in Israel/Palästina längst nicht maximiert (Kaufman u.a. 2006, S.216). Zur internationalen Friedensarbeit in Israel und den Palästinensischen Gebieten heißt es:

„Attempts at international peace work on the ground have been weak in the past. While a small international solidarity contingent is finding its way to the occupied territories (with great difficulty), there has not been enough coordination between the peace camps of both sides on how to maximize this potentially large source of activity for peace.“ (Kaufman u.a. 2006, S.33).

Truger (1995) setzt sich für die Einrichtung und Vernetzung von Internationalen Zivilen Friedensdiensten ein. Er ist der Meinung, dass diese eine zunehmend wichtige Rolle in internationalen Konflikten spielen (Truger 1995, S.249).

Er warnt davor, vorschnell militärische Verteidigung oder Blauhelmeinsätze durch zivile Alternativen ersetzen zu wollen.

„Auf absehbare Zeit wird es im Wesentlichen darauf ankommen, die zivile Komponente von Peacekeeping-Operationen auszubauen und sukzessive militärische durch zivile Elemente zu ersetzen. Ein Weiterbestehen militärischer Elemente in *multifunktionalen*¹⁹ Peacekeeping-Operationen ist [...] weiterhin erforderlich und sogar oft Voraussetzung für erfolgreiche IZFD²⁰ im Zusammenhang mit Peacekeeping-Operationen“ (Truger 1995, S.255).

Durch erfolgreiche Kooperation können *Internationale Zivile Friedensdienste* seiner Meinung nach einen wichtigen Beitrag zu Demilitarisierung und Friedenssicherung leisten (Truger 1995, S.255). Auch das BMZ sieht es als wichtige Aufgabe an, die Zivilgesellschaft in Palästina zu unterstützen.

„Die Verbesserung der Lebensbedingungen der palästinensischen Bevölkerung stellt eine wesentliche Voraussetzung für eine Lösung des Nahostkonflikts dar sowie für einen dauerhaften Waffenstillstand und den Aufbau eines zukünftigen unabhängigen und lebensfähigen palästinensischen Staates.“ (BMZ 2008c, S.444)

Daran anschließend werden im selben Dokument Arbeitsschwerpunkte für verschiedene Empfängerländer der Entwicklungshilfe definiert. Einer der Arbeitsschwerpunkte für die palästinensischen Gebiete ist der Aufbau von Institutionen und zivilgesellschaftlichen Strukturen.

3.5 Ziele und Herausforderungen des ZFD in der Westbank

Seit Schaffung des ZFD 1999 werden Fachkräfte in viele Länder weltweit entsandt, wobei ein Zielgebiet die Region Israel/Palästina darstellt (BMZ 2008a, S.121). Die Zahl der Projekte stieg ständig an, so dass im Jahr 2005 schon 12 Fachkräfte ausgesandt wurden (WFD 2005, S.3). Der ZFD in Palästina und Israel arbeitet sowohl an nationalen als auch an innergesellschaftlichen Konflikten in allen Konfliktphasen (WFD 2005, S.3).

Für die Arbeit in Israel/Palästina stehen zwei Handlungsfelder im Fokus. Der erste ist die Qualifizierung in Methoden der zivilen Konfliktbearbeitung. Dies kann geschehen, indem Organisationen beraten und beim Aufbau von entsprechenden Strukturen unterstützt werden. Ebenso können direkte Trainingsmaßnahmen z.B. zu Gewaltprävention mit Jugendlichen stattfinden. Der zweite Schwerpunkt liegt in der psychosozialen Re-

¹⁹ Hervorhebung im Original.

²⁰ IZFD = Internationale Zivile Friedensdienste.

habilitation von Gewaltopfern. Dabei ist es Ziel, Gruppen, die besonders von Gewalt betroffen sind, bei der Reintegration, Rehabilitation und Traumabearbeitung zu unterstützen (BMZ 2008a, S.121).

Bei der Arbeit mit Gewaltopfern ist es ein großer Erfolg, wenn eine Anerkennung dessen stattfindet, dass auch die andere Seite Opfer von Gewalt ist (Evers 2000, S.111). Der israelische Psychologe Dan Bar-On (2007) antwortet auf die Frage, ob es noch Hoffnung auf gegenseitige Anerkennung von PalästinenserInnen und Israelis geben kann:

„Ja – aber nur dann, wenn beide Seiten nicht nur *sich selbst*²¹ als Opfer sehen, sondern beide bereit sind, auch die jeweils *andere*²² Seite als Opfer anzuerkennen: als Opfer des Holocausts und als Opfer des Al Naqba, der Katastrophe von 1948.“ (Meggle 2007, S.360)

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, liegt kaum Literatur über den ZFD in Palästina vor. Auf dem praxisnahen Symposium „Konflikttransformation in Palästina und Israel – Beiträge des Zivilen Friedensdienstes“ wurden Herausforderungen des ZFD in Palästina diskutiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet. Die Bedingungen für Friedensarbeit sind schwierig aufgrund der allgemein unsicheren gesellschaftlichen Situation (siehe Kap. 4). Zusätzlich macht es die starke Bindung an den Familien-Clan schwierig, individuelle Beratung einzelner Personen zu betreiben. Dazu kommt, dass Konflikte in Nachbarschaft und Familien tabuisiert werden und von daher nur schwer zu bearbeiten sind (WFD 2005, S.5-8). Der stark hierarchisch autoritäre Führungsstil in vielen lokalen Organisationen erschwert den deutschen Fachkräften die Zusammenarbeit (WFD 2005, S.5). Dabei ist gerade eine enge Zusammenarbeit zwischen deutscher Fachkraft und lokalem Counterpart essenziell im Konzept des ZFD verankert. Dadurch soll eine intensive Einbindung des Projektes in das lokale Umfeld bewirkt werden (WFD 2005, S.6).

Eine weitere Herausforderung ist es für den ZFD, den richtigen Platz in der Gesellschaft einzunehmen. Bei zu starker Konzentration auf die Zivilgesellschaft kann die Bildung staatlicher Strukturen behindert werden (Ropers 2000, S.94). Der Weltfriedensdienst beschreibt diese Gefahr folgendermaßen:

²¹ Hervorhebung im Original.

²² Hervorhebung im Original.

„Wenn NROs²³ originär staatliche Aufgaben übernehmen, kann dies die sich in Palästina erst noch entwickelnde Staatlichkeit schwächen und die politische/ethnische/religiöse Heterogenität der palästinensischen Gesellschaft damit verstärken.“ (WFD 2005, S.5)

Im Zusammenhang damit zeichnen Wanie und Hartmann (2000) ein weiteres Szenario: Hilfeleistungen können dazu führen, dass Regierungen freie Kapazitäten bekommen, die sie für kriegerische Zwecke einsetzen können. Sie schlussfolgern: „Die Ziele der humanitären Einmischung, Leben zu retten und Not zu lindern, werden ins Gegenteil verkehrt und politisch mißbraucht [sic].“ (Wanie/Hartmann 2000, S.89) Im schlimmsten Fall kann das Engagement von NGOs die Gesellschaft negativ beeinflussen.

Ein weiteres Problem ist die Tatsache, dass die Verdienstmöglichkeiten in NGOs höher sind als in der Wirtschaft (WFD 2005, S.5). Laut Kurschat sind internationale Organisationen besonders attraktiv. Die Fachkräfte werden bereits wenn sie das Land betreten, mit Erwartungen auf gut bezahlte Arbeitsstellen konfrontiert (Kurschat 2000, S.64f).

Cross-Border-Ansätze sind nach Ansicht der Fachkräfte sehr schwierig, da sich der Konflikt immer weiter verschärft und ein Machtungleichgewicht besteht. Bevor der israelisch-palästinensische Konflikt bearbeitet werden kann, ist zunächst innergesellschaftliche Konfliktbearbeitung in beiden Gesellschaften nötig. (WFD 2005, S.5). Ropers (2000) findet es sinnvoll, in solchen Fällen, die Parteien zunächst getrennt voneinander in Konfliktfähigkeit zu unterstützen und zu stärken. Vor allem müsse durch Empowerment (=Ermächtigung) der benachteiligten Gruppen die Machtsymmetrie zwischen den Parteien verringert werden bevor eine Verständigung stattfinden könne (Ropers 2000, S.90).

Es ist wichtig, dass die Fachkräfte eine Allparteilichkeit und Empathie für beide Seiten wahren und als unparteiisch wahrgenommen werden (WFD 2005, S.5). Dennoch sollen sie sich bei Menschenrechtsverletzungen positionieren (Tempel 2000, S.29f). Daraus ergibt sich ein Spannungsfeld zwischen Allparteilichkeit und Unterstützung der schwächeren Seite. Allparteilichkeit ist im israelisch-palästinensischen Kontext in der Praxis teils schwer umsetzbar, da die Fachkräfte oft in Palästina leben (WFD 2005, S.12). Wanie und Hartmann machen deutlich, dass niemals alle beteiligten Personen einbezogen werden können und stets Entscheidungen gefällt werden müssen, mit welchen Personen

²³ NROs = Nichtregierungsorganisationen. In dieser Arbeit werden die geläufigen englischen Abkürzungen NGO und NGOs benutzt.

kooperiert wird. Kooperationen mit einer Seite können von der Gegenseite als Legitimation deren Politik falsch verstanden werden (Wanie/Hartmann 2000, S.89).

Weiterhin erschwerend für die Arbeit ist die Traumatisierung der Gesellschaft. Auf dem Symposium über den ZFD in Israel/Palästina (2005) wird davon ausgegangen, dass sowohl die palästinensische als auch die israelische Gesellschaft kollektiv traumatisiert sind. Dies kann ganz praktische direkte Auswirkungen wie z.B. Konzentrationsstörungen, Gereiztheit, Misstrauen oder auch Ablehnung der Maßnahmen seitens der TeilnehmerInnen mit sich ziehen. Die Bearbeitung von Traumataerfahrungen ist Grundlage für die Friedensarbeit. „Je mehr Entlastung es zum Thema Traumatisierung gibt, um so eher wird sich eine Friedensbereitschaft entwickeln“ (WFD 2005, S.9) so die These auf dem Symposium. In lang anhaltender Beziehungsarbeit wird ein Vertrauensverhältnis zwischen Fachkraft und z.B. Jugendlichen aufgebaut. Die Fachkraft soll den Jugendlichen als Vorbild für wertschätzendes und gewaltfreies Verhalten dienen (WFD 2005, S.5,9).

Die Fachkräfte sind in ihrer Arbeit großen Belastungen und Spannungen ausgesetzt, die thematisiert und verarbeitet werden müssen. Supervision wird im Symposium als wichtige Voraussetzungen für eine gelingende Friedensarbeit hervorgehoben, die weiter ausgebaut werden sollte (WFD 2005, S.6,11).

Eine weitere Verbesserungsmöglichkeit wird darin gesehen, Austausch- und Vernetzung zu intensivieren (WFD 2005, S.11). Zum einen könnte eine länderübergreifende Vernetzung der NGOs stattfinden (WFD 2005, S.5). Zum anderen wünscht sich das Symposium für die Zukunft der Friedensarbeit im Nahen Osten ein „gemeinsames Vorgehen der verantwortlichen Kräfte in Regierungen und Zivilgesellschaft mit Unterstützung aus der internationalen Gemeinschaft.“ (WFD 2005, S.13). Auch Tempel fordert, dass sich der ZFD näher mit anderen internationalen Organisationen vor Ort abstimmt (Tempel 2000, S.31).

Es ist nun die Frage, inwieweit durch den ZFD die Zivilgesellschaft und deren Friedensbemühungen in der Westbank gestärkt werden können. In einer empirischen Forschung soll herausgestellt werden inwiefern die oben genannten Verbesserungsvorschläge, die im Symposium erarbeitet wurden in den letzten Jahren in Israel und Palästina umgesetzt werden konnten.

4 Methodisches Vorgehen

4.1 Forschungsinteresse

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Thematiken *zivile Konfliktbearbeitung* und *Friedenspädagogik* im Zivilen Friedensdienst (ZFD) zeigen, dass bislang wenig Forschung in dem Bereich betrieben wurde.

Das Forschungsinteresse des empirischen Teils dieser Arbeit gilt den Erfahrungen von Zivilen Friedensfachkräften in der Westbank. Möglichkeiten und Grenzen ihrer Arbeit, sowie Verbesserungsvorschläge für die konkrete Praxis sollen in Erfahrung gebracht werden. Mit der Formulierung der in der Einleitung genannten Fragestellungen wurde das Forschungsfeld eingegrenzt. Die Fragestellung hat nach Flick den Charakter einer *Prozessbeschreibung* und beschäftigt sich mit Entwicklungen, Veränderungen und Prozessen (Flick 2007, S.138), in dem Fall bezogen auf die Arbeit der Friedensfachkräfte. Es handelt sich um eine explorative Studie. Es werden keine Hypothesen aufgestellt, sondern es soll neues Wissen generiert werden.

4.2 Methodenauswahl

4.2.1 Begründung für Methodenmix

Nachdem die Forschungsfragen aufgestellt waren, galt es ein adäquates Forschungsdesign zu entwerfen. Flick geht davon aus, dass die Fragestellung maßgeblich für das Forschungsdesign, die Methodenwahl und die Leitfadenerstellung ist (Flick 2007, S.132). Es wurde ein Methodenmix aus standardisierten quantitativen Kurzfragebögen und qualitativen Interviews entworfen. Die quantitative Erhebung war dabei eher randständig, während die qualitativen Interviews im Mittelpunkt des Forschungsdesign standen.

Der Vorteil von qualitativem Vorgehen lag Mayer zufolge in der induktiven Vorgehensweise in der von der Einzelbeobachtung auf generelle Sachverhalte geschlossen wird. Mayer erklärt, dass das Ziel bei der induktiven Wissenschaft „das Aufstellen von allgemeingültigen Aussagen im Sinne von vorläufigen Versionen“ ist (Mayer 2008, S.19,24).

„Der relativ offene Zugang qualitativer Forschung verhilft zu einer möglichst authentischen Erfassung der Lebenswelt der Betroffenen sowie deren Sichtweise und liefert Informationen, die bei einer quantitativen Vorgehensweise aufgrund ihrer Standardisierung oft verloren gehen.“ (Mayer 2008, S.25)

Das qualitative Forschungsdesign wurde als eine Vergleichsstudie und nicht als Fallstudie angelegt (Flick 2007, S.179). Das heißt, die einzelnen Personen waren weniger als Individuen, sondern vielmehr aufgrund ihrer gemeinsamen Arbeitserfahrungen als Friedensfachkräfte relevant. Nach Kuckartz, Dresing, Rädiker, und Stefer werden bei qualitativer Evaluation Daten ganzheitlicher, differenzierter und komplexer erfasst, als es anhand von quantitativen Skalen möglich wäre. Kontexte und Hintergründe von Ansichten und Einstellungen werden deutlich. Im Mittelpunkt steht die Sichtweise der Betroffenen: Sie sollen nicht einem normatives Idealbild, das oft in standardisierten Befragungen vorhanden ist, naheifern, sondern ihre subjektive Sicht der Dinge vermitteln. Ein weiterer Vorteil, den Kuckartz u.a. nennen, ist die Situation eines persönlichen Gesprächs, in dem der Forscher oder die Forscherin den InterviewpartnerInnen Wertschätzung vermitteln kann. Das Risiko für Fehlschlüsse bei der Interpretation (z.B. in Bezug auf Gründe und Motive für Verhalten) oder Missverständnisse ist in einer offenen Befragung deutlich geringer als bei einer standardisierter Befragung (Kuckartz u.a. 2008, S.66ff).

4.2.2 Standardisierter quantitativer Fragebogen

Der eigentlichen Forschung anhand von Interviews wurde ein quantitativer Kurzfragebogen²⁴ vorgeschaltet. Damit fand eine Vollerhebung aller Zivilen Friedensfachkräfte in der Westbank statt. Dieser Schritt wurde vollzogen um sich zum einen Überblick über die Tätigkeitsfelder der Fachkräfte des ZFD in der Westbank zu erhalten. Zum anderen konnte dadurch Kontakt zu potentiellen Interviewpartnern aufgenommen werden. Nach Kuckartz u.a. kann ein solcher Kurzfragebogen sinnvoll sein, um erste Informationen wie z.B. soziodemographische Daten schneller und einfacher zu erheben. Zudem findet bei den Befragten eine erste inhaltliche Auseinandersetzung mit der Thematik statt (Kuckartz u.a. 2008, S.22).

²⁴ Der Kurzfragebogen ist im Anhang zu finden.

4.2.3 Qualitatives ExpertInneninterview

Im zweiten und zentralen Forschungsschritt wurden qualitative Interviews geführt. Dabei wurde die Perspektive der Befragten auf deren Arbeit erhoben und nach Erfahrungen, Erwartungen und Erfolgen gefragt. Hierfür fand die Methode des ExpertInneninterviews, welche von Meuser und Nagel professionalisiert und bekannt gemacht wurde, Anwendung. ExpertInneninterviews werden häufig verwendet, wenn „die Umsetzung politischer und pädagogischer Programme in die Praxis“ untersucht werden soll. Oft werden ExpertInneninterviews in der Pädagogik für Evaluationsforschung eingesetzt, wobei Entscheidungsträger oder Praktiker vor Ort befragt werden (Meuser/Nagel 1997, S.481). Charakteristisch für diese Interviewform ist, dass der Befragte nicht als Individuum, sondern als RepräsentantIn einer Gruppe von Bedeutung ist:

„Im Unterschied zu anderen Formen des offenen Interviews bildet bei ExpertInneninterviews nicht die Gesamtperson den Gegenstand der Analyse, d.h. die Person mit ihren Orientierungen und Einstellungen im Kontext des individuellen oder kollektiven Lebenszusammenhangs. Der Kontext, um den es hier geht, ist ein organisatorischer und institutioneller Zusammenhang, der mit dem Lebenszusammenhang der darin agierenden Personen gerade nicht identisch ist und in dem sie nur einen »Faktor« darstellen.“ (Meuser/Nagel 2005, S.72f)

ExpertInnen sind nach Meuser und Nagel Personen, die eigene Erfahrungen in dem Forschungsfeld haben. Die Forscherin oder der Forscher verleiht den ExpertInnenstatus mit der Auswahl seiner InterviewpartnerInnen. Experte bzw. Expertin wird man also durch die Befragtenrolle (Meuser/Nagel 2005, S.73). Gegenstand der Forschung sind Wissen und Erfahrung der ExpertInnen. Private Erfahrungen und die Biographie des Einzelfalles sind nicht von Interesse.

„Wir sprechen die ExpertInnen als RepräsentantInnen einer Organisation oder Institution an, insofern sie die Problemlösungen und Entscheidungsstrukturen (re-)präsentieren.“ (Meuser/Nagel 2005, S.74)

Für die Durchführung und Auswertung der Interviews wurden folgende - von Flick empfohlene Instrumente - verwendet:

- Kurzfragebogen,
- Tonaufzeichnung,
- Kontextprotokoll und
- Leitfaden (Flick 2007, S.210).

