



Interkulturelle Kommunikation

Nr. 02 / 2018, 53. Jahrgang

contacts

Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V.

Was uns auf Augenhöhe bringt: Mit offener Kommunikation und Vertrauen partnerschaftliche Zusammenarbeit fördern

Im Anderen den Menschen sehen: Als ZFD-Fachkraft in Israel/Palästina

Gemeinsam Veränderungen gestalten: Personelle Zusammenarbeit auf dem Weg in eine globale Lern- und Solidargemeinschaft



Interkulturelle Kommunikation

Vom Arbeiten auf Augenhöhe wird sehr oft in der Entwicklungszusammenarbeit gesprochen, aber was ist das eigentlich genau? Wer begibt sich von wo auf das angestrebte Niveau und wo ist der eigene Standpunkt? Was bedeutet diese Art zu denken für die Zusammenarbeit von Fachkräften und ihren Kolleginnen und Kollegen in den Partnerorganisationen? Denn im Arbeitsalltag erweist sich ja letztlich, ob die Kommunikation miteinander für eine wirksame Zusammenarbeit taugt und inwieweit die Beteiligten es schaffen, ihre Interaktion miteinander so zu gestalten, dass sie für die gemeinsame Arbeit fruchtbar wird.

Machtstrukturen explizit und dennoch sensibel zum Thema zum machen, eröffnet neue Dialogmöglichkeiten für Partner und Fachkräfte.

Die Personalentwicklung der AGEH hat genau das im Blick, wenn Sie in die Vorbereitung und Begleitung der Fachkräfte Angebote zur Interkulturellen Kommunikation integriert und weiterentwickelt. Ganz bewusst bezieht sie in den sogenannten Gastlandsveranstaltungen Kolleg/-innen und Vorgesetzte der Fachkräfte mit ein. Dabei gehe es – wie Kerstin Kude, Leiterin der Personalentwicklung erläutert – nicht mehr nur darum, die kulturellen Vereinbarungen der jeweils anderen Kultur kennenzulernen, sondern sich die strukturellen Verhältnisse zu vergegenwärtigen, die Kommunikation erschweren oder erleichtern können.

Wenn wir mit ehrlichem Interesse aneinander im Austausch sind, ohne ausschließlich die Unterschiede im Blick zu haben, wenn wir bereit sind, uns selbst irritieren zu

lassen und ehrlich zu hinterfragen, geben wir unserem Gesprächspartner Raum, offen und auf Augenhöhe zu kommunizieren.

Als eine besondere Form von interkultureller Kommunikation berichten wir in contacts über eine Initiative zur Förderung des interreligiösen Dialogs in Kamerun. ZFD-Fachkraft Paul Beitzer erlebte einen Workshop mit Geistlichen und Mitgliedern der ansässigen Glaubensgemeinschaften in Tibati. Sie konnten andere Glaubensrichtungen besser kennenlernen, Misstrauen und Vorurteile reflektieren, was letztlich zur Stärkung des friedlichen Zusammenlebens beitrug.

Außerdem stellen wir die AGEH-Geschäftsführerin, Dr. Claudia Lücking Michel, vor, die seit Mai diesen Jahres im Amt ist. Was aus Ihrer Sicht die Personelle Zusammenarbeit attraktiv macht, welche Herausforderungen in der Zukunft anstehen und was jetzt ganz aktuell angepackt werden muss, erzählte sie im Gespräch mit Katharina Engels.

Schon an dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass die AGEH im kommenden Jahr 60 Jahre alt wird. Wir feiern das Jubiläum mit einem Festakt am 15. November in Köln. In der ersten contacts-Ausgabe im neuen Jahr wird es dazu mehr Informationen geben.

Mit den besten Wünschen für ein frohes und gesegnetes Weihnachtsfest.

Katharina Engels
Chefredakteurin von contacts

Inhalt



10 Im Museum MUPI in El Salvador setzen sich Jugendliche mit der gewaltvollen Vergangenheit ihres Heimatlandes auseinander. Wir sprachen mit der Ethnologin Anna Theissen, die dort als ZFD-Fachkraft arbeitet.



15 Anlässlich des „Tages der afrikanischen Jugend“ veranstaltete die Organisation WAYNE ein Antikorruptionstraining für Schüler. Warum das in Sierra Leone wichtig ist, berichtet ZFD-Fachkraft Christoph Schlimpert.



22 Yvonne Massoth unterstützt als Fachkraft das Projekt „Promopaz“ der Diözese Tumaco in Kolumbien. Sie berichtet über ihren Arbeitsalltag und eine besondere Aktion, um die Öffentlichkeit zu informieren – die sogenannte Friedenswoche.

Thema

- 4 Was uns auf Augenhöhe bringt**
Mit offener Kommunikation und Vertrauen partnerschaftlicher Zusammenarbeit fördern (Katharina Engels)
- 10 Für eine Erinnerungskultur gegen Gewalt**
Ein Museum in San Salvador engagiert sich für ein friedliches Zusammenleben (Eva Maria Helm)
- 12 Konflikten gemeinsam begegnen**
Initiativen des interreligiösen Dialogs in Kamerun fördern Verständnis (Paul Beitzer)
- 15 Starke junge Stimmen gegen Korruption**
ZFD unterstützt Training für die Rechte Jugendlicher in Sierra Leone (Christoph Schlimpert)
- 16 Im Anderen den Menschen sehen**
Als ZFD-Fachkraft in Israel/Palästina (Martina Rieken, Volker Frechen)

Horizonte

- 18 Gemeinsam Veränderungen gestalten**
Personelle Zusammenarbeit auf dem Weg in eine globale Lern- und Solidargemeinschaft (Katharina Engels)