Der *Kurzfragebogen* wurde der eigentlichen Forschung vorgeschaltet. Er umfasste Fragen, die sich standardisieren ließen und zu einer ersten Information über das Arbeitsfeld der Befragten dienten. Soziodemographische Daten und Hintergrundinformationen konnten so schnell erhoben werden (Kuckartz u.a. 2008, S.20-23).

Durch eine *Tonaufzeichnung* konnte die Interviewerin sich ganz auf das Interview konzentrieren. Zur Auswertung lag später das komplette Interviewmaterial wörtlich als Audio-Datei vor, das Material konnte verschriftlicht werden.

Im *Kontextprotokoll*²⁵ wurden unmittelbar nach dem Interview Eindrücke und Auffälligkeiten durch die Forscherin festgehalten. Darin wurden die Dauer und Datum des Interviews, sowie Eindrücke zur Rollenverteilung bzw. dem Verhalten der InterviewpartnerInnen und der Forscherin festgehalten. Störungen, inhaltliche Auffälligkeiten oder Besonderheiten im Interviewverlauf wurden ebenso notiert (Flick 2007, S.213).

Der *Leitfaden*²⁶ beinhaltete alle Themenkomplexe die für die Forschung relevant waren. Die Informationsfülle möglicher Gesprächsthemen wurde begrenzt und eine Fokussierung und Lenkung auf für die Forschung interessierende Themen war möglich (Flick 2007, S.215; Meuser/Nagel 1997, S.488; Meuser/Nagel 2005, S.77). Meuser und Nagel machen darauf aufmerksam, dass bereits durch die Vorbereitung eines Leitfadens die ForscherInnen sich eingehend mit der Thematik auseinandersetzen müssen und dann in der Lage sind, kompetente GesprächspartnerInnen zu sein (Meuser/Nagel 2005, S.77f).

4.3 Entwicklung des Leitfadens

Der Leitfaden wurde anhand der Forschungsfragen erstellt und in folgende vier Themenkomplexe mit Nachfrage-Themen untergliedert (Mayer 2008, S.43ff):

1. Das Konzept des ZFD
 - Projektbeschreibung
 - Interkulturelle Zusammenarbeit
 - Methoden und Instrumente

²⁵ Das Kontextprotokoll ist im Anhang zu finden.

²⁶ Der Leitfaden ist im Anhang zu finden.

2. Umsetzbarkeit von Zielen
 - Zu gerechtem Frieden beitragen
 - Stärkung der Zivilgesellschaft
3. Einschätzung der Wirksamkeit
 - Auswirkungen und Erfolge
 - Persönliche Erwartungen
4. Wünsche und Verbesserungsmöglichkeiten

Der Intervieweinstieg erfolgte mit der Frage, ob die Fachkräfte ihre Arbeit vorstellen könnten. Die InterviewpartnerInnen sollten sich durch die Vorstellung ihres Projektes langsam auf das Interview einstellen. Sie wurden dazu ermutigt, von ihrem Projekt, der interkulturellen Zusammenarbeit mit den Partnerorganisationen und von eingesetzten Methoden zu erzählen. Im folgenden zweiten Themenkomplex wurden Zieldefinitionen des ZFD angesprochen. Die Fachkräfte sollten beurteilen, inwiefern die Ziele realistisch sind und ob sie sie erreichen konnten. Dabei wurde auch nach der Friedensbereitschaft in der Bevölkerung gefragt und den Möglichkeiten des ZFD, diese Bereitschaft zu stärken. Im dritten Teil sollte die Wirksamkeit des ZFD beurteilt werden. Die Fachkräfte wurden gebeten, Auswirkungen und Erfolge ihrer Arbeit darzustellen, sowie eine allgemeine Bewertung des ZFD in der Westbank vorzunehmen. Ebenso sollten sie persönliche Ziele, Erwartungen und Zufriedenheit darstellen. Im abschließenden vierten Teil wurden die Wünsche der Fachkräfte für ihre zukünftige Tätigkeit erfragt.

Der Leitfaden wurde flexibel gehandhabt und nicht chronologisch durchgearbeitet. Er galt als inhaltliche Orientierung für die Interviewerin, während die Themen und Schwerpunkte der Befragten maßgeblich für den Gesprächsverlauf waren (Meuser/Nagel 1997, S.487). Inhaltlich passende Themenkomplexe wurden angeschnitten, Nachfragen gestellt oder nochmals auf bestimmte Aspekte zurückgegriffen. Lediglich die erste Frage nach einer Vorstellung der Arbeit, sowie eine letzte Frage, ob die Fachkräfte noch etwas Wichtiges zu ihrer Arbeit hinzufügen möchten, waren in allen Interviews gleich. Meuser und Nagel gehen davon aus, dass gerade ein Leitfaden zu einem offenen Interviewverlauf führt und den Befragten genügend Freiräume gibt, ihre Erfahrungen zu äußern (Meuser/Nagel 2005, S.77f).

Der zunächst erstellte Leitfaden wurde durch ein Probeinterview auf Verständlichkeit und Anwendbarkeit getestet und anschließend nochmals überarbeitet. Zur Überprüfung wurde dem Vorschlag von Ullrich (1999) nachgegangen. Er stellt vier Anhaltspunkte vor, die im Rahmen der Konstruktion des Leitfadens kritisch für jede Frage geprüft werden sollten. Diese sind

- die Relevanz und der Bezug der Fragestellung,
- die inhaltliche Dimension (wonach gefragt wird),
- die Verständlichkeit und Ergiebigkeit der Fragen
- und die Struktur des Leitfadens in Bezug auf Reihenfolge der Fragen, Verhältnis zwischen einzelnen Fragen und Fragetypen (Ullrich 1999, S.436f).

Es stellte sich heraus, dass der Leitfaden zu lang und unübersichtlich war. Die Interviewerin war zu sehr mit dem Leitfaden beschäftigt und konnte nicht aufmerksam genug den Befragten zuhören. Daher wurde der Leitfaden komprimiert und nochmal sorgfältig auf die für die Forschungsfragen relevanten Aspekte hin überprüft. Zwei inhaltliche Blöcke, nämlich die fachliche Vorbereitung der Fachkräfte und die Betreuung durch die Entsendeorganisationen wurden daraufhin beiseite gelassen, da diese zwar interessant, nicht aber zentrales Forschungsinteresse waren. An einem Punkt wurde jedoch deutlich, dass der Leitfaden erweitert werden musste. Im ersten Entwurf wurde nur am Rande nach persönlichen Erwartungen und Zielen der Fachkräften gefragt. Die Befragte im Probeinterview äußerte, dass sie Erwartungen vorsichtig formuliert und sich nicht so viele Illusionen gemacht habe. In der Beurteilung ihrer Arbeit war die Fachkraft sehr nüchtern und konnte eingestehen, dass es „zu viel gesagt“ wäre von strukturellen Änderungen bei der Partnerorganisation zu sprechen und dass sie Ziele, die sie im Kopf gehabt hatte, „nochmal neu wieder schütteln“ musste. Es wurde deutlich, dass die Erwartungshaltung in direkter Verbindung mit der Beurteilung der Wirksamkeit der Arbeit steht und somit mehr in den Blick genommen werden musste.

Neben der inhaltlichen Bearbeitung des Leitfadens konnte durch das Probe-Interview weitere wertvolle Erfahrungen gewonnen werden. Mit einer Interviewdauer von 45 Minuten konnte die ursprüngliche Befürchtung, dass telefonische Befragungen sehr kurz ausfallen könnten und wenig inhaltliches Material bieten könnten, widerlegt. Eine Zeiteinschätzung für die Interviewführung konnte vorgenommen werden. Da die Befragte

und die Interviewte persönlich bekannt sind und somit vermutlich ein eher längeres Gespräch zustande kam, wurde für die Haupterhebung eine Interviewzeit von ca. 30 Minuten eingeschätzt.

4.4 Auswahl der Untersuchungsgruppe und Kontaktaufnahme

In der qualitativen Forschung muss eine Stichprobe nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit sein. Es sollte aber begründet werden, warum die Ergebnisse auch für andere Situationen und Zeiten gelten (Mayer 2008, S.41). Für die Datenerhebung galt es also zu überlegen, wer interviewt werden sollte (Fallauswahl) und aus welcher Gruppe diese Personen stammen sollten (Fallgruppenauswahl) (Flick 2007, S.157). Zunächst wurden als Fallgruppe alle Friedensfachkräfte, die derzeit im Zivilen Friedensdienst in der Westbank arbeiten, definiert.

Bevor eine Erhebung stattfinden konnte, musste Kontakt zu der Fallgruppe aufgenommen werden. Flick weist darauf hin, dass bei Untersuchungen in Institutionen erstens auf der Ebene der Verantwortlichen Genehmigungen eingeholt werden sollten und zweitens die Befragten selbst Zeit und Bereitschaft mitbringen müssen (Flick 2007, S.145). Diese Schritte wurden durch Anfragen per E-Mail vollzogen. Zunächst wurden dazu die Entsendeorganisationen in Deutschland kontaktiert mit der Bitte um entsprechende E-Mail-Adressen von Fachkräften in der Westbank. Die ermittelten Fachkräfte wurden nach weiteren KollegInnen gefragt. Schließlich bildete sich eine Anzahl von insgesamt 18 Personen heraus, was von mehreren Seiten bestätigt wurde. Zu den betreffenden Personen wurde per E-Mail Kontakt aufgenommen, wobei ihnen das Forschungsvorhaben erläutert, Kurzfragebögen gesendet und nach deren Zeit und Bereitschaft für ein Interview gefragt wurde. Von den 18 kontaktierten Personen sendeten 13 den Kurzfragebogen zurück, 12 Personen waren zu einem Interview bereit. Diese hohe Rücklaufquote und Bereitschaft der Fachkräfte zeigte, dass die Untersuchung auf großes Interesse seitens der Fachkräfte stieß. Einige Fachkräfte äußerten zudem Interesse an den Untersuchungsergebnissen.

Aus den 12 Personen, die zu einem Interview bereit waren, wurde eine Auswahl von 5 Personen als InterviewpartnerInnen getroffen. Flick weist darauf hin, dass in der qualitativen Forschung im Gegensatz zur quantitativen Forschung bei der Auswahl der Subjekte die Relevanz für das Thema und nicht Repräsentativität leitend ist (Flick 2007,

S.124). Die Auswahl wurde inhaltlich so vorgenommen, dass vorwiegend Personen mit einer pädagogischen Profession ausgewählt wurden, um ausreichende Informationen zum pädagogischen Handeln in Konflikten zu bekommen. Gleichzeitig wurden die InterviewpartnerInnen so gewählt, dass aus allen deutschen Entsendeorganisationen mindestens eine Person vertreten war und dass Männer und Frauen unter den Interviewten waren. Dadurch ergab sich ein Sample unterschiedlichen Alters, Länge der Berufstätigkeit, Ort und Zielgruppen der Arbeit.

4.5 Durchführung der Interviews

Zunächst stellte sich die Frage, in welcher Form die Interviews geführt werden sollten. Als Möglichkeiten boten sich persönliche Interviews in der Westbank oder telefonische Befragungen an. Telefonumfragen sind bislang hauptsächlich in der quantitativen Forschung üblich. Wenn sich Hufken mit Methoden in Telefonumfragen auseinandersetzt, geht er ausschließlich von quantitativen Methoden wie der Marktforschung aus (Hufken 2000, S.184f). Seiner Meinung nach ist das persönliche Interview im Vergleich zum Telefoninterview störanfälliger aber differenzierter. Unbewusste und emotionale Sachverhalte können in der direkten Begegnung besser erhoben werden (Hufken 2000, S.198). Neben den Vorteilen von persönlichen Interviews ergaben sich auch Schwierigkeiten und Nachteile: Aufgrund der angespannten politischen Situation zwischen dem Staat Israel und den Palästinensischen Gebieten ergeben sich schwierige Forschungsbedingungen für die Westbank. Daher fiel die Entscheidung in Richtung Telefoninterviews. Die Überlegung, Befragungen per Online-Telefonie inklusive Bildübertragung zu führen, zerschlugen sich wieder, da die Internetverbindung in der Westbank nach Aussage mehrerer Fachkräfte sehr störanfällig ist und dies die Interviewführung stark beeinträchtigt hätte.

Die Interviews, welche das Hauptmaterial für die Forschung stellen, wurden im Zeitraum Februar bis April 2009 von der Forscherin durchgeführt. Sie fanden alle telefonisch zu gewünschten Zeiten der Fachkräfte statt, die sich zum Teil in ihrer Dienststelle und zum Teil in Privatwohnungen befanden. Die Interviewdauer betrug zwischen 30 und 60 Minuten. Die Gespräche wurden mit Zustimmung der Befragten mit einem MP3-Player aufgenommen. Im Anschluss wurde ein Kontextprotokoll verfasst.

Wie bei jeder empirischen Methode gibt es auch beim ExpertInneninterview spezifische Probleme bei der Anwendung, die beachtet werden müssten. Flick (2007) erwähnt als mögliche Schwierigkeit bei ExpertInneninterviews den Zugang zum Feld: Geeignete und kompetente ExpertInnen müssen gefunden und zum Interview gewonnen und Genehmigungsprozesse mit übergeordneten Hierarchien durchlaufen werden (Flick 2007, S.218). Der Zugang zum Feld gestaltete sich in der vorliegenden Forschung einfacher als vermutet. Die Koordinatorin für alle ZFD-Projekte in Israel/Palästina wurde für die Forschung gewonnen und vermittelte Kontakte zu potentiellen InterviewpartnerInnen. Diese wiederum stellten bereitwillig den Kontakt zu weiteren KollegInnen her.

Eine weitere Schwierigkeit kann laut Flick bei heiklen Untersuchungsthemen auftreten, insofern als das Interviewte Vorbehalte gegenüber Tonbandaufnahmen haben (Flick 2007, S.218). Da es sich bei dieser Arbeit um ein sensibles Forschungsfeld handelt, kamen - wie nicht anders zu erwarten - einige Fragen bezüglich der Anonymisierung und des Datenschutzes. Eine angefragte Fachkraft war mit dem Forschungsdesign nicht einverstanden und deshalb nicht zum Interview bereit. Die Mehrzahl der angefragten Fachkräfte war jedoch mit einem Interview inklusive Tonbandaufnahme einverstanden. Eventuell waren in diesem Zusammenhang telefonische Interviews von Vorteil. Die Befragten wussten zwar um die Existenz eines Aufnahmegerätes, dies war für sie jedoch nicht sichtbar und somit weniger präsent. Eine Interviewte fragte zu Beginn des Interviews, wie ehrlich sie bei der Beantwortung der Fragen sein dürfe und vergewisserte sich der Anonymisierung und des Datenschutzes, erzählte später aber dann sehr offen. Ab und zu lachte sie während des Interviews, was eventuell auf Nervosität hindeuten könnte. Eine andere Probandin sprach auffallend leise und nüchtern, was ebenfalls auf Unsicherheit hindeuten könnte.

Ein Interview kann nach Meuser und Nagel misslingen, wenn eine Expertin bzw. ein Experte sich zu wenig mit dem Thema auskennt, nicht an dem Thema interessiert ist oder die ExpertInnenrolle nicht einnimmt und aus seinem Privatleben erzählt (Meuser/Nagel 2005, S.78). Aussagekräftige Erhebungen zeichnen sich dagegen dadurch aus, dass die ExpertInnen neugierig sind und z.B. nach Forschungsfrage oder -institut fragen und Interesse am Gedankenaustausch haben (Meuser/Nagel 2005, S.79). In der vorliegenden Forschung waren die ExpertInnen fachlich sehr kompetent und interessiert an der Forschung. Sie erkundigten sich zum Teil nach dem näheren Forschungsdesign. Die

Befragten fanden sich gut in ihre Rolle als ExpertInnen ein. Die Forscherin hatte nur wenig Redeanteil und gab Themen vor, zu denen die ExpertInnen bereitwillig erzählten. Sie erzählten sehr reflektiert und präzise von ihrer Arbeit. Auffallend war die durchgängige Offenheit, in der auch Kritik und Schwierigkeiten unverblümt ausgesprochen wurden. Während des Interviews wurden allenfalls kurze private Episoden angeschnitten, das Gespräch kehrte jedoch stets wieder schnell zum Thema zurück. Nach dem offiziellen Teil der Interviews wechselten die Befragten zum Teil aus ihrer Rolle und gingen in einen Dialog über. Sie erzählten Privates über ihren Wohnort oder ihre Familie. Außerdem wollten sie von der Interviewerin wissen, wie sie mit ihrer Forschungsarbeit vorankäme oder ob sie vor hätte später im Nahen Osten zu arbeiten. Alle Interviewten äußerten zudem Interesse an den Ergebnissen der Forschung. Eine Fachkraft bedankte sich am Ende des Interviews und freute sich eine Gelegenheit gehabt zu haben, ihre Arbeit reflektieren zu können.

Eine Schwierigkeit in der Durchführung war die Terminvereinbarung. Einige Interviews konnten nicht zu den ursprünglich vereinbarten Terminen stattfinden. Drei der Befragten hatten den Telefontermin vergessen. Eine Person hatte dennoch spontan Zeit, in den anderen Fällen mussten die Interviews auf eine Stunde bzw. zwei Wochen später verschoben werden. Ein Interview musste zunächst nicht stattfinden, da die Interviewerin die Zeitverschiebung nicht berücksichtigt hatte und zu einer unpassenden Zeit anrief. Eine Befragte war zunächst nicht zu erreichen, meldete sich dann aber nach mehrmaligen Anrufversuchen 20 Minuten später und war zum Interview bereit.

Während der Interviews traten einige Störungen auf. In einem Interview war die Telefonverbindung mehrmals kurz unterbrochen. Andere Störfaktoren waren Hintergrundgeräusche bei den Befragten wie laute Musik, Telefonklingeln, vorbeifahrende Polizeiautos oder der Ruf des Muezzins beim Freitagsgebet. Bei einem Interview hatte der Befragte einen Kuchen im Backofen, während des Gesprächs klingelte ein Wecker und der Kuchen musste aus dem Ofen geholt werden. Eine interviewte Person war kurz abgelenkt wegen vorbeifahrender Polizei- und Feuerwehrautos. Alle Störungen waren jedoch nur kurzweilig, die Interviewten fanden schnell wieder in das Gespräch zurück.

Aufgrund technischer Probleme wurde ein Interview nicht aufgenommen. Daraufhin wurde eine weitere Person zum Sample der Befragten hinzugezogen. Wie geplant gehen

in die Auswertung die Daten von 5 Interviews ein. Insgesamt wurden sechs Interviews geführt.

4.6 Auswertungsverfahren

Um die Wahl für ein Auswertungsverfahren treffen zu können, war es wichtig, sich das Ziel bei der Auswertung der ExpertInneninterviews vor Augen zu führen. Hierfür geben Meuser und Nagel wichtige Hinweise.

„Anders als bei der Einzelfallanalyse geht es hier nicht darum, den Text als individuell-besonderen Ausdruck seiner allgemeinen Struktur zu behandeln. Das Ziel ist vielmehr, im Vergleich mit den anderen ExpertInnentexten das Überindividuell-Gemeinsame herauszuarbeiten, Aussagen über Repräsentatives, über gemeinsam geteilte Wissensbestände, Relevanzstrukturen, Wirklichkeitskonstruktionen, Interpretationen und Deutungsmuster zu treffen.“ (Meuser/Nagel 2005, S.80)

Die Texte werden also als Ganzes zum Objekt der Interpretation gemacht. Die einzelnen ExpertInnen werden als RepräsentantInnen einer gewissen Berufs- oder Erfahrungsgruppe behandelt. Es werden nicht Fallbeispiele, sondern typische Beispiele dokumentiert (Meuser/Nagel 2005, S.80). Meuser und Nagel geben keine eindeutigen Vorgaben für die Auswertungsmethodik von ExpertInneninterviews. Sie empfehlen eine Transkription und verschiedene Schritte der Kategorisierung und verweisen darauf, dass es sinnvoll sei eine individuelle Anpassung an die Untersuchung vorzunehmen (Meuser/Nagel 2005, S.83).

Bei der Interpretation der Daten galt es zu überlegen, welche Interviews transkribiert und welche Textausschnitte interpretiert werden sollten (Flick 2007, S.157). In dieser Studie wurden alle Interviews komplett transkribiert. Reduktionen sollten möglichst spät stattfinden, um eine Offenheit für neues Wissen zu ermöglichen. Die Transkription wurde wörtlich vorgenommen. Um die Lesbarkeit zu verbessern wurde der Text leicht geglättet, indem Mundart in Schriftdeutsch wiedergegeben wurde. Notationen von Pausen oder Stimmlagen wurden nicht vorgenommen, da Meuser und Nagel sie für nicht relevant erachten (Meuser/Nagel 2005, S.83). Ausnahmen wurden gemacht, wenn es im Einzelfall für den Kontext wichtig zu sein schien.

Der Transkription wurden folgende Regeln zugrunde gelegt:

- Lautäußerungen (*mhm, aha etc.*) werden mit transkribiert. *Mhm* steht für eine bejahende Lautäußerung.
- Kommentierende Ergänzungen der Interviewerin werden kursiv in Klammern gesetzt, z.B. (*lacht*), (*unterbricht*).
- Deutliche, längere Pausen werden mit Sekundenangaben markiert, z.B. (*10 Sec Pause*).
- Unverständliches wird gekennzeichnet und wenn möglich der etwaige Wortlaut wiedergegeben. (*Unv. etwa: ...*).
- Einwürfe einer anderen Person werden in Klammern gesetzt.
- Alle Angaben, die den Rückschluss auf eine befragte Person erlauben, werden anonymisiert (z.B. Namen, Orte, Institutionen, Zeitangaben). Anonymisierungen werden durch ein ° gekennzeichnet.
- Die Interviewerin wird durch ein „I“, die befragte Person durch ein „B“, gefolgt von ihrer Kennnummer (etwa „B4“) gekennzeichnet. In der Auswertung wird bei Zitaten auf das Transkript der/des Befragten und die Absatznummer verwiesen z.B. (B4, Abs.8).

Für die Transkription wurde die Transkriptions-Software F4 Audio verwendet. Der Prozess des Transkribierens wurde durch einige nützliche Funktionen wie die Möglichkeit der verlangsamten Abspielgeschwindigkeit, der Unterstützung eines Fußschalters und dem Einfügen von Zeitmarken unterstützt.

Den Befragten wurde Anonymität zugesichert, was ihnen in Hinblick auf das sensible Arbeitsfeld wichtig war. Da es sich um eine geringe Grundgesamtheit an Friedensfachkräften handelt und somit leicht Rückschlüsse auf die Personen zu ziehen sind, werden die Interviewtranskripte nicht veröffentlicht, sondern ausschließlich den PrüferInnen der Arbeit vorgelegt.

Die Transkripte dienen als Ausgangspunkt der weiteren Auswertung und Kategorisierung, die sich an den Empfehlungen von Kuckartz u.a. (2008) orientierten. Zu Beginn wurde das Datenmaterial komplett durchgelesen und erste Notizen gemacht. Die Fragebogenerhebung wurde herangezogen um einen ersten Überblick zu bekommen (Ku-

ckartz u.a. 2008, S.33). Danach wurden die Interviews in thematische Einheiten sequenziert und Überschriften (=Kategorien) dafür entwickelt. Die Kategoriebildung erfolgte zunächst textnah, da ExpertInnen oftmals über einen Hochschulabschluss verfügen und wissenschaftliche Begriffe verwenden, die sehr gut als Kategorien verwendet werden können (Meuser/Nagel 2005, S.87). Nach und nach wurden die verschiedenen Interviews miteinander verglichen und nach ähnlichen Inhalten gesucht. Damit wurde dem Hinweis von Meuser und Nagel nachgegangen, dass die Auswertung anhand von thematischen Einheiten, die inhaltlich zusammengehören und über die verschiedenen Interviews verteilt auftauchen, vorgenommen werden soll. Die Stelle im Interview an der eine Äußerung getätigt wird, spielte dabei keine Rolle. Der „gemeinsam geteilte institutionell-organisatorische Kontext der ExpertInnen“ sowie der Einsatz eines Leitfadens sicherten eine weitgehende Vergleichbarkeit der Interviewtexte (Meuser/Nagel 2005, S.81).

Nachdem das Interviewmaterial auf diese Weise mehrmals gesichtet war und zusätzlich die Forschungsziele und der Leitfaden berücksichtigt wurden, entwickelte sich ein Categoriesystem. Nach Kuckartz u.a. sind Kategorietitel so zu wählen, dass sie vorläufige Kapitelüberschriften sind (Kuckartz u.a. 2008, S.36,43). Folgende Hauptkategorien kristallisierten sich heraus:

- Inhalt der Arbeit
- Wirksamkeit des ZFD
- Herausforderungen
- Verbesserungsvorschläge

Alle auswertungsrelevanten Aussagen der Interviewten wurden diesen Kategorien zugeordnet. Sequenzen dürfen nach Meuser und Nagel dabei zerrissen werden, weil es um Teilwissen der ExpertInnen und nicht um deren Lebenszusammenhang geht.

„Anders als in der Erhebungssituation ist im Prozess der Auswertung die Person des Experten irrelevant, sie bildet lediglich das Medium, durch das wir Zugang zu dem Bereich, der und interessiert, erlangen.“ (Meuser/Nagel 2005, S.85)

Für diesen Schritt wurde als Hilfsmittel die Analysesoftware MAXQDA verwendet, welche eine computergestützte qualitative Datenanalyse ermöglicht. Durch die Kategorisierung wurde die Textmasse reduziert und inhaltlich-thematisch strukturiert. Das Ka-

tegoriesystem veränderte sich im Laufe der Auswertung. Vorherige Zuordnungen wurden verändert und angepasst (Meuser/Nagel 2005, S.88). Es entstanden Subkategorien zur feineren Untergliederung (Kuckartz u.a. 2008, S.44). Der komplette Forschungsprozess wurde möglichst flexibel gestaltet und permanent reflektiert. Es wurden bei der Auswertung vorläufige Theorien aufgestellt, die sich im Laufe der Zeit veränderten und weiterentwickelten.

Nachdem alle Aussagen kategorisiert waren, konnten sie weiter ausgewertet werden. Im letzten Forschungsschritt konnten die Kategorien systematisch gesichtet und auffälliges beschrieben werden. Dadurch entstand eine schriftliche Dokumentation der Ergebnisse, der Erklärungen und Interpretationen angefügt wurden (Kuckartz u.a. 2008, S.43).

5 Forschungsergebnisse

5.1 Das Konzept des Zivilen Friedensdienstes in der Westbank

5.1.1 Fragebogenerhebung: Die Gesamtgruppe aller Friedensfachkräfte

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung waren insgesamt 18 Friedensfachkräfte in der Westbank tätig, die alle kontaktiert wurden. 13 Personen beantworteten schriftlich den Kurzfragebogen. Aufgrund dieser Daten kann im Folgenden ein Überblick darüber vermittelt werden, in welchen Handlungsfeldern mit welchen Zielgruppen im Zivilen Friedensdienst in der Westbank gearbeitet wird.

Die meisten der schriftlich befragten Fachkräfte (neun Personen) sind zwischen 30 und 45 Jahre alt. Drei Fachkräfte sind jünger als 30 Jahre und eine Fachkraft ist älter als 45 Jahre. Alle bringen ein abgeschlossenes Studium und meist einige Jahre Berufserfahrung mit. Ihre Qualifikationen reichen von Politikwissenschaft, politischer Analyse, Politologie und Menschenrechtsbeobachtung über Pädagogik, Sozialarbeit, Sozialmanagement, Religionspädagogik, Islamwissenschaft, Comparative Religious Studies bis hin zu Psychologie, Soziologie, Öffentliches Recht, Linguistik, Ethnologie und Kommunikationswissenschaft. Weiterhin werden Qualifikationen in konfliktensiblen Studien, Mediation, Supervision, Intercultural Work and Conflict Management, Friedensfachkraft/KonfliktberaterIn, Konfliktmanagement und Verhandlungsforschung und Trainings in gewaltfreier Kommunikation und Konfliktbearbeitung genannt. Manche der Fachkräfte verfügen über mehrere der oben genannten Qualifikationen.

Die Projektlaufzeit des Zivilen Friedensdienstes liegt meist zwischen zwei und drei Jahren. Manche Befragte stehen noch am Anfang ihrer Tätigkeit, andere sind schon bis zu fünf Jahren als Zivile Friedensfachkräfte tätig. Die konkreten Einsatzorte sind Bethlehem, Beit Jala, Hebron, Jerusalem und Ramallah. Oftmals werden von dem Hauptsitz aus auch andere Orte in der gesamten Westbank und zum Teil auch israelische Gebiete wie Tel Aviv erreicht. Einzelne Aktivitäten beziehen sich auch auf Länder wie Jordanien oder Libanon oder den gesamten Nahen Osten. Die Fachkräfte wurden von folgenden deutschen Trägern (bzw. Entsendeorganisationen) in die Westbank entsandt:

- Deutscher Entwicklungsdienst
- Weltfriedensdienst
- Forum Ziviler Friedensdienst
- Arbeitsgemeinschaft Entwicklungshilfe

Sie arbeiten mit verschiedenen lokalen Organisationen zusammen, die im Folgenden auch Partnerorganisationen genannt werden. Dies sind palästinensische und je nach Projektkonzeption auch israelische Organisationen. Neben den offiziellen Partnern pflegen die Fachkräfte weitere intensive Kontakte zu unterschiedlichen Organisationen vor Ort.

Partnerorganisationen der palästinensischen Seite sind zumeist lokale NGOs der Konfliktbearbeitung. Sie sind in vielfältigen Bereichen innerhalb der palästinensischen Gesellschaft tätig. Zum einen arbeiten sie mit Kindern, Jugendlichen und Frauen in den Bereichen Friedenserziehung und Gewaltfreiheit. Zum anderen werden auch offizielle Mitglieder der Regierung und Sicherheitsbehörden angesprochen. Breitflächig sollen Friedenspotentiale innerhalb der Gesellschaft gestärkt und Werte wie Menschenrechte, Demokratie und gewaltfreie Konfliktlösungsalternativen vermittelt werden. Weitere Projektpartner sind Jugendparteien, Frauengruppierungen, religiöse Bildungseinrichtungen, Schulen, Universitäten und Forschungszentren. Manche Partnerorganisationen organisieren MultiplikatorInnenschulungen, Sommercamps und Begegnungen. Weitere palästinensische Partnerorganisationen sind NGOs, die in der psychologischen Beratung tätig sind. Manche Organisationen betreiben Öffentlichkeitsarbeit und erstellen Publikationen über die Lebensbedingungen in der Westbank. Zum Teil sind sie in Netzwerken mit Friedensaktivisten anderer Ländern des Nahen Osten oder mit internationalen Medien und Organisationen verknüpft.

Je nach Projektkonzeption sind auch direkte Partnerorganisationen auf israelischer Seite definiert. Oftmals sind dies Menschenrechtsorganisationen, die sich in den besetzten Gebieten engagieren. Darüber hinaus gehören aber auch Jugendparteien dazu. Inhalte der Arbeit sind oftmals Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, z.B. in Form von Dokumentationen und Veröffentlichungen von Menschenrechtsverletzungen. Manche Organisationen treten für palästinensische Belange, wie ein Ende der israelischen Besatzung, die Gründung eines unabhängigen palästinensischen Staates und dem Rückkehrrecht für Flüchtlinge ein. Andere Organisationen richten ihren Fokus auf die innerisraelische Ge-

sellschaft und arbeiten an einer Sensibilisierung für benachteiligte Bevölkerungsgruppen und einer stärkeren Verankerung von Menschenrechtsthemen im israelischen Erziehungssystem. Außerdem ist es Ziel, die öffentliche Meinung in Israel in Richtung Frieden und Aussöhnung mit dem palästinensischen Volk zu beeinflussen. Christliche und jüdische Gruppierungen verweisen auf eine religiöse Menschenrechtstradition und möchten diese in ihrer Gesellschaft wieder aufleben lassen. Demonstrationen für Opfer von Menschenrechtsverletzungen werden veranstaltet und gemeinsame Aktionen mit PalästinenserInnen durchgeführt.

Die Friedensfachkräfte sind in vielfältigen Handlungsfeldern eingesetzt. Mehrfach wird das Handlungsfeld Projektaufbau und -koordination genannt. Auf organisatorischer Ebene werden Partnerorganisationen in den Bereichen Networking, Organisationsentwicklung und Organisationsberatung unterstützt. Innerhalb der palästinensischen Gesellschaft wird in den Bereichen zivile Konfliktbearbeitung und Konfliktmanagement, interkulturelles und partizipatives Lernen und im Bereich Gender gearbeitet. Bei einzelnen Projekten sind Crossborderansätze vorgesehen. Bei kirchlichen Trägern steht hier schwerpunktmäßig der interreligiöse Dialog im Mittelpunkt. Andere Projekte konzentrieren sich auf Menschen- und Völkerrechtsarbeit. RegionalkoordinatorInnen sind für die Koordination der Friedensfachkräfte der verschiedenen Träger, sowie die konflikt-sensible Ausrichtung des ZFD verantwortlich. Im therapeutischen und psychologischen Bereich gehören Beratung, Diagnose und Kooperation mit psychologischen Einrichtungen zum Aufgabenbereich, genauso wie Supervision und Training von MultiplikatorInnen.

Die Hauptzielgruppen der ZFD-Projekte sind die palästinensische Gesellschaft und zivilgesellschaftliche Gruppen. Spezifischer werden in einzelnen Projekten Jugendliche, politische Gruppierungen, junge Frauen, junge Erwachsene oder Flüchtlinge angesprochen. Im Bereich der MultiplikatorInnen sind die Zielgruppen religiöse Würdenträger, DozentInnen, Studierende und LehrerInnen. Personen, die auf der Ebene der Koordination arbeiten, haben vorwiegend mit deutschen Fachkräften, Entsendeorganisationen und MitarbeiterInnen der Partnerorganisationen zu tun. Sie arbeiten außerdem mit potentiellen neuen Projektpartnern wie NGOs, Kirchen und mit Geldgebern bzw. potentiellen Geldgebern.

5.1.2 Die Arbeit der interviewten Friedensfachkräfte

Die zentrale Methode im Forschungsdesign waren Interviews mit fünf Fachkräften, die im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes in der Westbank arbeiten. Die oben genannten Ergebnisse der quantitativen Befragung (siehe Kap. 5.1.1) hatten dagegen nur randständigen Charakter. Den Personen wurden in den Interviewtranskripten Kürzel (B1 = Befragte 1 usw.) zugeordnet. Die fünf Personen sind²⁷:

- Hannelore Ruppe (B1),
- Katharina Witt (B2),
- Hannah Bode (B3),
- Kathrin Späth (B4) und
- Wolfgang Hellmann (B5).

Die befragten Fachkräfte haben größtenteils Berufserfahrungen und empfinden dies als hilfreich für ihre jetzige Tätigkeit. Frau Witt kann einzelne Elemente und grundlegende Prinzipien übernehmen (B1, Abs.92). Herr Hellmann profitiert daraus, dass er den interreligiösen Dialog schon in Deutschland kennengelernt hat (B5, Abs.46). Frau Bode konnte vor ihrer ZFD-Tätigkeit durch Praktika im Inland und Ausland einige praktische Erfahrungen in ihrem jetzigen Arbeitsfeld sammeln (B3, Abs.65).

Für Frau Späth gehört Regionalerfahrung zu den Grundlagen einer Tätigkeit als Zivile Friedensfachkraft (B4, Abs.51). Alle befragten Fachkräfte haben vorherige Erfahrungen in der Region: Frau Ruppe, Frau Bode und Frau Späth hatten zuvor schon als Volontärinnen in Palästina gearbeitet (B1, Abs.75; B3, Abs.67; B4, Abs.49). Frau Späth sammelte nach dem Freiwilligendienst einige Berufserfahrung in verschiedenen Ländern im Nahen Osten. Sie war in den Bereichen Behindertenarbeit und Menschenrechtssituation tätig, hielt Vorträge und leitete Führungen in den Palästinensischen Gebieten (B4, Abs.49). Herr Hellmann war zuvor für zwei Praxissemester in Palästina (B5, Abs.98). Frau Witt war zwar noch nicht in der Westbank gewesen, dafür aber schon mehrere Male in Ägypten (B2, Abs.84).