Porträt

- 22 Friedliches Zusammenleben fördern**
In Kolumbien zwischen Pazifikparadies und Gewaltexzess (Jakob Steiger)

24 Personalia

25 Stellenanzeigen

Kompakt

- 26 Wie viel Religion darf sein im Freiwilligendienst?**
- 27 Gewaltfrei leben im Slum – Workshops für ein friedliches Miteinander**

Was uns auf Augenhöhe bringt

Mit offener Kommunikation und Vertrauen partnerschaftliche Zusammenarbeit fördern



Internationale Zusammenarbeit braucht eine offene Kommunikation, die sich nicht scheut, auch Machtstrukturen und Vorurteile zu hinterfragen. Die AGEH bietet seit vielen Jahren Gastlandveranstaltungen zum Thema interkulturelle Kommunikation an, bei denen Fachkräfte mit ihren Kollegen/-innen aus den Partnerorganisationen darüber im Dialog sind, wie sie miteinander arbeiten. Jetzt wird das Konzept überarbeitet. Wir haben mit der Teamleiterin der Personalentwicklung, Kerstin Kude, darüber gesprochen, was sich verändern wird.

Text: Katharina Engels
Fotos: Christoph Seelbach

Frau Kude, was verstehen sie genau unter interkultureller Kommunikation?

Kerstin Kude: Wir verstehen interkulturelle Kommunikation als einen Teilbereich von interkultureller Kompetenz, die Fachkräfte im Entwicklungsdienst notwendig mitbringen und stetig weiterentwickeln müssen für ihre Zusammenarbeit mit den Partnern. Während der Vorbereitung und des Dienstvertrages bieten wir Räume an, um diese Lernprozesse zu vertiefen.

Wie sehen diese Räume konkret aus?

Kerstin Kude: In der Vorbereitung bieten wir den Fachkräften ein dreitägiges Modul zu interkultureller Kommunikation mit erfahrenen Trainer/-innen an. Da die Teilnehmenden unterschiedliche Erfahrungen zu dem Thema einbringen, lernen die Gruppen ausgesprochen individuell in unterschiedlichsten Ebenen und fokussieren ihre Lernprozesse bedarfsorientiert. Zu regelmäßigen, fünftägigen Workshops, sogenannte Gastlandveranstaltungen (GLV), laden wir die Fachkräfte zusammen mit Vertreter/-innen der Partnerorganisationen in Afrika, Lateinamerika und Asien ein. Da wird der Dialog und das gemeinsame Lernen über interkulturelle Kommunikation bzw. in der Regel viel konkreter ihre Auswirkungen auf die jeweilige Zusammenarbeit eröffnet.

Fachkräfte sprechen ja nicht ständig mit ihren Partnern über die Art ihrer Kommunikation sondern viel mehr über ihre Projektziele und -inhalte. Daher bieten wir in der GLV den Raum, darüber zu sprechen, wie arbeiten wir denn tatsächlich zusammen. Es schafft Vertrauen ineinander und stärkt damit die Zusammenarbeit, wenn wir offen

über Unterschiede – nicht nur kultureller Art – sprechen, sondern auch explizit über ökonomische Machtverhältnisse in der Welt und auch über Hierarchien z. B. innerhalb der Organisationen. In den Gastlandveranstaltungen findet sowohl eine Weiterentwicklung der individuellen Kooperationskompetenz der Partner und Fachkräfte statt, als auch eine Art Teamentwicklungsprozess, beide Lernprozesse lassen sich wunderbar leicht aus dem Thema "Interkulturelle Kommunikation" ableiten.

An welchen Teamentwicklungsfragen wird da zum Beispiel gearbeitet?

Kerstin Kude: Zum Beispiel wird darüber gesprochen, welche persönlichen Vorstellungen voneinander zu welchen Aufgabenverteilungen im Arbeitsalltag führen. Sowohl die Partner als auch die Fachkräfte, können im offenen und begleiteten Lernprozess in den Gastlandveranstaltungen vielfach besser als im Arbeitsalltag zum Ausdruck bringen, ob sie sich auch auf unterschiedlichen Hierarchieebenen gut vertreten können und damit auch verstanden werden können.

„Der Grundgedanke ist, Sensibilität für Machtverhältnisse und eigene Machtpositionen schon in der alltäglichen Arbeitssituation zu entwickeln, um damit offener umzugehen.“

Erfahrungen von Teilnehmern:

Peter Schumacher und Edgar Marino Pizo arbeiten beim Consejo Regional Indígena del Cauca (CRIC) in Popayán in Kolumbien. Der Dachverband der indigenen Organisationen der Region Cauca richtet seine Arbeit auf die Stärkung der Rechte der indigenen Gemeinden durch verschiedene Bildungsprogramme. Beide haben an der AGEH-Gastlandveranstaltung zur interkulturellen Kommunikation in Kolumbien im November 2017 teilgenommen.



Peter Schumacher

Das Thema Interkulturalität begleitet uns Fachkräfte schon seit der Vorbereitung. Trotzdem war es noch mal ein anderes Erleben, im Gastland und mit den Kolleginnen und Kollegen auch aus anderen Organisationen und Ländern Erfahrungen dazu auszutauschen. Es lohnt sich, den Unterschieden auf den Grund zu gehen – da stößt man oft auf ganz unterschiedliche Wertvorstellungen, die meist unausgesprochen bleiben. Das Bild vom Eisberg ist sehr einleuchtend: Das Wesentliche bleibt unsichtbar. Im Alltag sind die kulturellen Unterschiede oft nur sehr subtil zu spüren. Deshalb ist es immer wieder gut, einen genaueren Blick auf schwierige (und lustige) Situationen zu werfen.