Die hauptsächliche Zielgruppe der Arbeit ist die palästinensische Bevölkerung, bei Dialogprojekten auch die israelische Bevölkerung (B3, Abs.30). In manchen Projekten

²⁷ Aus Gründen der Anonymität wurden die Namen geändert.

werden besondere Gruppen wie Jugendliche (B4, Abs.34), traumatisierte Menschen (B4, Abs.97) oder im universitären Kontext StudentInnen und DozentInnen angesprochen (B2, Abs.10). Zum Beispiel können Studierende der Sozialen Arbeit für innergesellschaftliche Konfliktthemen sensibilisiert werden (B2, Abs.44). Im Bereich der Organisationsentwicklung arbeiten die Friedensfachkräfte mit MitarbeiterInnen der lokalen NGOs (B3, Abs.30; B4, Abs.33). Bei Herrn Hellmann in der interreligiösen Arbeit ist die Zielgruppe „religiöse Würdenträger [...] also Leute die halt Einfluss in ihrer Religionsgemeinschaft haben, wie Scheichs, Nonnen, Imame, Rabbiner.“ (B5, Abs.16)

5.1.3 Eingesetzte Handlungsmethoden

Die Fachkräfte arbeiten mit unterschiedlichen Methoden und Instrumenten. Frau Witt betont einen ressourcenorientierten Ansatz. Sie möchte sich an den Stärken und nicht an den Schwächen der Bevölkerung orientieren. Sie ermutigt die TeilnehmerInnen dazu, persönliche Stärken kennen zu lernen und im Umgang mit Konflikten einzusetzen. Dies sei der einzig wirksame Ansatz, betont sie (B2, Abs.92-95). Für Herrn Hellmann ist Kommunikation die wichtigste Methode in seiner Arbeit. Zwar fließen Kommunikationstheorien in seine Arbeit mit ein, das Wichtigste sei aber von Anfang an viel mit den Partnerorganisationen zu kommunizieren um ein gemeinsames methodisches Vorgehen zu entwickeln. Er betont dabei besonders den eigenen Lernprozess. „Ich muss die Sachen verinnerlichen und versuchen möglichst meine Sprache zu ändern, meine Einstellungen zu Dingen zu ändern und so.“ (B5, Abs.41)

Frau Ruppe erachtet es für sinnvoll, auf niedrigem Level anzusetzen. Bei der Arbeit mit verhaltensauffälligen Schülern seien Methoden wie Bewegung, Sport und Kreativität sinnvoll. So lernten die SchülerInnen sich auszudrücken und Gefühle zu benennen, berichtet sie (B1, Abs.42). Partizipative Lehr- und Lernmethoden werden von Frau Witt im Rahmen der Universität verwendet. In Projektarbeit werden bestimmte Themen mit den StudentInnen erarbeitet. In einem Projekt, das sie mit initiierte, führten StudentInnen Interviews mit der Bevölkerung über deren Lebenssituation aus denen eine Ausstellung mit Bildern entstand (B2, Abs.61f). Auch mit den DozentInnen erarbeitet sie Themen für die Lehre (B2, Abs.8). Pädagogische oder methodische Konzepte können nach Aussage der Fachkräfte nicht einfach in den palästinensischen Kontext übernommen werden.

„Ich meine, das geht ja so nicht. Man muss ja gucken, wo stehen die Leute und dann kann man bestimmte Elemente anwenden. Aber ich kann nicht so ein ganzes Kurskonzept übernehmen. Das hat dann überhaupt nichts mit der Kultur zu tun. Es gibt ja kein Konzept, das ohne kulturelle Implikationen ist.“ (B2, Abs.95)

Um eine sorgfältige kulturelle Anpassung vorzunehmen, müssen die Bedürfnisse der Menschen vor Ort beachtet werden. Zwar gibt es ein vorgelegtes Stellenprofil, dies ist aber in der Praxis nicht immer umsetzbar. Frau Bode meint, dass sie nicht genau nach dem Stellenprofil arbeite, sondern dieses einen großen Rahmen vorgebe, in dem sich die Tätigkeit bewege. Sie hatte nach zwei Monaten im Land einen Planungsworkshop, bei dem die Erwartungen der palästinensischen Partnerorganisation, dem deutschen Träger und ihr als Fachkraft abgeglichen wurden (B3, Abs.57). Dies sei besonders wichtig, da zwischen dem Zeitpunkt der ersten Antragstellung und dem Eintreffen der Fachkraft vor Ort manchmal zwei Jahre liegen (B3, Abs.59). Frau Witt beschreibt anschaulich, wie sie bei Antritt ihrer Stelle vorgegangen ist:

„Ja, ich hab die Leute gefragt, was sie wünschen. Ich habe denen gesagt: »Ich komme jetzt nicht mit einem festen Programm. Ich möchte wissen, was eure Needs wären.« Was sind ihre Bedürfnisse, was wünschen sie sich? Da kam das sehr deutlich. Das hab ich dann aufgenommen. Ich werde ja nicht gegen den Wunsch und die Bedürfnisse der Menschen hier arbeiten (I:Mhm) Da gibt es schon ein langfristiges Ziel, aber im Moment steht was anderes im Vordergrund, das sie ihre eigene Gesellschaft aufbauen und stabilisieren.“ (B2, Abs.46)

Es wird deutlich, dass es bei Projektbeginn zunächst wichtig ist, die Situation vor Ort genau zu untersuchen und nicht vorschnell Projekte aufzubauen. Dazu gehört es laut Herrn Hellmann auch, die Partnerorganisation sorgfältig auszuwählen, neue Methoden zu suchen und neue Partnerorganisationen aufzuspüren (B5, Abs.32)

5.2 Handlungsfelder

5.2.1 Konfliktmanagement

Konfliktmanagement ist eines der Hauptthemen im Zivilen Friedensdienst, erklärt Frau Witt (B2, Abs.42f). Es soll die Basis der Bevölkerung mit Bewusstseinsbildung erreicht werden (B1, Abs.98). Dazu werden vielfältige Konfliktmanagementkurse an Schulen und Universitäten angeboten (B1, Abs.33). Ein Beispiel dafür sind sogenannte Streitschlichter-Modelle an Schulen, wo Schüler lernen Streitigkeiten zu lösen und sich gegenseitig zu beraten (B1, Abs.40). Eine andere Trainings-Maßnahme ist die einjährige Ausbildung von jugendlichen MultiplikatorInnen für zivile Konfliktlösestrategien (B4,

Abs.28). Oft ist die Projektarbeit auf Bildungseinrichtungen bezogen. Eine Fachkraft arbeitet als Psychologin und berät Schüler (B1, Abs.66). Andere sind in der Lehre an Schulen oder Universitäten und erarbeiten Curricula für Themen wie Partizipation, Gender, Konfliktbearbeitung, interkulturelles Lernen und partizipative Lern- und Lehrmethoden (B1, Abs.40; B2, Abs.8). Frau Witt versucht Themen wie Konflikt- und Gewaltlosigkeit in die universitäre Lehre einzubringen. Da das Curriculum recht festgelegt ist und neue Kurse nicht eingeführt werden können, setzt sie an vorhandenem an. Sie unterstützt DozentInnen bei ihrer Lehrtätigkeit und motiviert sie bestimmte Themen in den Lehrplan zu integrieren (B2, Abs.10-13). Um interkulturelles Lernen zu unterstützen erarbeitet sie eine Kooperation der Universität in der Westbank mit einer Universität in Deutschland im Studiengang European Studies (B2, Abs.62f). Immer wieder taucht der Gedanke der Multiplikation auf. Ob wie oben beschrieben SchülerInnen als StreitschlichterInnen oder Professionelle weitergebildet werden, immer geht es darum nachhaltige Effekte in der Gesellschaft zu erzielen. Ein weiteres Beispiel nennt Frau Ruppe: Eine Kollegin unterstützt SozialarbeiterInnen, die eine Para-Professionelle anlernen um Gewalt in Familien zu begegnen (B1, Abs.42).

5.2.2 Dialogarbeit

Ein weiteres Handlungsfeld ist die Dialog-Arbeit oder Cross-Border-Arbeit. Herr Hellmann ist im interreligiösen Dialog zwischen den drei Religionen Christentum, Islam und Judentum beschäftigt. Zunächst soll das Konfliktpotential der Religionen beleuchtet werden. Dagegen solle das Potential, das Religionen für Frieden und Versöhnung bieten, eingesetzt werden um Konflikte zu bearbeiten (B5, Abs.16). Frau Witt arbeitet in einem interreligiösen Umfeld: An der katholischen Universität, an der sie beschäftigt ist, sind zwei Drittel der Studierenden Muslime und ein Drittel der Studierenden Christen. Ihrer Beobachtung nach ist dieses gemeinsame Lernen eine gute Möglichkeit um Gemeinsamkeiten zu betonen und Verständigung zu fördern, wobei sie nicht verschweigt, dass auch Konflikte auftauchen (B2, Abs.31ff).

5.2.3 Künstlerischer Bereich

Der künstlerische Bereich (Kunst, Musik, Theater) wird viel in der Arbeit mit Traumatisierten eingesetzt (B4, Abs.104). Frau Späth erzählt von einem musiktherapeutischen Zentrum für Kinder und Jugendliche, das zusammen mit Schulen, Flüchtlingslagern und

Frauenorganisationen aufgebaut wird. Zum einen finden Therapiemaßnahmen statt, zum anderen aber auch musikalischer Unterricht und Kreativitätsförderung, indem etwa eigene Musikstücke entworfen werden. Abgerundet wird das Ganze durch musikalische Veranstaltungen, die eine Möglichkeit der Begegnung darstellen. Geplant sind auch mehrmonatige Trainingskurse um lokale Musiktherapeuten auszubilden, die dann wiederum Musiktherapie anbieten können (B4, Abs.97f).

5.2.4 Gender

Frau Witt arbeitet u.a. im Bereich Gender. Sie war daran beteiligt in einem Magister-Studiengang Genderelemente zu integrieren (B4, Abs.35ff). Außerdem baute sie eine universitäre Theatergruppe zum Thema Gender mit auf.

„Die spielen auf dem Campus, nach diesem Modell: Sie spielen Situationen und dann werden Studenten gebeten auf die Bühne zu kommen und eine andere Lösungsmöglichkeit zu erarbeiten oder auszuprobieren im Kontakt mit den Schauspielern, die auch Studenten sind. Und das sind immer Genderthemen, die sie spielen.“ (B2, Abs.36)

5.2.5 Koordination

Die Fachkräfte sind die Schnittstelle zwischen der lokalen Partnerorganisation und der deutschen Entsendeorganisation (B4, Abs.31). Sie sind dafür zuständig, Projektanträge und Nachweise ihrer Arbeit für das Bundesministerium zu erstellen (B1, Abs.12; B4, Abs.31; B5, Abs.135). Vor Ort sind bestimmte Fachkräfte als KoordinatorInnen definiert: Frau Ruppe ist Koordinatorin des ZFD-Programms der Organisation Dt-1. Sie ist für den fachlichen Austausch und die Sicherheit der Friedensfachkräfte zuständig und evaluiert die aktuelle Arbeit. Die Planung und der Aufbau von neuen ZFD-Projekten ist ebenso ihr Aufgabengebiet. Dazu sucht und prüft sie neue Partnerorganisationen, erarbeitet das Profil für neue Friedensfachkräfte und stellt dann entsprechende Anträge an das Bundesministerium (B1, Abs.10-13).

5.2.6 Organisationsberatung

Ein weiterer Arbeitsbereich von Friedensfachkräften ist die Beratung von lokalen Partnerorganisationen (B1, Abs.50; B3, Abs.22ff). Frau Späth ist in den Bereichen Organisationsentwicklung, Vernetzung und Programmentwicklung beim Aufbau eines neuen Projektes tätig. Zu ihren Aufgaben gehören Projektmanagement, Monitoring, Evaluierung, Teambildung und Personalauswahl. Zudem unterstützt sie ihre Partnerorganisation in

der Buchhaltung, im Controlling und im Aufbau einer Corporate Identity (=Unternehmensidentität). Des Weiteren gestaltet sie Aktivitäten wie Film- und Theateraufführungen und Workshops im Kontext von Gewaltfreiheit und sorgt für Qualitätssicherung (B4, Abs.27-31).

5.2.7 Lobbyarbeit

Des Weiteren gehört Lobbyarbeit für benachteiligte Gruppen in der Gesellschaft zum Aufgabenbereich der Friedensfachkräfte (B1, Abs.50; B5, Abs.55). Zum Beispiel führte Frau Witt an der Universität einen Kurs mit dem Inhalt *Lobbyarbeit für benachteiligte Gruppen in der Gesellschaft* ein (B2, Abs.61). Sie wünscht sich, dass junge Leute lernen sich für die Gesellschaft zu engagieren (B2, Abs.65). Im internationalen Kontext ist es eine Aufgabe der Fachkräfte, Interessen von PalästinenserInnen in Europa z.B. in Kirchen zu vertreten (B1, Abs.30).

5.3 Wirksamkeit

5.3.1 Erreichbarkeit von Zielen

Die Befragten halten einige der Ziele, die im Konzept des ZFD definiert sind, für unrealistisch und nicht erreichbar (B1, Abs.83; B2, Abs.43; B3, Abs.87,111; B4, Abs.61; B5, Abs.77). Das Oberziel, zu einem *nachhaltigen gerechten Frieden* beizutragen, sei innerhalb des ZFD nicht umsetzbar, meinen die Befragten (B3, Abs.61; B4, Abs.63; B5, Abs.62). Es wird jedoch als sinnvolles Langzeitziel angesehen (B2, Abs.52; B3, Abs.87). Einen Grund dafür, warum Ziele in der Praxis nicht erreicht werden, sieht Frau Witt in einer zu starken deutschen Perspektive. Die Ziele seien nicht aus dem betroffenen Land heraus definiert worden, bemängelt sie (B2, Abs.48). Frau Ruppe hält das Ziel eines nachhaltigen gerechten Friedens für „absolut überzogen“ und meint: „Da sind wir noch relativ weit davon entfernt.“ Dieses Ziel ist für sie erst dann erreicht wenn Besatzung, Gewalt und Diskriminierung ein Ende gefunden haben (B1, Abs.54). Frau Bode kritisiert die Methoden, die zur Zielerreichung eingesetzt werden. Man arbeite nur an Symptomen und zu wenig an den Ursachen des Konflikts (B3, Abs.87). Auch Frau Späth kritisiert das Vorgehen des ZFD.

„Man kann den Frieden nicht schaffen, indem man Fachkräfte in ein besetztes Gebiet schickt und dann (lacht) mit den Menschen, die unter Traumata leiden und jeden Tag diese

schrecklichen Dinge erleben arbeitet, damit die das besser aushalten. Also, da ist ein gerechter Friede nicht zu finden auf diese Art und Weise. Auf diese Art und Weise ist es sicher nicht zu erreichen.“ (B4, Abs.65)

Obwohl die Ziele nicht realistisch sind, findet Herr Hellmann sie wichtig und betrachtet sie als Visionen, auf die man hinarbeitet (B5, Abs.62,71). Er versucht innerhalb des Projektes Gerechtigkeit und Zusammenarbeit auf Augenhöhe zu ermöglichen. Allerdings findet er es äußerst schwierig „Gerechtigkeit in so einem Konflikt, der so ungerecht ist“ zu ermöglichen (B5, Abs.73).

5.3.2 Auswirkungen auf die Zivilgesellschaft

Auch wenn große Ziele nicht erreicht werden, berichtet die Fachkräfte doch von ermutigenden kleinen Erfolgen und Auswirkungen ihrer Arbeit. Sie finden es sinnvoll, dass ausländische Fachkräfte in die Westbank entsendet werden. Unterstützung von außen zu bekommen sei ein wichtiges Signal für die einheimische Bevölkerung (B1, Abs.33; B4, Abs.63; B5, Abs.122). Frau Bode betont vor allem den interkulturellen Austausch und die Sicht aus dem Ausland, die sie als Fachkräfte mit ins Land bringen. Sie ist davon überzeugt, dass der Austausch von lokalen mit externen Fachkräfte wichtige Veränderungen anstößt, wenn diese auch schwer messbar sein mögen (B3, Abs.111,117). Frau Ruppe meint in Bezug auf interkulturelle Begegnungsreisen:

„Für Menschen oder junge Leute, die kaum aus ihrem kleinen Ghetto, ihrem kleinen Horizont rauskommen ist das natürlich eine Wahnsinns-Veränderung, wenn sie mal außerhalb des Landes reisen und andere Menschen und andere Kulturen treffen.“ (B1, Abs.65)

Einige Befragte berichten von Wirkungen der Arbeit vor allem auf individueller Ebene bei einzelnen Personen, mit denen sie zusammen arbeiten. Menschen, die sich für Dialog einsetzen, werden gestärkt (B5, Abs.119), StudentInnen und DozentInnen werden durch die Präsenz der Fachkräfte an der Universität geprägt (B2, Abs.62) und vernachlässigte Schüler und Frauen in Not z.B. bei ungewollter Schwangerschaft und der Gefahr vor Ehrenmord können unterstützt werden (B1, Abs.66). Frau Ruppe berichtet von Erfolgen bei Gewaltprävention, Friedenserziehung und Menschenrechtsarbeit (B1, 52,63).

Auch für Partnerorganisationen spielen die Fachkräfte eine wertvolle Rolle. Sie sind eine Unterstützung in puncto Organisationsentwicklung und Arbeitsabläufen (B1, Abs.30). Als externe Personen haben sie zudem eine gewissen Distanz und Neutralität

gegenüber der lokalen Organisation und können als Mediator und Vermittler bei Konflikten innerhalb oder zwischen Organisationen tätig werden. Sie gestalten dabei den Prozess mit, belassen die inhaltliche Verantwortung aber bei den Einheimischen (B4, Abs.44; B5, Abs.36).

Auch konkrete Erfolge in der Arbeit werden von den InterviewpartnerInnen genannt. Ein Beispiel ist der Aufbau eines Jugendhauses, wo es bislang keine Möglichkeit für Jugendliche gab, sich zu treffen (B4, Abs.61-67). Ein weiterer Erfolg sind gut besuchte Trainingsmaßnahmen, in denen Jugendliche sich begeistern lassen (B4, Abs.92) oder ein Streitschlichtmodell, das von Schülern gut angenommen wird (B1, Abs.66). Desweiteren konnte das Querschnittsthema Frieden in Vorlesungen an der Universität eingebaut werden (B1, Abs.65). Herr Hellmann berichtet begeistert davon, dass israelische und palästinensische Projektpartner sogar während des Gaza-Krieges im Cross-Border-Bereich zusammen arbeiteten (B5, Abs.77).