Offene Aussprachen bauen Missverständnisse ab und Vertrauen auf. Die Zusammenarbeit kann dann besser gelingen. Auch das Lernen in den großen Gruppen mit Fachkräften und Kollegen aus verschiedenen Ländern eröffnet Austausch und Perspektiven, die es sonst nicht geben würde.

Manchmal geht es aber auch um scheinbar einfache und offensichtliche Themen, wie Pünktlichkeit. Eigentlich weiß man, warum der Kollege oder die Kollegin immer wieder zu spät kommt, der Bus fällt einfach aus, die Kinder sind krank, oder oder. Da häufig im Alltag darüber lieber nicht (mehr) gesprochen wird, können sich daraus leicht Vorwürfe und Ärger entwickeln.

Gerade dieser Ärger steht oftmals unmittelbar mit Machtlosigkeit oder die Vorwürfe mit Machtausübung in Zusammenhang und hat gar nicht immer mit kulturellen Unterschieden zu tun, wie vermeintlich gedacht. Auch für den Austausch zu solch alltäglichen Situationen findet sich in den Gastlandveranstaltungen neutraler Boden und alle können füreinander neues Verständnis entwickeln.

Warum ist und bleibt die interkulturelle Kommunikation ein Standardangebot bei den Gastlandveranstaltungen?

Kerstin Kude: Wenn wir in unseren Gastlandveranstaltungen an interkultureller Kommunikation und Kooperation mit Fachkräften und Partnern arbeiten, leiten sich unmittelbar Dialoge und gemeinsames Lernen zum sensiblen Umgang mit Machtverhältnissen und wirksamer Kooperation in der Welt für nachhaltige Entwicklung ab. Dieses wollen wir weiterhin stärken und als wichtige Lernprozesse nutzen.

Als wir vor vielen Jahren mit Gastlandveranstaltungen zu interkultureller Kommunikation begonnen haben, sind viele Fachkräfte mit deutlich weniger interkultureller Erfahrung als heute in die Personelle Entwicklungszusammenarbeit (PEZ) gegangen. Heute hat sich das verändert. Es gibt viel mehr Möglichkeiten, sich in diesem Bereich weiterzuentwickeln, eigene Prägungen bewusst zu erleben und auch Grenzerfahrungen zu machen.

Daher müssen wir schauen, wie wir in unseren Weiterbildungen dieser Situation gerecht werden.

Auch viele unserer Partner bringen interkulturelle Erfahrungen mit. Trotzdem wünschen sie sich von uns, dass wir ihnen mehr Qualifizierung und gemeinsames Lernen anbieten, um auch ihnen die Möglichkeit zu bieten, ihre Zusammenarbeit mit internationalem Personal weiterzuentwickeln. Sie sagen uns immer wieder: "Ihr bereitet die Fachkräfte auf die Zusammenarbeit vor, aber wer bereitet uns vor?" Den Punkt zu finden, von dem aus man dann wirklich in den Dialog gehen kann und offen miteinander über die konkrete Zusammenarbeit spricht, ist immer wieder spannend.

Warum muss das bisherige Angebot überarbeitet werden?

Kerstin Kude: Wir wollen auch mit diesen Angeboten die „Sorge um das gemeinsame Haus“ befördern. Wir sind uns alle — Gott sei Dank — immer klarer und bewusster, dass wir nur mit Vertrauen und Offenheit weltweit wirksam kooperieren können, und dies wollen wir für nachhaltige Entwicklung im Süden und im Norden tun. Daher möchten wir auch unsere AGEH-Angebote für interkulturelle Kommunikation explizit für den sensiblen Umgang miteinander und auch den sensiblen Umgang mit Macht, durch Aufbau von Offenheit und Vertrauen und solidarisches Handeln mit unseren Partner dafür nutzen.

In interkulturellen Kommunikations-Seminaren macht man Unterschiede immer wieder deutlich an Begrüßungsritualen und Kulturtraditionen, z. B. wie heiratet man, etc. Das bewirkt einen Fokus auf Unterschiede und trifft nicht den Kern, der Vielfalt als Lernen voneinander und Perspektivwechsel bewusst befördern soll, um gemeinsam aus der Begegnung in Vielfalt zu wirken.

Wir bewegen uns ja in Begegnungen, um andere Kulturen zu erleben. Begrüßungsrituale kann ich einfach erlernen, Irritationen sind gewünscht, wenn ich im Ausland arbeiten möchte. Viel mehr sollte es daher in Zukunft darum gehen, dass wir uns strukturelle Verhältnisse vergegenwärtigen, die Kommunikation erschweren oder erleichtern können. Machtstrukturen explizit und



dennoch sensibel zum Thema zu machen, eröffnet neue Dialogmöglichkeiten mit den Partnern und Fachkräften. Wir können am Kern der Kooperationsbeziehungen noch viel ehrlicher und authentischer miteinander werden.

Wie gelingt es im Training, dass diese Dinge offen angesprochen werden können?

Kerstin Kude: Wenn wir mit ehrlichem Interesse aneinander und ohne Unterschiede als Fokus über den anderen in den Austausch gehen, kann das gelingen. Wir müssen uns wirklich für den anderen interessieren und bereit sein, uns selbst irritieren zu lassen und uns dann auch ehrlich zu hinterfragen. Dann geben wir dem Gesprächspartner auch Raum, offen mit uns zu kommunizieren.

Diese offene Herangehensweise brauchen rassismuskritische und machtkritische



„Wenn ich erkenne, von welchen Bildern und Vorurteilen ich selbst geprägt bin, kann ich das verändern und in einen echten Dialog kommen.“

Ansätze. Als weiße Person in Afrika kann ich davon ausgehen, dass ich eine herausgehobene und oftmals mit Privilegien einhergehende Position habe und man mit mir anders umgeht. Es ist wichtig, das sensibel und bewusst zu haben, um damit offen im Dialog umgehen zu können und etwas für mich und gelungene Kommunikation zu bewegen. Dies ist der Grundgedanke, es geht darum machtkritisch und machtsensibel zu sein, machtbewusst zu sein, um damit dann einen gelungenen Umgang zu finden.

Diese rassismuskritischen und machtkritischen Ansätze werden ja in die Überarbeitung der Gastlandveranstaltungen einfließen. An welchen Stellen wird das konkret spürbar sein?

Kerstin Kude: Die meisten interkulturellen Trainingsangebote waren bisher auf Theorien und Modellen aufgebaut, die sich nicht um eine Veränderung in der globalen Welt bemüht haben, sondern darum, einfach in der Zusammenarbeit kulturell sensibel zu werden, Macht und ökonomische Rahmenbedingungen waren nicht im Blick.

Bisher ging es in unseren Gastlandveranstaltungen zu interkultureller Kommunikation noch zu wenig um die Beziehung zwischen Fachkräften und Partnern und um deren Verankerung in den strukturellen Verhältnissen. Wir möchten interkulturelle Kommunikation nicht nur an einer der beiden Seiten festmachen und nur fragen, wie kommuniziert man im Land des jeweiligen Dienstgebers.

Sondern wir möchten dazu ermutigen zu schauen, wie kommuniziere und agiere ich selbst in den gegebenen Rahmenbedingungen. Dann kann ich auch hier bewusst zu Bildern und Prägungen kommen, die mein Handeln bestimmen. Und wir fragen uns, wie kann ich das so verändern, dass ich mit meinem Partner in einen offenen und solidarischen Dialog komme. Das ist eine erweiterte Perspektive, als nur die kulturellen Vereinbarungen einer anderen Kultur kennenzulernen. Da wird es zugleich persönlich und politisch.

Welche Aspekte kommen nun neu in die Gastlandveranstaltungen hinein?

Kerstin Kude: Sicher ist, dass wir den akademischen Diskurs zu „Critical Whiteness“

und zu rassismuskritischem Arbeiten neu in die Veranstaltungen einbringen werden. Wir überprüfen unsere Modelle der interkulturellen Kommunikation anhand dieser Perspektiven und alle praktischen Übungen, wie z. B. Rollenspiele, werden dann unter diesem Aspekt betrachtet. Das wird den Verlauf der Veranstaltungen verändern. Natürlich werden wir uns auch weiterhin mit unterschiedlichen Kulturtraditionen befassen. Wenn auch wir uns mit machtkritischen Ansätzen auseinandersetzen, werden wir uns jetzt zum Beispiel fragen, was haben denn bestimmte Begrüßungsrituale mit Macht zu tun.

Was wird in Zukunft wegfallen?

Kerstin Kude: Der Kulturschock! Der ist ja sehr bekannt und dabei sehr plakativ. Jeder glaubt zu wissen, was damit gemeint ist. Aber allein schon mit dem Begriff Schock problematisieren wir ja eigentlich den Umgang mit Unterschieden. Wir wollen Vielfalt erleben, verstehen und schauen, ob verschiedene Phasen nicht einfach gegeben sind, wenn wir einander begegnen, wenn wir uns in etwas Neuem zurechtfinden. Das werten wir nicht mehr grundsätzlich als Schock, sondern viel mehr schauen wir auf uns selbst im Erleben von Neuem und Irritationen und hinterfragen, welche Strategien wir verfolgen, wenn wir damit umgehen.

Wie wird der partnerschaftliche Umgang von Fachkräften und Partnern im neuen Konzept thematisiert?

Kerstin Kude: Menschliche, offene und (selbst-)kritische Begegnungen in der Personellen Zusammenarbeit geben uns die besondere Chance, Vertrauen aufzubauen und Augenhöhe in der Kommunikation zu stärken. Es ist unsere Aufgabe als Organisation der PEZ, dies immer weiter zu profilieren. Das Wichtige an den neuen Ansätzen ist, dass wir uns auch in interkulturellen Arbeitszusammenhängen immer mehr darauf konzentrieren, nicht nur Kapazitäten mit und von Partnern weiterzuentwickeln, sondern dass wir selbst auch sehr viel daraus lernen, wenn wir es anstreben und sogar schaffen, bewusst weg von unseren gegebenen Machtpositionen auf Augenhöhe mit unseren Partnern zu gehen.

Dann kommen wir von scheinbar bequemen Wegen, auf denen wir aufgrund von gegebenen Privilegien gehen, zu menschlichen Begegnungen und einer Zusammenarbeit mit ganz anderen und nachhaltigen Perspektiven. Das erfahre ich auch immer wieder von zurückkehrenden Fachkräften, die schon lange in diesem Spannungsfeld zwischen gemeinsamem Lernen und nachhaltigen und kritischem Handeln wirken.



Edgar Marino Pizo

Der Consejo Regional Indígena del Cauca (CRIC) ist für sich genommen schon eine interkulturelle Organisation: Hier sind zehn Ethnien aus dem Cauca vereint und arbeiten zusammen, um sich für ihre Rechte einzusetzen. Das bedeutet auch: Kulturelle Unterschiede begleiten den Alltag, bis hin zu unterschiedlichen Sprachen. Beim Seminar zur Interkulturalität hat mir gefallen, wie die Trainer mit unterschiedlichen Methoden die Teilnehmer zu einer Gruppe zusammengeführt haben – das ist auch bei uns im CRIC oft die Herausforderung. Was ich beeindruckend finde: Wie sich die Fachkräfte in unserer kolumbianischen Kultur zurechtfinden. Das ist ja schon etwas ganz anderes, als sie aus Europa gewohnt sind.