Ein wichtiger Erfolg ist es, wenn Menschen nicht nur in ihrer Opferrolle verharren, sondern auch das Opfersein der anderen Seite anerkennen. Frau Ruppe erzählt von einem Projekt, in dem PalästinenserInnen die Bedeutung des Holocaust vermittelt wurde (B1, Abs.53). Auf der anderen Seite wurde Israelis verdeutlicht, dass es eine Vertreibung von PalästinenserInnen gegeben hat. Der Grundgedanke dieser Bewusstseinsarbeit lautet: "Wir können auch nur Frieden führen, wenn wir anerkennen, dass die anderen auch Verluste gehabt haben." (B1, Abs.60)

5.3.3 Erwartungen der Fachkräfte

Die Befragten hatten bei Beginn ihrer Tätigkeit die Erwartung, engagierte und motivierte Projektpartner zu treffen, die Offenheit für Neues und Veränderung mitbringen. Diese Erwartung wurde nicht erfüllt (B1, Abs.83; B3, Abs.71; B4, Abs.9; B5, Abs.99). Weiterhin wurden die Fachkräfte nicht immer mit offenen Armen empfangen und mussten sich zum Teil gegen Widerstände durchsetzen (B1, Abs.68; B5, Abs.99). Manchmal begegnete ihnen die Einstellung, dass eine einheimische NGO statt ihrer Arbeitskraft lieber Gelder bekommen würde (B1, Abs.29; B5, Abs.105). Manche Programme ließen sich nicht so schnell aufbauen wie geplant (B1, Abs.68). Frau Witt musste erkennen, dass sie nicht einfach neue Kurse an der Universität einführen kann, da sonst andere Kurse – von denen einheimische Fachkräfte leben – abgeschafft werden müssten. In

eine solche Konkurrenzsituation wollte sie nicht gehen (B2, Abs.78). Es dauerte länger als erwartet, sich in die Kultur einzuleben und Verständnis für den Konflikt zu bekommen (B1, Abs.68). Frau Witt erklärt:

„Man hat auch ziemlich schwere Zeiten und so, ist nicht alles nur Traumjob. Ich habe auch mal angefangen, es war mein Traumjob (lacht) (I: Ja.) Teilweise wird's dann auch zum Alptraum.“ (B4, Abs.110)

Die Befragten mussten lernen, mit Enttäuschungen zurecht zu kommen und die Hoffnung nicht zu verlieren. Mit zunehmender Berufserfahrung lernte Frau Späth „dass diese Projekte meist im großen Ganzen wenig verändern, sondern dass es meist kleinteilige Erfolge sind.“(B4, Abs.67) Sie richtet ihren Blick nun auf diese kleinen Erfolge und möchte Menschen positiv prägen in Bezug auf Lebensgestaltung und Traumatabewältigung (B4, Abs.67). Trotz der Enttäuschungen und harten Zeiten sind die Befragten größtenteils mit ihrer Arbeit zufrieden. Frau Witt bezeichnet ihre Arbeit als interessant und meint, sie lerne sehr viel dabei (B2, Abs.86). Sie hat ihren 3-Jahres-Vertrag um weitere zwei Jahre verlängert (B2, Abs.64). Frau Späth meint sie sei „teilweise zufrieden“, die Zusammenarbeit mit der Partnerorganisation empfand sie als weniger befriedigend (B4, Abs.92f). Frau Ruppe betrachtet die Zufriedenheit mit ihrer Arbeit im Rückblick sehr differenziert.

„Ich bin sehr zufrieden mit meiner Arbeit, aber wenn Sie mich im ersten Jahr gefragt hätten, hätte ich auch gehen können. (lacht) Und im zweiten Jahr war das sehr durchwachsen (I:Mhm) Also ist so langer Atem gefragt.“(B1, Abs.85)

5.4 Herausforderungen

5.4.1 Persönliche Herausforderungen

Fachkräfte, die in einer kulturell fremden Umgebung arbeiten, haben einige Schwierigkeiten zu überwinden. Frau Späth bezeichnet Sprache als die größte Hürde (B4, Abs.7). Die meisten Fachkräfte konnten nach Aussage von Frau Witt vor ihrer Tätigkeit im ZFD kein Arabisch (B2, Abs.73). Herr Hellmann schätzt seine Arabischkenntnisse so ein, dass sie „für Smalltalk oder zum Einkaufen“ (B5, Abs.49) ausreichen, nicht jedoch für den beruflichen Alltag. Frau Ruppe und Frau Späth sprechen zwar recht gut Arabisch, können aber keinen fachlichen Diskussionen in arabischer Sprache folgen oder Trainings leiten. (B1, Abs.30; B4, Abs.45).

Auch kulturelle Schwierigkeiten gehören zum Alltag. Es dauert einige Zeit, sich in das neue Arbeitsumfeld einzugewöhnen: Frau Witt erklärt: „Es ist einfach eine andere Welt und Leute verhalten sich unterschiedlich. Die Institutionen arbeiten anders als bei uns.“ (B2, Abs.76). Mit diesen Spannungen und unterschiedlichen Arbeitsweisen gilt es in der Arbeit umzugehen. Aber auch in der Freizeit und in dem kompletten Lebensumfeld werden die Fachkräfte mit Herausforderungen konfrontiert. Frau Späth meint: „Man muss immer aufpassen und auf den Ruf achten, man muss sich anständig anziehen und so. Das ist natürlich anstrengend.“ (B4, Abs.47) Daher sieht Frau Späth den Einsatz von Fachkräften, die die Region, politische Lage und arabische Kultur vorher nicht kennen als problematisch an. Sie berichtet, dass durchaus mehr Schaden als Nutzen entstehen kann (B4, Abs.51) und nennt ein Beispiel:

„Wenn man jetzt zum Beispiel in der Westbank arbeitet und man kennt die politische Lage nicht gut genug. (I:Mhm) Man kann zum Beispiel sich falsch äußern. Oder wenn man ganz komische politische Ansichten hat, da macht man sich relativ schnell unbeliebt, wenn die Leute merken, dass man keine Ahnung hat. (I:Mhm) Und dann ist eben die Frage: »Wieso kommt ihr? Was wollt ihr von uns? Seid ihr hier um uns zu helfen oder wer seid ihr? Zu wem gehört ihr?« (I:Mhm) Dann entsteht sehr schnell Misstrauen.“ (B4, Abs.55)

Wenn Fachkräfte kein kultursensibles Verhalten aufweisen, können Unverständnis und Misstrauen bei den Partnerorganisationen die Folge sein. Darüber hinaus kann durch ein unangemessenes Verhalten dem Ruf der lokalen Organisation geschadet werden.

„Wenn man sich nicht an gewisse Regeln hält. Zum Beispiel wenn man als Single-Frau allein wohnt in der Westbank und Männerbesuch empfängt und so, dann kann man sehr schnell seiner Reputation schaden. (I:Mhm) Das kann dann auf den Partner²⁸ zurückfallen. Oder man kann sich in Gefahrensituationen begeben, weil man das nicht abschätzen kann. (I:Mhm) Egal, jeglicher Form. Das kann sein an Checkpoints oder sonstwo, dass man da nachts irgendwo rumläuft und es nicht abschätzen kann, was eigentlich passieren kann. Und da können schon blöde Situationen entstehen, ne. (I:Mhm) Gerade dann auch für den Partner, der dann auch verantwortlich ist für die Fachkraft.“ (B4, Abs.56f)

Die Fachkräfte müssen sich mit diesen persönlichen Einschränkungen arrangieren. Frau Späth berichtet von einer Kollegin die darunter leidet, dass sie aufgrund ihres Wohnortes und der Tatsache, dass sie als Frau alleine lebt recht eingeschränkte Bewegungsfreiheit hat (B4, Abs.126). Auch die politisch unsichere Situation macht den Fachkräften zu schaffen. Frau Späth bezeichnet jeden Grenzübergang zwischen israelischem und palästinensischem Gebiet als Risiko. Bei geschlossenen Checkpoints oder Militärinterventionen müsse man stundenlang warten (B4, Abs.127).

²⁸ Mit *Partner* ist hier *Partnerorganisation* gemeint.

Eine andere Schwierigkeit ergibt sich daraus, dass zum Teil sehr viel Zeit verstreicht von einer Projektidee bis zu dem Zeitpunkt, an dem eine zivile Friedensfachkraft vor Ort tätig wird. Dieser Prozess kann bis zu zwei Jahren dauern (B1, Abs.13; B3, Abs.59). Frau Ruppe erläutert, warum so viel Zeit vergeht: Im Frühjahr verständigt sie sich mit der lokalen Organisation, im Herbst stellt sie den Antrag an das BMZ und im darauffolgenden Frühjahr bekommt sie Antwort, ob die Stelle genehmigt ist. Ein Jahr ist bereits vergangen, wenn die Stelle ausgeschrieben wird. Bis eine geeignete Fachkraft gefunden ist und diese die mehrmonatige Vorbereitung durchlaufen hat, kann ein weiteres Jahr vergehen (B1, Abs.13f). Die Stellenausschreibungen, auf die sich die Fachkräfte beworben haben sind somit bei Antritt der Stelle nicht mehr aktuell. Die Befragten erzählen, dass sie zu Beginn ihrer Tätigkeit ihr tatsächliches Arbeitsfeld selbst definieren mussten (B1, Abs.17; B2, Abs.72; B3, Abs.59). Diese Unsicherheit stellt eine große Herausforderung für die neu eintreffenden Fachkräfte dar, die gleichzeitig sprachliche und kulturelle Hürden zu überwinden haben.

Die Friedensfachkräfte gestehen, dass es immer wieder schwierig ist, Allparteilichkeit zu wahren. Frau Witt erklärt: „Ich lebe in der Westbank. Natürlich ist meine Wahrnehmung geprägt durch die Westbank.“ (B2, Abs.57) Auch Frau Bode lebt und arbeitet in der Westbank und weiß, dass ihre Wahrnehmung dadurch beeinflusst wird:

„Ich lebe in .. [anonymisiert]²⁹, arbeite in .. [anonymisiert]. Und ich lebe sozusagen auch mhh unter der Besetzung. Also ich kriege das schon mit. Jedesmal wenn ich nach .. [anonymisiert] fahre, fahre ich halt über den Checkpoint. (I:Mhm. Okay) Und natürlich kriege ich auch mit, wie die Palästinenser nicht nach .. [anonymisiert] zum Beispiel fahren können die meisten, (I:Mhm) meine Nachbarn und so. (I:Okay.) Und ich kriege eben dadurch, dass ich da lebe sehr viel mit von dem, was Besetzung heißt, also von dem Teil des Konfliktes zwischen Palästina und Israel. Ich bekomme sehr viel von gerade einer Seite mit.“ (B3, Abs.39)

Es bleibt festzustellen, dass der Wohnort der Fachkräfte sicherlich Auswirkungen auf deren Wahrnehmung haben kann. Ebenso kann es schwierig sein, auf der einen Seite Lobbyarbeit für Menschen- und Völkerrechte und auf der anderen Seite Dialogarbeit zu betreiben. Nach Auffassung von Herrn Hellmann widersprechen sich diese zwei Zielvorgaben. Da es sich um einen stark asymmetrischen Konflikt handelt, mache er hauptsächlich für die palästinensische Seite Lobbyarbeit und würde dadurch aber unglaubwürdig für Dialogarbeit mit Israel, berichtet er (B5, Abs.54-57).

²⁹ In diesem Zitat werden auch die anonymisierten Städtenamen (wie A-Stadt, B-Stadt usw.) nicht angegeben, da evtl. eine Zuordnung zu den tatsächlichen Städtenamen möglich wäre.

Friedensfachkräfte sollten nicht für eine Seite Partei ergreifen „weil man da eher die Fronten verhärtet anstatt Brücken zu bauen.“ (B3, Abs.51) Nach Meinung von Frau Bode geschieht genau dies aber häufig (B3, Abs.49,53). Es besteht offensichtlich ein Zwiespalt zwischen dem Vertreten der Rechte von PalästinenserInnen und Allparteilichkeit für Israel und Palästina. Um diesem Problem beizukommen, ist es wichtig, Allparteilichkeit genauer zu definieren: Es bedeutet zwar alle Parteien anzuerkennen, nicht aber alle Handlungen gut zu heißen. So kann und muss also durchaus Kritik an Menschenrechtverletzungen stattfinden. Dies drückt Frau Bode folgendermaßen aus:

„Natürlich kann man nie neutral bleiben, (I:Mhm) sollte man auch nicht. Ich meine, wenn man ganz klar Ungerechtigkeit sieht und Menschenrechte die verstoßen werden, wieso sollte man da neutral bleiben, was das angeht?“ (B3, Abs.51)

Frau Bode ist es wichtig, immer wieder ihre Position zu reflektieren und einen gewissen Abstand zu wahren: „Ich bin trotzdem noch International und keine Palästinenserin.“ (B3, Abs.39). Herr Hellmann sieht einen Mehrwert darin, auf einer Seite zu wohnen und auf der anderen Seite zu arbeiten. So könne er sowohl das Leben von Juden als von Arabern kennen lernen (B5, Abs.153)

5.4.2 Interkulturellen Zusammenarbeit

Bei der interkulturellen Zusammenarbeit zwischen der deutschen Friedensfachkraft und der lokalen Partnerorganisation gibt es einige spezifische Schwierigkeiten. Mehrere Befragte geben an, dass vor allem die Cross-Border-Arbeit sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich ist. Ein großes Problem ist, dass PalästinenserInnen aus der Westbank und Israelis kaum Orte haben an denen sie sich begegnen könnten, Treffen müssen meist im Ausland stattfinden (B1, Abs.53; B3, Abs.41).

Auf die Frage hin, ob die Begegnung von der Bevölkerung gewünscht wird, geben die Befragten unterschiedliche Antworten. Frau Bode erzählt von vielen Cross-Border-Projekte und vielen Personen die dazu bereit sind (B3, Abs.45). Herr Hellmann dagegen beobachtet, dass die Bereitschaft abnimmt und die Gesellschaften auseinanderdriften (B5, Abs.28). Frau Ruppe spricht von großen Vorbehalten von beiden Seiten sich zu treffen und einer Verhärtung der Positionen (B1, Abs.53,59). Vorbehalte seien jedoch weniger auf der persönlichen, sondern eher auf der politischen Ebene angesiedelt, ist Frau Bode sich sicher. Man möchte nichts mit der Besatzungsmacht zu tun haben (B3,

Abs.45,88). Im Arbeitsumfeld von Frau Witt zeigt sich von palästinensischer Seite her eine ablehnende Haltung gegenüber Cross-Border-Arbeit mit der Begründung:

„Wenn wir das machen, dann tun wir so als ob wir eine normale Beziehung haben zu Israel. Das haben wir nicht, es gibt verschiedene Machtverhältnisse, darum verweigern wir uns einer solchen Cross-Border-Arbeit solange bis sich die Politik, die Okkupation hier abgeschafft ist.“ (B2, Abs.44)

Hier taucht wieder das Argument der Normalisation auf (siehe Kap. 3.3). Herr Hellmann geht näher auf die Ängste der Bevölkerung ein:

„Das sind dann Kollaborateure, sie arbeiten mit dem Feind. Und alle Projekte die mit Versöhnung zu tun haben oder auf beiden Seiten arbeiten stehen auch immer in dem Ruf der **Normalisierung** (betont). [...] Hier in Nahost ist das gerade auf palästinensischer Seite ein Totschlag-Argument aber durchaus eine ernst zu nehmende Sorge von den Menschen, dass halt Projekte gemacht werden um die Palästinenser ruhig zu halten. Man tut so, als ob die Situation normal wäre, man tut so, als ob Dialog auf Augenhöhe möglich wäre. Ähm, und die Situation ist ja alles andere als normal und Dialog ist eben ganz schwierig zu erreichen. (I: Mhm) Und dann heißt es halt: Das ist ein Normalisierungs-Projekt. Also, die eine Seite verschafft ein gutes Gewissen, die anderen engagieren sich, aber es ändert sich halt nichts (I: Mhm) an der Situation.“ (B5, Abs.30)

Immer wieder erzählen die Befragten von Ängsten seitens der palästinensischen Seiten vor Normalisierung und Vorwürfen der Kollaboration. Frau Ruppe fällt ein konkretes Beispiel ein, wo auf PalästinenserInnen, die bereit gewesen wären sich mit Israelis zu treffen, Druck ausgeübt wurde:

„Ich habe eine Stiftung, die hat ein Schülerprojekt, wo Schüler von einer palästinensischen Schule dann eben ans Rote Meer, ans Tote Meer fahren würden und israelische Schüler treffen. Und dann wurden halt Flugblätter verteilt auf dem Compound der Schule und da stand quasi drauf, dass es eben Verrat ist und dass sie das nicht machen sollen. Da wird viel Druck ausgeübt.“ (B1, Abs.59)

Die Machtverhältnisse sind so unterschiedlich, dass Dialog auf Augenhöhe kaum möglich ist, beklagt Frau Bode (B3, Abs.48). Frau Witt erzählt, dass einige PalästinenserInnen durchaus zu einem Dialog mit Israelis bereit seien und dazu jedoch eine Vorbedingung aufstellten, die lautet: „Die Vorleistungen müssen von dem stärkeren Teil, von dem stärkeren Glied des Konflikts kommen, nämlich von Israel. Und dann sind wir bereit was zu tun.“ (B2, Abs.55) Frau Bode weist kritisch darauf hin, dass Dialog-Projekte auch Gefahren in sich bergen und negative Auswirkungen haben könnten. Wenn man sich in einem „surrealen Raum“ treffe und miteinander rede und danach wieder in die Realität des Alltags gehe, könne diese Diskrepanz großen Frust verursachen (B3, Abs.46).

Die befragten Fachkräfte haben den Eindruck, dass die Bevölkerung und die Organisationen desillusioniert und frustriert sind und zum Teil Konfliktmanagement ablehnen, weil diese die Erfahrung gemacht haben, dass sich nicht viel ändert (B2, Abs.43,50). Herr Hellmann berichtet:

„Es gab ganz viele Einheimischen-Initiativen auch von beiden Seiten, es gab ganz viele Dialogprojekte. Aber im Laufe der Jahre sind sie alle gescheitert und der Konflikt wird schlimmer. Und da glaub ich herrscht eben viel Enttäuschung (Wecker klingeln leise im Hintergrund) und viel Frust und viel Hoffnungslosigkeit, dass diejenigen Menschen, die sehr engagiert sind, feststellen: »Wir konnten eigentlich gar nichts erreichen.«“ (B5, Abs.84)

Die politische Situation wirkt demotivierend auf die Bevölkerung, beobachtet Frau Witt. Jeden Tag könnten unerwartete Ereignisse wie Streiks und Schließungen von Bildungseinrichtungen auftreten. Langfristige Planungen seien so kaum möglich und würden von Einheimischen daher wenig initiiert (B2, Abs.16).