*Ausprobieren statt
nur zuhören ist das
Motto – spielerische
Elemente bei einer
Lehrerfortbildung*



Für eine Erinnerungskultur gegen Gewalt

Ein Museum in San Salvador engagiert sich für ein friedliches Zusammenleben

Text: Eva Maria Helm, Fotos: Anna Theißen

Im Museum Fundación Museo de la Palabra y la Imagen (MUPI) in El Salvador setzen sich Jugendliche und junge Erwachsene mit der gewaltvollen Vergangenheit ihres Heimatlandes auseinander. Die Ethnologin Anna Theißen unterstützt diese Erinnerungsarbeit seit 2016 als ZFD-Fachkraft, indem sie Ausstellungen mit konzipiert, Lernmaterialien erstellt oder begleitende Aktivitäten für die Besucher organisiert. Wie ihre Tätigkeit das Ziel des Museums unterstützt, eine friedlichere Gesellschaft in der Gegenwart möglich zu machen, hat sie contacts berichtet.

Frau Theißen, was genau macht das MUPI?

Anna Theißen: Das MUPI ist ein Museum für salvadorianische Geschichte und Kultur, das Exponate aus den vergangenen 100 Jahren sammelt und ausstellt. Darunter sind Bücher, Dokumente, Kunstobjekte sowie etwa 30.000 Fotografien. Die meisten stammen aus der Zeit des Bürgerkriegs von 1981 bis 1992 und sind mittlerweile digitalisiert. Gleichzeitig ist das Museum eine Stiftung und zeigt auch Kunstausstellungen. Auf diese Weise sollen Erinnerung und Kultur miteinander verknüpft und Identität gefördert werden.

Wie zeigt sich diese Motivation in den Sammlungen?

Anna Theißen: El Salvador blickt auf eine äußerst gewaltvolle Vergangenheit zurück, die nur wenig besprochen und schon gar nicht aufgearbeitet wurde. Dem wollten die Gründer Anfang der 1990er Jahre entgegenwirken. Ihre Idee war es, Stimmen, die nicht gehört wurden, oder Objekten, die bis dahin unbekannt waren, ein Forum zu geben. Dies betraf anfänglich vor allem die Übertragungen des Radio Venceremos, eines Untergrundsenders der Guerilla, der während des Bürgerkriegs von einem heimlichen Standort aus betrieben wurde. Aber auch Fotografien und andere Objekte, die mit der Geschichte des Landes zu tun haben, wurden gesammelt. Die meisten stammen aus Privatbesitz.

Es gab eine Kampagne „Gegen das Vergessen“, die die Menschen dazu aufrief, Objekte zu spenden. Sie läuft bis heute.

Auf diese Weise gelangte auch die vollständige private Diasammlung des salvadorianischen Erzbischofs Oscar Romero in den Besitz des MUPI, die sehr interessant und besonders ist. Romero hatte sie einer Freundin übergeben, etwa einen Monat, bevor er 1980 durch den militärischen Geheimdienst ermordet wurde. Das Museum erhielt die Sammlung dann von ihr im Jahr 2010. Bis dahin hatte niemand gewusst, dass sie überhaupt existierte.

Wenn man die Gegenwart verstehen will [...] muss man wissen, was in der Vergangenheit geschehen ist.

Neben den historischen Exponaten zum Bürgerkrieg werden aber auch andere sozialpolitische Themen ausgestellt, zum Beispiel Frauenrechte. So gibt es eine Ausstellung über das Leben und Wirken der salvadorianischen Schriftstellerin und Frauenrechtsaktivistin Prudencia Ayala. Sie ließ sich 1930 als Präsidentschaftskandidatin aufstellen, obwohl Frauen damals noch kein Wahlrecht hatten und keine offiziellen Ämter besetzen durften. In ihrem Parteiprogramm sprach sie sich für die Einführung des Frauenwahlrechts, für Transparenz und Religionsfreiheit aus. Außerdem vertrat sie die Ansicht, dass ein Staat ausländischen Unternehmen nicht die Ausbeutung seiner Rohstoffe überlassen dürfe. Zu diesem Zeitpunkt fing die amerikanische United Fruit Company gerade an, in Guatemala und Costa Rica große Plantagen aufzubauen. Wenn hier vor zehn Jahren jemand nach Prudencia Ayala gefragt hätte, hätte sie niemand gekannt. In der Geschichtsschreibung kam sie nicht vor. Das Engagement des Museums hat dazu beigetragen, dass es in den Geschichtslehrbüchern der Schulen jetzt einen Absatz über sie gibt.

Was ist Ihre Aufgabe im Museum?

Anna Theißen: Ich bin Ethnologin und habe vor allem museumspädagogische Aufgaben. Dazu gehört, dass ich zum Beispiel die Wanderausstellungen des Museums begleite. Ich engagiere mich aber auch im Bereich der Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Hier bietet das Museum seit einigen Jahren Workshops zu Gewaltprävention an, aktuell zum Beispiel an öffentlichen Schulen in Kooperation mit dem Bildungsministerium. Viele Schülerinnen und Schüler kommen aus sozialen Brennpunkten, in denen gewaltbereite Jugendbanden aktiv sind. Wir klären sie über die Ursachen und Folgen von Gewalt auf, immer bezugnehmend auf historische Ereignisse, und stellen eine Verbindung zur Gegenwart her. Dabei gehen wir auch den Fragen nach, ob Gewalt eigentlich normal ist, ob man Gewalt erlernen kann und was uns die Geschichte dazu lehrt. Gleichzeitig möchten wir den Jugendlichen durch kreative Angebote wie Musik, Theater oder Fotografie eine Perspektive aufzeigen. Das erlangte Wissen können sie dann an Jüngere weitergeben. Bisher funktioniert das ganz gut.

Warum ist dem Museum die Aufarbeitung der Bürgerkriegs-Vergangenheit so wichtig?

Anna Theißen: Wenn man die Gegenwart verstehen will und verhindern möchte, dass sich frühere Konflikte wiederholen, muss man wissen, was geschehen ist. In El Salvador war der Bürgerkrieg lange ein Tabuthema. Darunter leidet

die Gesellschaft bis heute – mehr als 25 Jahre danach. Zwischen 1981 und 1992 sind mehr als 29.000 Menschen einfach „verschwunden“. Ihre Familien wissen seitdem nicht, was mit ihnen geschehen ist. Ihre Suche dauert an, für sie ist nichts abgeschlossen oder vergessen.

Um eine friedliche Gesellschaft aufbauen zu können, braucht es einen Dialog, der die Gewalt und die Verbrechen aufarbeitet und sie einordnen hilft. Dieser Dialog fehlt in El Salvador. Stattdessen lernen die Menschen, Gewalt sei die Lösung aller Probleme.



Anna Theißen (links) hilft zwei Schülerinnen dabei, ihr eigenes Projekt für Gewaltprävention auf die Beine zu stellen

Inwieweit haben Sie mit Ihrem Blick von außen die Arbeit des Museums geprägt?

Anna Theißen: Ich glaube, ich habe neue Ideen und Ansätze mitgebracht, mit denen hier vorher nicht gearbeitet wurde. Bewegung und Dynamik in die Kurse zu bringen, war mir wichtig. Gleichzeitig versuche ich, Themen eher spielerisch zu vermitteln, zum Beispiel durch Rollenspiele. Darauf reagieren Kursteilnehmer/-innen manchmal etwas reserviert. Aber im Laufe des Workshops merken sie, dass es doch ganz interessant ist, Dinge aktiv auszuprobieren anstatt nur passiv aufzunehmen. Vielleicht kommt mir dabei zu Gute, dass ich als ZFD-Fachkraft von außen komme, und es mir gegenüber eine größere Offenheit gibt. In jedem Fall bilde ich mit meiner salvadorianischen Kollegin ein gutes Team. Sie hilft mir oft, wenn mir in der Fremdsprache manchmal die richtigen Worte fehlen. Und ich unterstütze sie dabei, manche Dinge einfacher und weniger wissenschaftlich auszudrücken. Das klappt prima und wir ergänzen uns einfach gut. Nicht zuletzt ist unsere Arbeit auch ein Beispiel dafür, wie Dialog funktionieren kann, und dass er dazu beiträgt, sich besser zu verstehen.



Anna Theißen bei der Moderation eines Workshops im Museum



Konflikte gemeinsam begegnen

Initiativen des interreligiösen Dialogs in Kamerun fördern das Verständnis zwischen den verschiedenen Glaubensgemeinschaften und helfen, lokale Konflikte zu mindern.

*Text: Kodjo Agbali und Paul Beitzer,
Fotos: Bernard Baima*

Religiöse Vielfalt und Toleranz sind für die meisten Menschen in Kamerun selbstverständlich. Seit Jahrzehnten leben sie in einem kulturell und ethnisch sehr heterogenen Land friedlich zusammen. Durch regionale Konflikte und die Präsenz radikaler Gruppen, wie Boko Haram, werden Religion und Tradition zunehmend zum Instrument politischer und ökonomischer Interessen. Das spaltet die Bevölkerung und schürt Konflikte. Die Partnerorganisationen, bei denen die ZFD-Fachkräfte Kodjo Agbali und Paul Beitzer arbeiten, unterstützen Initiativen des interreligiösen Dialogs, die dieser Entwicklung entgegenwirken wollen. Bei einem Workshop in der Stadt Tibati zeigte sich, dass die offene Begegnung der Religionsgemeinschaften nicht nur möglich ist, sondern auch sehr konstruktiv sein kann.



Die Teilnehmer/-innen erarbeiten eine gemeinsame Erklärung zur Förderung des interreligiösen Dialogs und der Zusammenarbeit

Pastor Benjamin Oumarou schätzt die Möglichkeit, gesellschaftliche Probleme gemeinsam zu bearbeiten



Welches Selbstverständnis hat der Islam gegenüber dem Christentum? Was unterscheidet die protestantische von der katholischen Weltanschauung? Wie kann trotz unterschiedlicher Auffassungen ein respektvoller Meinungs austausch gelingen? Zwei Tage lang befassten sich die rund vierzig Geistlichen und Mitglieder der ansässigen Glaubensgemeinschaften im kamerunischen Tibati mit jenen Fragen und Grundlagen des interreligiösen Dialogs. Im Rahmen eines Workshops Ende November bot sich ihnen die Möglichkeit, andere Glaubensrichtungen besser kennenzulernen, gegenseitiges Misstrauen und Vorurteile zu reflektieren und somit ein friedliches Zusammenleben der Religionen zu stärken.

Dazu beinhaltete das Programm einschlägige Informationen und Gesprächsrunden zum Thema, aber auch praktische Übungen, in denen die Teilnehmer/-innen Methoden der gewaltfreien Kommunikation kennenlernten und zur persönlichen Reflexion ermuntert wurden. Wie Engagement für mehr Toleranz und Gemeinschaft aussehen kann, erläuterte der lokale Verein für interreligiösen Dialog, der den Workshop mit organisiert hatte, und seine Arbeit und Ziele vorstellte.

Einsatz gegen den Missbrauch von Religion

Die Gründung des Vereins hatten die ZFD-Partnerorganisationen, Kommission „Justitia et Pax“ der Diözese Ngaoundéré (CDJP) und die Kamerunische Vereinigung für interreligiösen Dialog (ACADIR) initiiert, ebenso wie weitere Vereine der Region Adamaoua. Beide Organisationen setzen sich mit unterschiedlichen Kompetenzen gegen den Missbrauch von Religion als Machtinstrument und die Zunahme von damit zusammenhängenden Konflikten ein.