Die Fachkräfte sehen die Hierarchie in einigen palästinensischen NGOs kritisch. Sie berichten, dass im palästinensischen Selbstverständnis Status und Macht eine große Rolle spielen (B1, Abs.30; B3, Abs.74; B5, Abs.136). In der Gesellschaft gäbe es starke patriarchale Strukturen und auch NGOs seien stark hierarchisch gegliedert und würden autoritativ geführt. Die Patriarchen hätten das Selbstverständnis keine externe Hilfe zu gebrauchen und würden zum Teil durch ihr Machtstreben gute Entwicklungen verhindern (B1, Abs.30; B5, Abs.136). Frau Späth bezweifelt, dass ihre Partnerorganisation bei einem früheren Projekt richtig ausgesucht wurde. Die schwierige Zusammenarbeit beschreibt sie folgendermaßen:

„Das Management der Partnerorganisation war katastrophal, das war eben die typische Patriarchensituation, also: Ein Patriarch befiehlt und alle müssen gehorchen. So, dass häufig wenig Raum blieb für Entwicklungen, für Kreatives, für neue Ideen. Oft wurden dann Entscheidungen willkürlich torpediert oder umgeworfen oder vergessen oder die Arbeit behindert, also aus reinen Machtstrebungen und so.“ (B4, Abs.95)

Bei der Arbeit im ZFD prallen verschiedene Ziele und Bedürfnissen aufeinander. Herr Hellmann hatte in seinem interreligiösen Projekt mehrere Partnerorganisationen, deren Bedürfnisse nicht unter einen Hut zu bekommen waren (B5, Abs.27). Auch zwischen der deutschen Entsendeorganisation und der palästinensischen Partnerorganisation kann es unterschiedliche Vorstellungen geben. Frau Späth nennt ein Beispiel, wo die palästinensische Organisation gewaltfreien Widerstand leisten wollte mit dem Slogan "Eat and drink local products only!" Die deutsche Organisation wehrte sich dagegen mit dem

Hinweis, dass solche Aktionen nicht mit Mitteln des BMZ durchgeführt werden dürften, weil es in Richtung Boykott israelischer Produkte ginge (B4, Abs.70). Frau Späth bezieht dazu kritisch Stellung:

„Es geht darum, quasi Jugendliche in dem Fall so vorzubereiten, dass sie eben besser alles ertragen und auch weniger an Widerstand denken. Also Befriedung im negativen Sinne. Das hat nichts mit einer gerechten Friedenslösung zu tun (I:Mhm) wenn man Opfern nicht zugesteht, dass sie auch gewaltfreien Widerstand ausüben dürfen.“ (B4, Abs.70)

Da Gelder vom BMZ und den Entsendeorganisationen in Richtung der Partnerorganisationen fließen, haben diese eine gewisse Macht und können teilweise das Programm vorschreiben (B4, Abs.74ff). Viele NGOs sind stark auf Gelder aus dem Ausland angewiesen (B5, Abs.104) und in einem ständigen Kampf ums finanzielle Überleben (B1, Abs.29; B5, Abs.104). Wozu das führt erklärt Frau Bode:

„Natürlich muss hier eine NGO überleben. (I:Mhm) Wenn sie überleben will muss sie, oder sie glaubt es zu müssen, sich nach dem Donor richten, die es hier zu Hauf gibt. Aber nicht desto trotz gibt es auch sehr viele NGOs und dann ist auch Konkurrenzkampf da und da kann zum Teil natürlich schon Authentizität flöten gehen, Authentizität verloren gehen dabei, wenn man eben sich nach Donorn richten muss.“ (B3, Abs.75)

Die Arbeit in einer NGO in Palästina muss sich demnach zum Teil stark nach den Geldgebern und weniger nach inhaltlichen Zielen richten, wenn ein Überleben gesichert werden soll. Herr Hellmann bezeichnet die NGO-Arbeit als „ein Business, [...] ein Geschäft, dass ganze Familien am Leben hält.“ (B5, Abs.100) NGOs in Palästina bieten gute Verdienstchancen im Vergleich zu anderen Berufsfeldern, meint Frau Bode: „Wenn man Geld machen will, dann macht man es immer bei einer NGO.“ (B3, Abs.79)

5.4.3 Konfliktdimensionen in der Zivilgesellschaft

Laut Herr Hellmann ist der Nahostkonflikt ein eskalierender Konflikt (B5, Abs.61,120). Auch Frau Ruppe ist der Meinung, dass sich der Konflikt in den letzten Jahren verschärft und die Situation der PalästinenserInnen verschlechtert hat. Frau Witt spricht von einer „Ökonomie, die am Boden liegt“ (B2, Abs.55).

Beispiele für eine verschlechternde Situation sind die weiter eingeschränkte Mobilität, nicht abgebaute Checkpoints, andauernder Siedlungsbau und Häuserdemolierungen (B1, Abs.56).

Frau Ruppe spricht von einer Fragmentierung der Gesellschaft. Unter PalästinenserInnen gäbe es „Christen und Muslime, [...] Fundamentalisten und Liberale,“ Menschen die in abgelegenen Dörfern lebten und Menschen, die in Städten in Kneipen gingen (B1, Abs.69).

Trotz dieser stark zerklüfteten Gesellschaftsstruktur sind die Befragten sich sicher, dass ein großer Friedenswille in der palästinensischen Bevölkerung besteht. Frau Bode erklärt: „Also, ich wüsste keine Gesellschaft, die nicht bereit wäre zum Frieden.“ (B3, Abs.97). Auch Frau Witt lokalisiert einen starken Friedenswunsch in Palästina:

„Ja sicher, die Menschen wollen Frieden. Ich meine, sie wollen ihren Alltag leben können auf einer ganz einfachen Ebene: Sie wollen Sicherheit haben, sie wollen Geld verdienen können, sie wollen ihr tägliches Leben sichern, sie wollen Freizügigkeit haben zu reisen. Das sind die Grundbedürfnisse, die human rights.“ (B2, Abs.54)

Es wird deutlich, dass der palästinensische Wunsch nach Frieden eng gekoppelt ist an die Hoffnung nach einer Verbesserung der Lebensbedingungen. So erklärt Frau Späth:

„Die Bereitschaft zum Frieden in der palästinensischen Gesellschaft ist sehr hoch, bei 95-99% weil die Menschen haben nichts zu verlieren, sie hätten natürlich am liebsten Frieden (I:Mhm) und ihre Ruhe“ (B4, Abs.82)

Weiter erzählt sie, dass sie Hass bisher nur bei Menschen gesehen habe, die direkt mit Tötungen in Berührung gekommen waren (B4, Abs.90). Frau Ruppe sieht als einzige Befragte „eher wenige“ Ansätze zum Frieden in der zivilen Bevölkerung (B1, Abs.56). Es entsteht der Eindruck, dass die Befragten eine subjektive positive Sichtweise auf den Friedenswillen der Bevölkerung haben. Frau Späth ist klar, dass sie manche Bevölkerungsgruppen mit ihrer Arbeit nicht erreichen kann. Sie meint jugendliche Hamas-Aktivisten oder Jihad-Kämpfer würden wohl kaum an Cross-Border-Aktivitäten teilnehmen (B4, Abs.68,89f). Die TeilnehmerInnen an Aktivitäten der Friedensfachkräfte seien „natürlich nicht der Querschnitt der palästinensischen Bevölkerung der Westbank,“ erklärt Frau Späth. Sie kämen eher aus höheren Bildungsschichten (B4, Abs.90).

Die Einschätzung der InterviewpartnerInnen zur Friedensbereitschaft in Israel fällt eher negativ aus. Zwar gäbe es viele Friedensbewegungen in Israel, diese würden jedoch „teilweise an den Rand gedrängt,“ nimmt Frau Ruppe wahr (B1, Abs.60). Die Befragten beobachten einen Rechtstrend innerhalb der israelischen Gesellschaft (B1, Abs.60; B2, Abs.58). Sie lokalisieren vielfältige innerisraelische Konflikte, wie die Diskriminierung

von russischen oder afrikanischen Einwanderern oder der Konflikt mit Arabern israelischer Staatsbürgerschaft (B2, Abs.70). Die Gesellschaft in Israel spreche zwar von Frieden, die Definition dessen hinterfragt Frau Späth jedoch kritisch:

„Für meine Begriffe sind das reine Lippenbekenntnisse, weil natürlich die Art und Weise, wie der Frieden umgesetzt wird, das lässt eher an einen Friedhofsfrieden denken als an einen wirklichen Frieden.“ (B4, Abs.82)

Man wolle Ruhe haben und fühle sich von Arabern in der Nachbarschaft bedroht, meint Frau Späth. Der vermeintliche Feind solle aus den Augen geschafft werden: Viele Israelis sprächen sich für einen Bevölkerungstransfer aller Westbank-Bewohner nach Jordanien aus und wünschten sich eine Ausbürgerung aller Araber israelischer Staatsangehörigkeit (B2, Abs.85). PalästinenserInnen würden „zugemauert“ und von israelischer Seite sei es das Ziel „Menschen aus dem Blickfeld zu bringen“ erzählt Frau Späth erregt. Das nenne man dann Frieden (B4, Abs.87). Herr Hellmann fasst die Frage nach der Friedensbereitschaft in Israel und Palästina wie folgt zusammen: „Ich sehe in beiden Gesellschaften eine große Sehnsucht nach Frieden. Ich sehe aber auch, dass auf beiden Seiten sehr viel Frust und auch Hoffnungslosigkeit herrscht.“ (B5, Abs.81) Der prinzipielle Wunsch ist da, es gibt jedoch einige Hindernisse zur Umsetzung. Nicht zuletzt stehen oft große Vorbehalte und Vorurteile dem Frieden im Weg. Herr Hellmann sieht durch seine Arbeit die Möglichkeit, die Zivilgesellschaft zu unterstützen. Leute, die sich für Frieden einsetzen gehörten nicht zum Mainstream der Gesellschaft. Da aus der eigenen Gesellschaft weniger Unterstützung käme, seien Fachkräften aus dem Ausland umso wichtiger: Sie zeigten den lokalen Kräften eindrucklich, dass sie mit ihren Bemühungen nicht alleine dastehen (B5, Abs.88).

5.5 Verbesserungsvorschläge

5.5.1 Gesamtpolitische Unterstützung

Die Fachkräfte wünschen sich eine bessere Unterstützung des ZFD durch politische Akteure. Herr Hellmann meint: „Wir sind ja nur so ein ganz kleines Rädchen an so einem riesen Getriebe.“ (B5, Abs.147) Nach Meinung von Frau Ruppe konnte der Konflikt bislang nicht beigelegt werden, da keine Gerechtigkeit herrscht und nennt dabei konkret Menschen- und Bürgerrechte. Sie wünscht sich „dass die Quellen der Ungerechtigkeit irgendwie auch angefasst werden können.“ (B1, Abs.91) Die Befragten be-

klagen, dass hauptsächlich an Symptomen, wie Gewalterscheinungen, gearbeitet würde. Die Ursachen und Wurzeln des Konflikts würden dagegen nicht angegangen. Sie wünschen sich, dies ändern zu können (B1, Abs.54; B3, Abs.87). Frau Späth bezeichnet die Arbeit des ZFD als „ein Tropfen auf den heißen Stein“ (B4, Abs.62). Ihrer Meinung nach sind große Änderungen auf politischer Ebene nötig (B4, Abs.65). Frau Bode wünscht sich, dass Menschen die sich für Frieden einsetzen mehr Gehör finden und mehr Unterstützung von der palästinensischen, israelischen und deutschen politischen Führung bekommen (B3, Abs.91,101-105). Frau Späth hinterfragt das politische Handeln der Bundesregierung:

„Es ist natürlich auch ein Widerspruch, wenn Ziviler Friedensdienst kommt und mit Palästinensern arbeitet und Projekte macht, aber dann die deutsche Bundesregierung alles unternimmt damit positive politische Lösungen unterbleiben, also quasi dann der israelischen Besatzungsmacht den Rücken stärkt, offiziell. Während andererseits schickt man dann Fachkräfte in die Westbank um da zu arbeiten. Da ist dann natürlich die Frage: »Was ist jetzt das Ziel der Bundesregierung? Wie lauter sind ihre Ziele, die sie da verfolgen? Geht es tatsächlich darum, Friedenspotentiale zu schaffen oder geht es darum die Bevölkerung zu befrieden, (I: Mhm) damit die gefälligst dann auch stillhalten?«“ (B4, Abs.62)

Dieses widersprüchliche Handeln wird auch von Herrn Hellmann erwähnt. Er ist der Auffassung, dass Amerika und Deutschland „keine friedensfördernde Politik für diese Region betreiben.“ Bemühungen seitens des ZFD zum Frieden würden durch die offizielle Politik der Bundesregierung oft gedämpft, berichtet er resigniert (B5, Abs.121).

„Das Problem ist, dass es zwei verschiedene Signale sind, die gesendet werden. (I: Mhm) Das eine Signal ist das von der offiziellen Politik und das andere Signal ist das von Friedensarbeitern vor Ort. (I: Mhm. Das kann ja auch durchaus) Ich würde sagen: Das widerspricht sich.“ (B5, Abs.124)

5.5.2 Konzeption

Die Fachkräfte haben einige Vorschläge, wie die Konzeption des ZFD verändert werden könnte um mehr Effektivität zu erreichen. Ihr großer Wunsch ist es, dass sich die angefangene Arbeit stabilisiert und sich langfristige Folgen zeigen (B1, Abs.10,40,61; B2, Abs.100; B4, Abs.41). Frau Ruppe meint, dass im ZFD „langer Atem gefragt“ ist, um etwas zu bewirken. Auch der Aufbau von Vertrauen zu Kollegen vor Ort dauere lange (B1, Abs.85). Mehrere Befragte plädieren daher für eine längere Projektlaufzeit als zwei bis drei Jahre. Das sei zu kurz, um nachhaltig etwas zu verändern, meint Herr Hellmann (B5, Abs.61). Frau Witt hat ihre Tätigkeit nach drei Jahren um zwei weitere Jahre verlängert (B2, Abs.63f). Die Universität sei eben ein „träges Gebilde“ erklärt sie und Ver-

änderungen bräuchten dort ihre Zeit (B2, Abs.68). Auch Frau Ruppe findet zwei Jahre zu kurz und schlägt eine Projektlaufzeit von mindestens drei, besser aber fünf Jahren vor (B1, Abs.87). Auch zahlenmäßig wünschen sich die Befragten einen Ausbau des ZFD. Durch die sehr kleine Gruppe von Friedensfachkräften in der Westbank könne nur ein kleiner Personenkreis erreicht werden, ist das Argument (B5, Abs.120; B4, Abs.71). „Nicht zwölf, sondern 50 Fachkräfte“ solle es in Zukunft geben, wünscht sich Frau Späth (B4, Abs.78).

In Bezug auf die Vernetzung von NGOs in der Westbank sehen die Fachkräfte einigen Verbesserungsbedarf. Frau Witt beobachtet, dass viele palästinensische NGOs sich durch Großfamiliennetzen und wegen der geringen Mobilität kennen und hauptsächlich aufgrund von Sympathie zusammenarbeiten. Richtige Kooperationen seien dagegen schwierig, da eine ständige Konkurrenzsituation besteht (B2, Abs.25f). Auch zwischen internationalen Akteuren besteht eine Konkurrenzsituation. Viele internationale NGOs sind im Bereich Konfliktmanagement tätig und konkurrieren, so Witt, um die TeilnehmerInnen an ihren Programmen (B2, Abs.28). Der Wunsch der Fachkräfte ist, die Arbeit vor Ort mehr zu vernetzen (B4, Abs.78). Auch innerhalb des ZFD wird eine Konkurrenz zwischen den deutschen Entsendeorganisationen wahrgenommen. Ein Problem, das Frau Späth identifiziert ist, „dass diese Entsendeorganisationen nicht an einem Strang ziehen“. Jede Organisation hätte ihre eigene Herangehensweise bei der Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen, der Rolle der Fachkraft und den Projektorten (B4, Abs.72). Herr Hellmann vermutet, dass das Hauptproblem für schlechte Zusammenarbeit finanzieller Art ist.

„Es gibt ja nur einen limitierten Topf an Geld für Friedensarbeit, und wer halt die besseren Anträge schreibt, der bekommt natürlich auch das Geld vom BMZ. (I: Mhm) Und dann lässt man sich natürlich nicht gerne in die Karten gucken, also ich versteh das, dass es so ist, aber ich glaube das ist ganz, also nicht unbedingt förderlich.“ (B5, Abs.135)

Herr Hellmann und Frau Späth wünschen sich eine bessere Abstimmung und Bereicherung durch verschiedene Ansätze statt Konkurrenzkampf (B4, Abs.78ff; B5, Abs.129). Frau Späth plädiert für ein „konstatiertes Herangehen“ aller Entsendeorganisationen (B4, Abs.72). Ein weiterer Vorschlag von ihr ist es, dass mehr Partnerorganisationen vor Ort definiert werden, damit die Fachkräfte nicht ihre „Arbeitskraft verschleiß an einer einzigen Partnerorganisation.“ (B4, Abs.78)

Um Friedensarbeit effektiver zu gestalten sollten Partnerorganisationen differenzierter ausgesucht werden, fordern die Interviewten (B1, Abs.33; B5, Abs.136). Herr Hellmann findet es wichtig, sich genauer mit deren inhaltlichen Zielen auseinander zu setzen und Organisationen nicht einfach zu wählen, weil man sie schon kennt (B5, Abs.136-140). Er berichtet von einem Beispiel mit einer fragwürdigen Wahl:

„Interessanterweise hat diese Organisation noch gar nie Dialogprojekte gemacht (I: Mhm) mit Israelis und fand sich jetzt plötzlich in einem Projekt wieder, wo das der Hauptschwerpunkt ist.“ (B5, Abs.142)

Ein weiterer Verbesserungsvorschlag liegt in der örtlichen Verteilung von ZFD-Projekten. Frau Ruppe möchte durch die Wahl der richtigen Partnerorganisation „weiße Flecken auf der Landkarte“ erreichen, also Gebiete in denen bislang wenige NGOs arbeiten (B1, Abs.33). Sie merkt kritisch an, dass Friedensarbeit und zivilgesellschaftliches Engagement in Palästina örtlich sehr ungleich verteilt ist. In manchen Regionen gäbe es seit Jahrzehnten viele Angebote von internationalen Organisationen, in anderen Regionen dagegen gar keine, erklärt Frau Ruppe. In den erstgenannten Gebieten sind die Menschen übersättigt und enttäuscht davon, dass die Vielzahl von Friedensprojekte kaum sichtbare Änderungen bewirken und zeigen zum Teil Widerstände gegen erneute Programme (B1, Abs.26-33). In wenig erreichten Gebieten werden die Programme dagegen gerne aufgenommen.

„Wenn man dann in Schulen kommt mit so einem Trainingsangebot, [...] dann hängen die Schüler vielleicht in manchen Regionen, wo der Hundertste kommt und ein Training macht ziemlich gelangweilt rum. Während, wenn man auf ein kleines Dorf kommt, wo noch nie einer war, die Schüler wirklich begeistert sind und das richtig aufschlürfen, dass sie da was Neues haben können und dann eingeladen sind zum Bürgermeister und die quasi ein kleines Fest machen, weil da mal jemand vorbeikommt.“(B1, Abs.33)

Auch Herr Hellmann findet es wichtig „neue Leute zu erreichen, die jetzt nicht gerade schon in tausend Dialogprojekten drin waren.“ (B5, Abs.34)

6 Diskussion

Zusammenfassend und beziehend auf das Konzept des ZFD kann festgehalten werden, dass einige Zieldefinitionen des ZFD unrealistisch sind. Besonders das Erreichen eines nachhaltigen gerechten Friedens wurde von den Interviewten kritisch betrachtet. Viele Erwartungen, die die Fachkräfte an ihre Arbeit hatten, wurden nicht erfüllt, da der Berufsalltag von vielen Schwierigkeiten geprägt ist. Auffallend ist, dass in den Interviews deutlich mehr über Schwierigkeiten und Herausforderungen als über Erfolge der Arbeit gesprochen wurde.

Wie schon bei dem Symposium über den ZFD in Israel/Palästina 2005 festgestellt (siehe Kap. 3.5), bestätigt die aktuelle Forschung, dass es interkulturelle Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit der deutschen Fachkräfte mit den einheimischen NGOs geben kann. Vor allem der oftmals stark hierarchisch autoritäre Führungsstil wird von den deutschen Fachkräften als schwierig empfunden (WFD 2005, S.5; B1, Abs.30; B4, Abs.95; B5, Abs.136). Hinzu kommt, dass NGOs in Palästina aufgrund der guten Verdienstmöglichkeiten attraktive Arbeitgeber sind (WFD 2005, S.5; B3, Abs.79; B5, Abs.100). Nach Meinung der Befragten leidet die Qualität der Arbeit unter diesen Bedingungen. Dennoch sind die Befragten prinzipiell mit ihrer Arbeit zufrieden (B1, Abs.85; B2, Abs.86; B4, Abs.111f). Es kann angenommen werden, dass die teils langjährige Berufserfahrung der Fachkräfte zu realistischen Zieleinschätzungen geführt haben, die sich zum Teil eher ernüchternd anhören.

Vermehrtes Engagement der Zivilgesellschaft kann Gewalt eindämmen und Frieden stiften, lautet die These von Befürwortern ziviler Konfliktbearbeitung. Auch im ZFD geht man davon aus, dass Konflikte nicht durch militärisches Eingreifen und Waffeneinsatz geregelt werden können (Tempel 2000, S.25). Ziviles Engagement lohnt sich, ist sich auch Johannsen sicher. Sie erwartet eine Einschränkung der Gewalt im Nahen Osten und eine Verbesserung der Lebensbedingungen für PalästinenserInnen und Israelis (Johannsen 2003, S.280). Truger setzt sich für eine Stärkung der Zivilgesellschaft ein und geht davon aus, dass verbesserte Lebensbedingungen dem Terrorismus langfristig den Nährboden entziehen, wohingegen militärisches Eingreifen genau das Gegenteil bewirkt (Truger 2003, S.99). Nun sind aber die Lebensbedingungen in den palästinensischen Gebieten von vielen Schwierigkeiten geprägt und die Zivilgesellschaft ist nur

schwach entwickelt (siehe Kap. 3). Nach Aussagen der Befragten verschärft sich der Nahostkonflikt zunehmend. Die Zivilgesellschaft wird dagegen als eher schwach wahrgenommen. Politische und wirtschaftliche Verhältnisse wirken hemmend auf die Entwicklung von zivilgesellschaftlichen Institutionen (siehe Kap. 5.4.3). NGOs und andere zivilgesellschaftliche Akteure haben mit vielfältigen Schwierigkeiten zu kämpfen.

Die politisch angespannte Situation war bei allen InterviewpartnerInnen präsent und hatte immense Auswirkungen auf ihre Arbeit, insbesondere auf Dialogarbeit. Besatzung und Reiseeinschränkungen machen die Begegnung von PalästinenserInnen aus der Westbank und Israelis nahezu unmöglich (siehe Kap. 5.2.2). Weiterhin erschwerend wurde das Argument der Normalisation (Hassassian 2006, S.81ff) von den Interviewten bestätigt. Herr Hellmann bezeichnet es als „Totschlag-Argument“ (B5, Abs.30). PalästinenserInnen verweigern eine Zusammenarbeit mit Israel mit der Begründung die Projekte hätten das Ziel „Palästinenser ruhig zu halten“ (B5, Abs.30). Sie wollen darauf hinweisen, dass sie die politischen Bedingungen nicht akzeptieren und erst mit Israelis zusammenarbeiten, wenn die Besatzung beendet ist (B2, Abs.44). Darüber hinaus bestehen große Ängste, in der eigenen Bevölkerung als Kollaborateure dazustehen (B5, Abs.30).

Die Ergebnisse der Interviewauswertung (siehe Kap. 5.4.1) sowie die Ergebnisse des Symposiums (siehe Kap. 3.5) zeigen, dass die Wahrung von Allparteilichkeit im israelisch-palästinensischen Kontext schwierig ist. In einzelnen Fällen kommen Anklänge einer Identifizierung mit PalästinenserInnen in den Interviews vor. Frau Bode, die in einer Stadt in der Westbank wohnt, erzählt: „Ich lebe sozusagen auch mhh unter der Besatzung.“ Diese Aussage relativiert sie sofort danach wieder: „Ich bin trotzdem noch international und keine Palästinenserin.“ (B3, Abs.39) Diese Spannung wird immer wieder in den Interviews deutlich. Oftmals leben die Fachkräfte in Palästina (WFD 2005, S.12) oder haben ausschließlich eine palästinensische Partnerorganisation. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die Interviewten immer wieder eher Partei für die palästinensische Seite ergreifen. Der Konflikt wird von den Fachkräften als „asymmetrisch“ wahrgenommen, in dem PalästinenserInnen mehr Unterstützung brauchen (B5, Abs.57). In dem Kontext wird immer wieder die Frage aufgeworfen, ob es sinnvoll wäre, in Projekten stets israelische und palästinensische Partnerorganisationen zu definieren, und

nicht wie einige Entsender es handhaben ausschließlich palästinensische Partner (siehe Kap 2.2; Evers 2006, S.5).

Vier von fünf InterviewpartnerInnen sehen eine hohe Friedensbereitschaft in der palästinensischen Bevölkerung. Frau Späth ist der Meinung, dass 95-99% der palästinensischen Gesellschaft eine Bereitschaft zum Frieden aufweist (B4, Abs.82). Dies widerspricht deutlich den Meinungsumfragen des Palestinian Center for Policy and Survey Research, die einige Wochen nach den Interviews durchgeführt wurden. Demnach befürworten 51% der palästinensischen Bevölkerung Raketenabschüsse aus dem Gazastreifen auf israelische Städte (PSR 2009). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, welche Aussage denn nun der Realität entspricht. Es wird deutlich, dass es sich bei erhobenen empirischen Daten, weder bei den ExpertInneninterviews, noch bei der Meinungsumfrage, um absolute Wahrheiten handelt. Der Kontext in dem Einschätzungen zustande kommen ist wichtig. Möglicherweise waren bei der Meinungsumfrage kurz nach dem Gaza-Krieg einige PalästinenserInnen besonders negativ gegenüber Israel eingestellt. Mit hoher Wahrscheinlichkeit treffen die interviewten Fachkräfte dagegen in ihrer Arbeit eher friedensbereite Personen. Frau Späth meint, dass „natürlich nicht der Querschnitt der palästinensischen Bevölkerung der Westbank“ durch den ZFD erreicht werde, sondern eher Personen aus höheren Bildungsschichten (B4, Abs.89f). Eine Erklärung für die stark unterschiedliche Einschätzung der Interviewten und repräsentativen Meinungsumfragen könnte auch sein, dass Menschen einerseits aus Verzweiflung Gewalt befürworten und andererseits eine Sehnsucht nach Frieden in sich tragen. Dieser Wunsch nach Frieden ist bei PalästinenserInnen oftmals verknüpft mit der Hoffnung auf eine bessere Lebenssituation und vor allem einem Ende der israelischen Besatzung.

Es wird deutlich, dass der ZFD in der Westbank noch Entwicklungspotential hat. Die Interviewten geben hierzu wichtige Hinweise, wie die Arbeit noch effektiver werden könnte. Sie wünschen sich ein gemeinsames Vorgehen von internationalen und lokalen Akteuren, sowohl auf zivilgesellschaftlicher, als auch auf politischer Ebene. Vor allem erhoffen sie sich mehr internationale Unterstützung und mehr Förderung von ziviler Konfliktbearbeitung seitens der deutschen Bundesregierung (siehe Kap. 5.5.2). Gewalt sei nur ein Symptom, aber an den Wurzeln des Konfliktes arbeite man nicht, lautet die Kritik der interviewten Fachkräfte (B1, Abs.54; B3, Abs.87). Frau Ruppe erklärt: „Das würde ich mir wünschen, dass die Quellen der Ungerechtigkeit irgendwie auch ange-

fasst werden können.“ (B1, Abs.91) Auf dem oben genannten Symposium wurde ein direkter Zusammenhang zwischen Friedensarbeit und sozio-ökonomischer Entwicklung festgestellt (siehe Kap. 3.5) und geschlussfolgert:

„Dabei wurde deutlich, dass diese enormen Anstrengungen zukünftig nur durch ein gemeinsames Vorgehen der verantwortlichen Kräfte in Regierungen und Zivilgesellschaft mit Unterstützung aus der internationalen Gemeinschaft zu bewältigen sind.“ (WFD 2005, S.13).

Weitere Verbesserungsvorschläge werden in der Konzeption des ZFD gesehen. Dabei sind die Vorbereitung, Qualifikation und Begleitung der Fachkräfte vor Ort durch Supervision zu betonen (siehe Kap. 3.5). Die Interviewten erwähnen in diesem Zusammenhang vor allem die Notwendigkeit einer besseren sprachlichen Vorbereitung (siehe Kap. 5.4.1). Eine weitere Verbesserung wird in einer stärkeren Vernetzung der Fachkräfte untereinander, als auch mit anderen Akteuren der Friedensarbeit vor Ort gesehen (siehe Kap. 3.5; Kap. 5.4.1). Die InterviewpartnerInnen plädieren für einen weiteren Ausbau der ZFD-Arbeit in der Region Israel/Palästina. Ihrer Meinung nach ist sowohl ein zahlenmäßiger Ausbau an Projekten und Fachkräften, als auch eine längere Projektlaufzeit anzustreben, um mehr Effektivität und langfristige Auswirkungen erreichen zu können. Zudem soll, nach Ansicht der Interviewten zukünftig auf eine bessere örtliche Verteilung der ZFD-Projekte geachtet werden (siehe Kap. 5.5.2)

Eine wichtige Frage, die auch immer wieder im Kontext von Entwicklungszusammenarbeit gestellt wird, ist, welche Auswirkungen durch externe Fachkräfte in einer Konfliktregion hervorgerufen werden. Frau Späth meint, dass bei einem nicht kultursensiblen Herangehen „mehr Schaden angerichtet [wird] als Nutzen.“ (B4, Abs.51). Westliche Bildungsmodelle dürfen nicht einfach auf einen anderen Kontext übertragen werden, erklärt Schell-Faucon. Sie betont, dass eine Anpassung an den lokalen, konfliktspezifischen und kulturellen Gegebenheiten stattfinden muss (Schell-Faucon 2004, S.595).

Die Aussagen der Fachkräfte verdeutlichen, dass NGOs in Palästina stark auf Gelder aus dem Ausland angewiesen sind (B5, Abs.104). Dies kann zu einem ungunstigen Abhängigkeitsverhältnis kommen, folgert Hassassian (Hassassian 2006, S.69f). Das BMZ und die Partnerorganisationen haben eine gewisse Macht über die lokalen Partnerorganisationen und können zum Teil das Programm vorschreiben (B4, Abs.74ff). Es ist essenziell, dass Fachkräfte eine Sensibilität für Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse aufwei-

sen (Schell-Faucon 2004, S.598). Eine konflikt- und kultursensible Ausrichtung des ZFD wird durch ausführliche Vorbereitungskurse begünstigt (Trittmann 2000, S.151; Sticker 2000, S.270). Weiterhin sind Berufserfahrung (Tempel 2000, S.32; B1, Abs.92; B3, Abs.65; B5, Abs.46) und Regionalkenntnisse der Fachkräfte (BMZ 1999, S.3f; B4, Abs.51) wichtige Voraussetzungen. Die Betroffenen und deren Bedürfnisse müssen im Blick behalten werden um nicht in einen - wie Wanie und Hartmann es nennen - Friedenskolonialismus zu verfallen, in dem Friedenfachkräfte aus dem Westen Menschen im Süden oder Osten ihre Ideen aufdrängen (Wanie/Hartmann 2000, S.89). Ziel jeder Intervention sollte Empowerment, also Ermächtigung der lokalen Bevölkerung sein (Truger 2003, S.91).

Prinzipiell empfinden es die Befragten als „positiv, dass internationale Präsenz vor Ort ist.“ (B4, Abs.64) Evers ist der Ansicht, dass externe Fachkräfte Hoffnung in Krisengebiete bringen können (Evers 2006, S.8). Die Interviewten empfinden eine Entsendung von Fachkräften aus dem Ausland für sinnvoll um einen wertvollen interkulturellen Austausch für lokale Akteure zu ermöglichen (B3, Abs.111,117).

Fazit

Mit Rückblick auf die Forschungsfrage nach Möglichkeiten und Grenzen des Zivilen Friedensdienstes in der Westbank lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen: Sowohl die Theorie als auch die empirischen Ergebnisse zeigen, dass der Einsatz von ausländischen Fachkräften einen wichtigen Beitrag zur Friedensförderung leisten kann. Die Arbeit im ZFD ist von vielen Schwierigkeiten und Herausforderungen geprägt und konkrete Ziele sind oft schwierig in die Praxis umsetzbar. Dennoch lassen sich Auswirkungen auf die Zivilgesellschaft beobachten. Es werden vielfältige Gruppen in der Bevölkerung durch Trainings, MultiplikatorInnenschulungen, Begegnungen, künstlerische Arbeit und Bildungsprogramme erreicht. Lokale NGOs und die geschwächte Zivilgesellschaft profitieren durch den interkulturellen Austausch mit den externen Fachkräften und werden dadurch gestärkt.

In der vorliegenden Arbeit wurde deutlich, dass der ZFD nur einen kleinen Beitrag leisten kann und die Zusammenarbeit verschiedener Akteure unabdingbar ist. Damit der ZFD sich in Zukunft noch effektiver in Palästina und Israel für Frieden einsetzen kann, besteht einiger Verbesserungsbedarf. Konkrete Möglichkeiten sind:

Ausbau des ZFD in der Westbank: Durch mehr finanzielle Mittel könnte eine größere Anzahl an Friedensfachkräften in die Westbank geschickt werden. Gleichzeitig ist auf eine örtliche Verteilung der Projekte zu achten, wünschenswert ist die Erschließung abgelegener ländlicher Gebiete.

Vernetzung der Friedensarbeit: Zum einen ist eine stärkere Vernetzung und Zusammenarbeit der deutschen Trägerorganisationen anzustreben. Zum anderen ist es ein Ziel, mit den vielfältigen Initiativen und Vereinen, die in Israel und Palästina im Friedensbereich tätig sind, näher zusammenzuarbeiten.

Politische Bildung und Friedenspädagogik: Ein Hemmnis für Friedensarbeit sind die politischen Gegebenheiten vor Ort. Ein starker Rechtstrend in Israel (B1, Abs.60; B2, Abs.58) und eine korrupte palästinensische Führung (Hassassian 2006, S.82) hemmen den Friedensprozess. Die Bevölkerung ist stark desillusioniert und befürwortet Gewalt (PSR 2009). Der verstärkte Einsatz von Friedenspädagogik, politischer Bildung und Bewusstseinsarbeit in der israelischen und palästinensischen Bevölkerung, vor allem

unter jungen Menschen, ist wünschenswert. Langfristig könnten so Feindbilder aufgebrochen werden und eine Annäherung stattfinden. Letztlich darf nicht vergessen werden, dass die Bevölkerung durch die Wahl von Parteien über die zukünftige politische Richtung ihrer Regierungen entscheidet und die Jugend von heute die politische Führung von morgen ist.

Internationale Unterstützung: Eine bessere Einbettung von ziviler Konfliktbearbeitung in internationale Politik ist anzustreben. Es sollten nicht nur die Symptome des Konfliktes wie Gewalthandlungen, sondern die Wurzeln angegangen werden. Einerseits sind verstärkte Investitionen der Bundesregierung in zivile Konfliktbearbeitung, z.B. durch ZFD-Projekte sinnvoll. Andererseits ist eine klare gesamtpolitische Richtung, die sich für Gerechtigkeit und ein Ende von Menschenrechtverletzungen einsetzt notwendig.

Qualifikation der Fachkräfte: Bei der Arbeit des ZFD, in der ausländische Fachkräfte in Krisenregionen tätig sind, besteht die Gefahr eines Friedenskolonialismus. Ziele und Konzepte müssen sorgfältig an das kulturelle Umfeld angepasst werden und die Rolle der Friedensfachkräfte reflektiert werden. Essenziell sind daher eine fundierte fachliche Vorbereitung und Begleitung, sowie Berufserfahrung und Regionalkenntnisse der Fachkräfte.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass zivile Konfliktbearbeitung in der Region Palästina/Israel sinnvoll und notwendig ist. Während der Forschungsphase dieser Arbeit ist der Konflikt in der Region Nahost durch einen Krieg in Gaza eskaliert. Es zeigt sich deutlich, dass in Zukunft mehr zivile als militärische Interventionen stattfinden müssen, um Annäherung und Frieden zu erreichen. Der Zivile Friedensdienst ist ein Beispiel dafür, wie die Zivilgesellschaft gestärkt werden kann. Die neutrale Sicht von außen kann in einem komplizierten langanhaltenden Konflikt einen wichtigen Beitrag zum Frieden leisten. Frau Späth spricht sicherlich im Namen aller Friedensfachkräfte, die in der Westbank engagiert sind, wenn sie sich wünscht, dass durch ihre Tätigkeit Menschen „in dieser Hoffnungslosigkeit einen kleinen Hoffnungsschimmer“ bekommen (B4, Abs.67).