Wie wichtig, die Rolle des Dialogs für die aktuelle Situation in Kamerun sei, betont Paul Beitzer von der CDJP. Dies zeige sich nicht nur angesichts des drohenden Bürgerkrieges in den anglophonen Regionen im Westen Kameruns, sondern auch am zunehmenden Missbrauch von Religion aus materiellen und politischen Motiven. Regionale Konflikte wie z. B. der Bürgerkrieg in der ZAR seien stark religiös konnotiert. Politische und militärische Kräfte bedienten sich dabei der gezielten Polarisierung unterschiedlicher ethnischer Gruppen nach der Doktrin des „Teile und Herrsche“, mit dem Ziel, eigene Interessen und Privilegien zu sichern.

Unter dieser Situation leidet vor allem die Zivilbevölkerung in Kamerun und den Nachbarländern, wie z. B. der ZAR. Viele Menschen flüchten aus ihrer Heimat nach Kamerun. In den Aufnahme regionen müssten sich folglich mehr Menschen die vorhandenen Ressourcen teilen. Landkonflikte zwischen Landwirten und Viehzüchtern nähmen zu, so Beitzer weiter. Aufgrund der weitverbreiteten sozio-kulturellen Arbeitsteilung – Landwirte sind überwiegend Christen, Viehzüchter Muslime – verstärken die sogenannten agropastoralen Konflikte auch die religiösen Trennlinien. Gegenseitiges Misstrauen und Ablehnung zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen sind die Folge.

Der religiösen Polarisierung entgegenwirken

Um diesen Vorgängen wirkungsvoll zu begegnen, beschlossen Kodjo Agbali und Paul Beitzer eine Kooperation, die die Kompetenzen ihrer beiden Partnerorganisationen verbindet: ACADIR als eine in ganz Kamerun tätige Organisation, die Geistliche, aber auch Jugendliche und Frauen zum interreligiösen Dialog zusammenbringt; und die CDJP, die



Möglich und konstruktiv: die offene Begegnung von Religionsgemeinschaften. Die Teilnehmenden am Workshop

zusammen mit lokalen Graswurzelorganisationen in den Bereichen Advocacy und gewaltfreier Konfliktbearbeitung mit dem Schwerpunkt Land- und Ressourcenkonflikte in der Region Adamaoua tätig ist.

Eine Maßnahme der Kooperation ist die Gründung und Begleitung lokaler Vereine des interreligiösen Dialogs, gleich dem Verein in Tibati, die unterschiedliche Interessengruppen zusammenbringen. So zählen Geistliche, traditionelle Autoritäten und Vertreter/-innen der öffentlichen Verwaltung zu ihren Mitgliedern, aber auch die Verantwortlichen anderer lokaler Organisationen und Vereine. Ziel ist es, die lokale Bevölkerung bei der Lösung ihrer Ressourcenkonflikte zu unterstützen, Vorurteile abzubauen und der zunehmenden religiösen Polarisierung entgegenzuwirken.

Für die vierzig Teilnehmer/-innen des Workshops in Tibati hat sich durch das Engagement des lokalen Vereins und der ZFD-Fachkräfte ein neuer Rahmen der Begegnung ergeben. Besonders beeindruckend sei für ihn die Erkenntnis gewesen, dass es mehr theologische Gemeinsamkeiten zwischen Christentum und Islam gäbe, als vermutet.

Dies könne eine gute Basis für die gemeinsame Arbeit sein, so der evangelische Pastor Benjamin Oumarou. „Nun haben wir die Möglichkeit, gesellschaftliche Probleme gemeinsam zu bearbeiten und positive Veränderungen zu bewirken.“ Erkenntnisse wie diese, flossen auch in eine gemeinsame Erklärung der Gruppe, die Grundlage für weitere Aktivitäten sein soll.

Lokale Expertise unterstützen

In Zukunft sind diese in regelmäßigen Abständen geplant, zu jeweils unterschiedlichen gesellschaftlichen Themen. Zudem sollen sich die Mitglieder der Vereine zusammen mit ACADIR und der CDJP in Workshops mit Konzepten der gewaltfreien Konfliktbearbeitung vertraut machen und durch Mediation und Prävention das friedliche Zusammenleben in Tibati fördern. Die Geistlichen des Vereins nehmen eine Schlüsselrolle ein, wenn es darum geht, die erarbeiteten Lösungsstrategien zu verbreiten und die Bevölkerung zu sensibilisieren.

Für die beiden Fachkräfte sind das gegenseitige Lernen und die Partnerorientierung des ZFD von zentraler Bedeutung für ihre tägliche Arbeit. Nicht nur setzen sie sich im Rahmen ihrer verschiedenen Tätigkeiten mit immer neuen Themen auseinander, sondern erhalten auch Einblick in die Lebens- und Glaubenswelten der Menschen vor Ort.

Diese Erkenntnisse helfen, den interreligiösen Dialog lebendig zu gestalten und seine oftmals formalen, in der okzidentalen Tradition verankerten, Wesenszüge an lokale Kontexte anzupassen. Kodjo Agbali und Paul Beitzer verstehen ihre Rolle dabei in der Begleitung und Unterstützung ihrer Partnerorganisationen und deren Zielgruppen. Es geht nicht um einseitigen Wissenstransfer, sondern um die Ergänzung und Unterstützung lokaler Expertise mit dem Ziel, Konflikte konstruktiv und gewaltfrei zu bearbeiten und dabei das friedensfördernde Potential der Religionen zum Wohle der Gesellschaft einzusetzen.