Literatur

- Auswärtiges Amt. (2008).** Länderinformation Palästinensische Gebiete.
www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Laenderinformationen/01-Laender/PalaestinensischeGebiete.html
(Stand: 12.10.2009)
- Boutros-Ghali, Boutros/Calließ, Jörg. (1992).** Agenda für den Frieden. Vorbeugende Diplomatie, Friedensschaffung und Friedenssicherung; Bericht des Generalsekretärs Boutros Boutros-Ghali gemäß der am 31. Januar 1992 von dem Gipfeltreffen des Sicherheitsrats verabschiedeten Erklärung. Die Agenda für den Frieden, 1992. S.19-65.
- Brinkmann, Cornelia. (2000).** Zivile Konfliktbearbeitung - Friedensfachdienst - Ziviler Friedensdienst. Begriffe und Bezüge. In: Evers, Tilman (Hrsg.). Ziviler Friedensdienst - Fachleute für den Frieden. Idee - Erfahrungen - Ziele. Opladen: Leske + Budrich. S.35-47.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). (1999).** BMZ Spezial Nr.16. Ziviler Friedensdienst (August 1999). Bonn.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). (2008a).** Auf dem Weg in die eine Welt. Weißbuch Entwicklungspolitik (Juni 2008). Berlin.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung BMZ. (2008b).** Konzepte 156: Grundlagen, Schwerpunkte und Perspektiven der deutschen Entwicklungspolitik mit der Region Nahost/Nordafrika (Februar 2008). Bonn/Berlin.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). (2008c).** Medienhandbuch Entwicklungspolitik 2008/2009. Bonn.
- Bundesregierung. (2004).** Aktionsplan Zivile Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung (12. Mai 2004). Berlin.
- Bundesregierung. (2006).** Sicherheit und Stabilität durch Krisenprävention gemeinsam stärken. 1. Bericht der Bundesregierung über die Umsetzung des Aktionsplanes "Zivile Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung". Berichtszeitraum: Mai 2004 bis April 2006. Verabschiedet vom Bundeskabinett am 31. Mai 2006. Berlin.
- Dajani, Mohammed/Baskin, Gershon. (2006).** Israeli-Palestinian Joint Activities: Problematic Endeavor, but Necessary Challenge. In: Kaufman, Edy/Salem, Walid/Verhoeven, Juliette. Bridging the Divide: Peacebuilding in the Israeli-Palestinian Conflict. Project of the European Centre for Conflict Prevention. Boulder [u.a.]: Lynne Rienner Publ. S.87-109.

- Evers, Tilman. (2000).** Ziviler Friedensdienst - Fachleute für den Frieden. Idee - Erfahrungen - Ziele. Opladen: Leske + Budrich.
- Evers, Tilman. (2006).** Arbeit an Konflikten. Der Zivile Friedensdienst nach sechs Jahren. In: Nieth, Jürgen (Hrsg.). Ziviler Friedensdienst. "Frieden schaffen ohne Waffen!" Wissenschaft und Frieden: Dossier 52. Bonn: W und F. S.2-11
- Flick, Uwe. (2007).** Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung (Orig.-Ausg., vollst. überarb. und erw. Neuausg.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl.
- Global Partnership for the Prevention of Armed Conflict (GPPAC). (2007).** Global Directory of Organizations.
www.gppac.net/page.php?id=1481
(Stand: 12.10.2009)
- Hassassian, Manuel. (2006).** Civil Society and NGOs Building Peace in Palestine. In: Kaufman, Edy/Salem, Walid/Verhoeven, Juliette. Bridging the divide. Peacebuilding in the Israeli-Palestinian conflict. Project of the European Centre for Conflict Prevention. Boulder [u.a.]: Lynne Rienner Publ. S.59-86.
- Hogen, Hildegard/Hotz, Jürgen. (2006).** Lexikon der Geschichte ; Han - Orn (Zeitverlag Gerd, Bucerius, Trans.). Hamburg: Zeitverl. Bucerius [u.a.]
- Hüfken, Volker. (2000).** Methoden in Telefonumfragen (1. Aufl.). Wiesbaden: Westdt. Verl.
- Institute for Multi-Track Diplomacy (IMTD). (2009).** What is Multi-Track Diplomacy?
http://imtd.org/?page_id=119
(Stand 12.10.2009)
- Johannsen, Margret. (2003).** Problem der Legitimierung und Akzeptanz von Gewaltstrategien im Palästina-Konflikt. In: Calließ, Jörg (Hrsg.). Zivile Konfliktbearbeitung im Schatten des Terrors. Loccumer Protokolle; 58/02 (1. Aufl.). Rehburg-Loccum: Evang. Akad. S.275-286.
- Jäger, Uli. (2008).** Friedenspädagogik in Konflikt- und Kriegsregionen. Ansätze und Herausforderungen für die Entwicklungszusammenarbeit. In: Grasse, Renate (Hrsg)/Nolte, Wilhelm/Schlotter, Peter (Hrsg.). Berliner Friedenspolitik? Militärische Transformation – Zivile Impulse – Europäische Einbindung. AFK Friedensschriften, Band 34. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft. S.162-185.
- Kasch, Volker/Rast, Lothar. (2000).** Die Umsetzung des Zivilen Friedensdienstes in der Entwicklungszusammenarbeit: Das Beispiel des DED. In: Evers, Tilman (Hrsg.). Ziviler Friedensdienst - Fachleute für den Frieden. Idee - Erfahrungen - Ziele. Opladen: Leske + Budrich. S.199-212.

- Kaufman, Edy/Salem, Walid/Verhoeven, Juliette. (2006).** Bridging the divide. Peacebuilding in the Israeli-Palestinian conflict. Boulder [u.a.]: Lynne Rienner Publ.
- Klotz, Sabine/Wellmann, Christian. (2003).** Zivile Konfliktbearbeitung. Theorie und Praxis. Heidelberg: Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Kommission EG). (2004).** Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen Europäische Nachbarschaftspolitik. Länderbericht Palästinensische Behörde für das Westjordanland und den Gazastreifen. Brüssel.
http://ec.europa.eu/world/enp/pdf/country/pa_enp_country_report_2004_de.pdf
(Stand: 12.10.2009)
- Konsortium Ziviler Friedensdienst. (2008).** Standards für den Zivilen Friedensdienst, Gemeinsame Grundlage des Konsortiums Ziviler Friedensdienst bei der Entwicklung von Projekten. Überarbeitete Fassung (Mai 2008). Bonn.
- Kuckartz, Udo (Hrsg.)/Dresing, Thorsten/Rädiker, Stefan/Stefer, Claus. (2008).** Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis (2., aktualisierte Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kurschat, Ruben. (2000).** Wir, Die und Ich. Fremd- und Selbstbilder als Ansatz multi-kollektiver Sozialarbeit. In: Evers, Tilman (Hrsg.). Ziviler Friedensdienst - Fachleute für den Frieden. Idee - Erfahrungen - Ziele. Opladen: Leske + Budrich. S.57-67.
- Köhler, Hannelore. (2005).** Zivile Konfliktbearbeitung als Friedensstrategie. Chancen und Grenzen. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität.
- Mayer, Horst O. (2008).** Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung (4., überarb. und erw. Aufl.). München [u.a.]: Oldenbourg.
- Meggle, Georg. (2007).** Deutschland, Israel, Palästina. Streitschriften. Hamburg: Europ. Verl.-Anst.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrich. (1997).** Das Experteninterview – Wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Friebertshäuser, Barbara (Hrsg.). Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. S.481-491.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike. (2005).** ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.). Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung (2.Aufl.): Verlag für Sozialwissenschaften. S.71-94.

- Palestinian Center for Policy and Survey Research (PSR)/Harry S. Truman Research Institute for the Advancement of Peace at the Hebrew University of Jerusalem. (2009).** Joint Israeli-Palestinian Poll, 14.June 2009.
www.pcpsr.org/survey/polls/2009/p32ejoint.html
(Stand: 12.10.2009)
- Population Reference Bureau (PRB). (2008).** World Population Data Sheet. Population Reference Bureau: Washington, DC.
- Ropers, Norbert. (2000).** Konfliktbearbeitung in der WeltbürgerInnengesellschaft. Friedensförderung durch Nichtregierungsorganisationen. In: Menzel, Ulrich (Hrsg.)/Senghaas, Dieter. Vom ewigen Frieden und vom Wohlstand der Nationen. Dieter Senghaas zum 60. Geburtstag (Orig.-Ausg., Erstausg., 1. Aufl.). Frankfurt am Main: Suhrkamp. S.70-100.
- Schell-Faucon, Stephanie. (2004).** Konflikttransformation durch Bildungsprogramme? In: Sommer, Gert (Hrsg.). Krieg und Frieden. Handbuch der Konflikt- und Friedenspsychologie (1. Aufl.). Weinheim [u.a.]: Beltz, PVU. S.595-606.
- Schweitzer, Christine. (2004).** Zivile Konfliktintervention. In: Sommer, Gert (Hrsg.). Krieg und Frieden. Handbuch der Konflikt- und Friedenspsychologie (1. Aufl.). Weinheim [u.a.]: Beltz, PVU. S.508-519.
- Shephard, Mark. (1987).** Gandhi today, A report on Mahatma Gandhi's successors. Arcata: Simple Productions.
- Smidoda, Iris. (2000).** Instrumente ziviler Konfliktbearbeitung in internationalen Konflikten. In: Evers, Tilman (Hrsg.). Ziviler Friedensdienst - Fachleute für den Frieden. Idee - Erfahrungen - Ziele. Opladen: Leske + Budrich. S.78-85.
- Sozialdemokratische Partei Deutschland/ Bündnis 90/Die Grünen. (1998).** Aufbruch und Erneuerung - Deutschlands Weg ins 21. Jahrhundert, Koalitionsvereinbarung zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands und Bündnis 90/Die Grünen. Bonn.
- Sticker, Georg. (2000).** Fit in conflict. Ziviler Friedensdienst als Aufgabe der AGEH-Personalentwicklung. In: Evers, Tilman (Hrsg.). Ziviler Friedensdienst - Fachleute für den Frieden. Idee - Erfahrungen - Ziele. Opladen: Leske + Budrich. S.263-273.
- Tempel, Helga. (2000).** Leitlinien des Zivilen Friedensdienstes. In: Evers, Tilman (Hrsg.). Ziviler Friedensdienst - Fachleute für den Frieden. Idee - Erfahrungen - Ziele. Opladen: Leske + Budrich. S.23-34.
- Trittmann, Uwe. (2000).** Geschichte einer Idee – Das Forum Ziviler Friedensdienst. In: Evers, Tilman (Hrsg.). Ziviler Friedensdienst - Fachleute für den Frieden. Idee - Erfahrungen - Ziele. Opladen: Leske + Budrich. S.145-156.

- Truger, Arno. (1995).** Internationale zivile Friedensdienste. Friedensansätze "von unten". In: Österreichisches Studienzentrum für Frieden und Konfliktlösung. Tod durch Bomben. Chur: Rüegger. S.249-272.
- Truger, Arno. (2003).** Zivile Konfliktbearbeitung und der 11. September. In: Calließ, Jörg (Hrsg.). Zivile Konfliktbearbeitung im Schatten des Terrors. Loccum: Protokolle ; 58/02 (1. Aufl.) Rehburg-Loccum: Evang. Akad. S.87-100.
- Ullrich, Garsten G. (1999).** Methoden - Deutungsmusteranalyse und diskursives Interview. Zeitschrift für Soziologie, 28. S.429-447.
- United Nations (UN). (1948).** Universal declaration of human rights. Approved by the General Assembly of the United Nations (Paris, 10.12.1948). London: Stat. Off.
- United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2008).** Inclusive Education: The way of the future. Conclusions and recommendations of the 48th session of the international conference on education (25.-28. November 2008). International Conference Centre, Geneva.
www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Policy_Dialogue/48th_ICE/CONFINTED_48-5_Conclusions_english.pdf
(Stand: 12.10.2009)
- United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs - occupied Palestinian Territory (UN OCHA-oPt). (2008).** Socio-Economic Fact Sheet April 2008.
http://unispal.un.org/pdfs/OCHA_oPt_PoC_MonthlyTablesApril08.pdf
(Stand: 12.10.2009)
- United Nations Population Fund (UNFPA). (2005).** Country programme document for the occupied Palestinian Territory.
www.unfpa.org/cp/pse/dpfa_cpd_opt-3.pdf
(Stand: 12.10.2009)
- United Nations Population Fund (UNFPA). (2007).** State of the World Population 2007. Unleashing the Potential of Urban Growth.
http://www.unfpa.org/upload/lib_pub_file/695_filename_sowp2007_eng.pdf
(Stand: 12.10.2009)
- United Nations Population Fund (UNFPA)/Population Reference Bureau (PRB). (2005).** Country Profiles for Population and Reproductive Health Policy. Development and Indicators 2005. Prographics, Inc., Annapolis, MD. S.183-205.
- van Eeden, Janne Poort. (2000).** Internationale Zusammenarbeit für Gewaltfreiheit. Das European Network for Civil Peace Services EN.CPS. In: Evers, Tilman (Hrsg.). Ziviler Friedensdienst - Fachleute für den Frieden. Idee - Erfahrungen - Ziele. Opladen: Leske + Budrich. S.165-172.

von Borries, Bodo. (2006). Mehr Frieden wagen. Wege zur Überwindung von Gewalt - sieben Jahre Ziviler Friedensdienst. Bonn.

Wanie, Renate/Hartmann, Hans. (2000). Schöner intervenieren. Gewaltfreie Intervention - ein verkappter Friedenskolonialismus? In: Evers, Tilman (Hrsg.). Ziviler Friedensdienst - Fachleute für den Frieden. Idee - Erfahrungen - Ziele. Opladen: Leske + Budrich. S.86-93.

Weltfriedensdienst E.V. (2005). Dokumentation des Symposiums „Konflikttransformation in Palästina und Israel – Beiträge des Zivilen Friedensdienstes“. Berlin.

Anhang A: Kurzfragebogen

Guten Tag (*Name der Person*),

ich studiere in Oldenburg interkulturelle Pädagogik und schreibe derzeit meine Diplomarbeit zum Thema „zivile Konfliktbearbeitung in Palästina“. Es soll eine empirische Arbeit werden, in der ich gerne die Arbeitserfahrungen von Zivilen Friedensfachkräften aufnehmen möchte.

Daher suche ich Friedensfachkräfte, die derzeit in den Palästinensischen Gebieten arbeiten und zu einem telefonischen Interview bereit sind. Der Erhebungszeitraum wird zwischen Dezember 2008 und Februar 2009 liegen. Die Interviews werden auf Tonband aufgenommen. Bei der Auswertung werde ich selbstverständlich alle erhobenen Daten anonymisieren. Wären Sie zu einem Interview bereit? Könnten Sie dann bitte die folgenden Fragen kurz beantworten?

1. Über welche Entsendeorganisation sind Sie in Palästina?
2. Mit welcher palästinensischen und/oder israelischen Organisation arbeiten Sie zusammen?
3. In welcher Stadt sind Sie tätig?
4. In welchem Handlungsfeld liegen Ihre Aufgaben?
5. Was ist die Zielgruppe Ihrer Arbeit?
6. Seit wann sind Sie in Palästina als Friedensfachkraft tätig? Bis wann voraussichtlich?
7. Welche Berufsausbildung haben Sie?
8. Wie alt sind Sie?
9. Sind Sie telefonisch erreichbar? Haben Sie einen Zugang zu Internet-Telefonie (z.B. Skype, ICQ, Windows Messenger)?

Ich danke Ihnen vielmals für Ihre Hilfe und stehe Ihnen gerne für Rückfragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

Simone Meincke

Anhang B: Leitfaden

1 Das Konzept des ZFD

1.1 Projektbeschreibung

- Würden Sie bitte das Projekt vorstellen, in dem Sie arbeiten?
- Was umfasst Ihre Arbeit als Friedensfachkraft dabei? Was umfasst Ihr Handlungsfeld?
- An welche Zielgruppe wendet sich Ihre Arbeit? Gibt es besondere Schwierigkeiten bei der Arbeit mit dieser Gruppe?

1.2 Interkulturelle Zusammenarbeit

- Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit Ihrer/Ihren lokalen Partnerorganisation/en? Was funktioniert gut? Wo gab es schon Konflikte?
- Welche Rolle kommt Ihnen als Friedensfachkraft zu?
- Welche Rolle spielt Religion in Ihrer Arbeit?

1.3 Methoden und Instrumente

- Welche Methoden und projektspezifischen Instrumente haben sich in Ihrer Arbeit bewährt?
- Nach welchen pädagogischen Konzepten arbeiten Sie? Welche Arbeitskonzepte haben Sie selbst entworfen oder angepasst?

2 Umsetzbarkeit von Zielen

2.1 Zu gerechtem Frieden beitragen

- Welche Ziele sind in Ihrem Stellenprofil definiert? Sind diese Ziele ihrer Meinung nach realistisch und umsetzbar?
- In den Standards für den Zivilen Friedensdienst des Konsortium ZFD heißt es: "Oberziel des ZFD ist es, in Zusammenarbeit mit lokalen Partnerorganisationen Gewalt zu vermindern oder zu vermeiden, Verständigung zu fördern und zu einem nachhaltigen, gerechten Frieden beizutragen." (Konsortium ZFD 2008, S.2f)

- Wie findet sich das in Ihrem Projekt wieder? Inwiefern können Sie im ZFD zu einem gerechten Frieden beitragen?
- Lässt sich das Konzept des gerechten Frieden in die Praxis umsetzen? Was ist schwierig umzusetzen?

2.2 Stärkung der Zivilgesellschaft

- In den ZFD Standards heißt es weiter, dass "vorhandene Ansätze zur Versöhnung und Friedenssicherung" durch den ZFD gestärkt werden sollen.
 - Sehen Sie die Bereitschaft zum Frieden in der zivilen Bevölkerung in Israel und den Palästinensischen Gebieten?
 - Sehen Sie Möglichkeiten die Zivilgesellschaft zu stärken?

3 Einschätzung der Wirksamkeit

3.1 Auswirkungen und Erfolge

- Können Sie bislang konkrete Auswirkungen Ihrer Arbeit sehen? Wo?
- Wie bewerten Sie im Allgemeinen die Arbeit des Zivilen Friedensdienstes in Palästina?

3.2 Persönliche Erwartungen

- Wie kam es zu Ihrem Einsatz in Palästina? Was motiviert Sie dazu, sich in den Palästinensischen Gebieten zu engagieren?
- Welche Erwartungen hatten Sie, bevor sie Ihre Arbeit als Friedensfachkräfte begannen?
- Haben sich die Ziele, die Sie bei Antritt Ihrer Stelle hatten verändert?
- Sind Sie zufrieden mit Ihrer Arbeit? Wo hätten Sie sich bisher mehr sichtbaren Erfolg gewünscht?

4 Wünsche und Verbesserungsmöglichkeiten

- Haben Sie Vorschläge, wie die Arbeit des ZFD in der Westbank noch effektiver werden könnte? Haben Sie Wünsche für die weitere Arbeit von Friedensfachkräften in der Westbank?
- Gibt es etwas Wichtiges, das Sie noch hinzufügen möchten?

Anhang C: Kontextprotokoll

Datum/Uhrzeit des Interviews:	
Dauer:	
Synonym der/des Befragten:	
Geschlecht des Befragten:	
Ort:	
Organisation:	
Kommunikationssituation, Rollen:	
Zur Person des Befragten:	
Verhalten der Forscherin:	
Äußere Einflüsse, Störungen, Probleme:	
Besonderheiten beim Interviewverlauf:	
Inhaltliche Auffälligkeiten:	

Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Außerdem versichere ich, dass ich die allgemeinen Prinzipien wissenschaftlicher Arbeit und Veröffentlichung, wie sie in den Leitlinien guter wissenschaftlicher Praxis der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg festgelegt sind, befolgt habe.

Simone Meincke

Oldenburg, 20.Oktober 2009