Der katholische Priester Tibatis (links) zusammen mit Imamen des Ortes



Autor Christoph Schlimpert (l.R.rechts) organisierte mit der Organisation PAN das Antikorruptionstraining

Starke junge Stimmen gegen Korruption

ZFD unterstützt Training für die Rechte Jugendlicher in Sierra Leone

Text und Bilder: Christoph Schlimpert

Anlässlich des Tages der Afrikanischen Jugend am 1. November veranstaltete das West African Youth Network (WAYNE) unter dem diesjährigen Motto "Raising Youth Voices Against Corruption in Africa" ein Training für Jugendliche aus unterschiedlichen Schulen in Freetown/Sierra Leone.

Ziel war es, die Kinder und jungen Erwachsenen in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken und ihnen Wissen an die Hand zu geben, wie sie sich gegen korrupte Autoritätspersonen, Erpressung oder Gewaltandrohung verteidigen können. Begleitet und in Kooperation organisiert wurde der Tag von ZFD-Fachkraft Christoph Schlimpert und dem Patriotic Advocacy Network (PAN).

Gemeinsam erörterte die Gruppe, welche Rechte Jugendliche haben und welche Wege es gibt, diese geltend zu machen. Dabei erfuhren die Teilnehmer/-innen auch von Beispielen, in denen Vergehen erfolgreich verfolgt und aufgedeckt wurden, was motivierte und bewies, dass der aktive Einsatz nicht aussichtslos ist. Dass Korruption viele Schülerinnen und Schüler betrifft, zeigten die regen Wortmeldungen und Beiträge, ebenso wie die Entschlossenheit, sich dagegen zu wehren. „Geld oder Sex als Gegenleistung für gute Noten muss aufhören. Diese Form der Korruption verhindert, dass sich unser Bildungssystem entwickelt“,

sagte Aisha Jalloh, Schülersprecherin der Sierra Leone International Mission Secondary School. Wichtig war den meisten, dass vor allem diejenigen besser geschützt werden, die sich trauten, die Täter/-innen anzuzeigen. Darüber berichtete auch eine Dokumentation, die als Videoprojekt von Studierenden der Universität Fourah Bay College in Freetown während eines dreimonatigen Praktikums bei WAYN gedreht wurde.

Einsatz für gesellschaftliche Verantwortung und Menschenrechte

Korruption und geschlechtsspezifische Gewalt an Schulen kommen in vielen Ländern Westafrikas, aber auch weltweit, vor. Die Folgen sind gravierend – für die Qualität der Bildung, aber auch und vor allem für die betroffenen Kinder und Jugendlichen. Sie erleiden nicht nur körperliche und seelische Gewalt, sondern lernen auch, dass Ehrlichkeit und Leistungsbereitschaft weder erwartet noch ausreichend gewürdigt wird. Insbesondere für Mädchen und junge Frauen besteht das Risiko, ungewollt schwanger oder mit sexuell übertragbaren Krankheiten infiziert zu werden.

Seit 2001 widmet sich WAYNE der Aufgabe, Jugendliche in verschiedenen Projekten dazu zu bewegen, sich als aktive Vertreter/-innen der Demokratie und des gesellschaftlichen Wandels für Friedensbildung, Konfliktlösung, gute Regierungsführung, gesellschaftliche Verantwortung und Menschenrechte in Westafrika einzusetzen. Auch im kommenden Jahr wird WAYNE diese Arbeit fortführen und sich gegen Marginalisierung und Korruption im Bildungssystem stark machen. Um noch mehr Menschen zu erreichen, sind bereits Aufklärungsaktivitäten mit Schülerclubs geplant. Gleichzeitig sollen politische Entscheidungsträger/-innen mehr in die Pflicht genommen werden, damit sie sich für geschützte Räume für Jugendliche einsetzen.

Im Anderen den Menschen sehen

Als ZFD-Fachkraft in Israel/ Palästina

Text: Martina Rieken/Volker Frechen
Fotos: Raphael Nabholz

Raphael Nabholz (31) beschäftigt sich seit mehr als zehn Jahren mit dem Nahostkonflikt. Der gebürtige Konstanzer hat Sozialarbeit studiert und einen Master in Friedens- und Konfliktforschung absolviert. Seit 2016 unterstützt er als ZFD-Fachkraft der AGEH die „Combatants for Peace“. Der Schwerpunkt seiner Arbeit liegt im Bereich Organisationsentwicklung.

Raphael Nabholz ist darüber hinaus als Vermittler zwischen israelischen und palästinensischen Mitgliedern der Organisation gefragt. Hierbei ist seine fundierte Kenntnis der Konfliktlage und unterschiedlichen Sichtweisen in Kombination mit seiner Außenperspektive von großem Vorteil.



Was motiviert Sie, sich als ZFD-Fachkraft in Israel und den palästinensischen Gebieten zu engagieren?

Raphael Nabholz: Ich bin überzeugt davon, dass der Nahostkonflikt nicht militärisch, sondern nur durch den Willen der Menschen gelöst werden kann. Einen wirklichen Frieden kann es meiner Meinung nach nur geben, wenn Vorurteile abgebaut – und Vertrauen auf beiden Seiten der Konfliktlinie aufgebaut werden. Genau das geschieht bei den Combatants for Peace, und es macht Spaß, mit diesen engagierten und visionären Menschen zu arbeiten.

Was sind die größten Schwierigkeiten und wie gehen Sie damit um?

Raphael Nabholz: Die bi-nationale Arbeit, also die verbindende Arbeit zwischen Israelis und Palästinensern, ist eine Stärke der Bewegung, aber gleichzeitig auch die größte Herausforderung. Meine Arbeit ist jeden Tag aufs Neue ein Drahtseilakt aufgrund der kulturellen Unterschiede zwischen Israelis und Palästinenserinnen und Palästinensern – und natürlich auch meiner deutschen Perspektive. Auch die politische Lage, die manchmal innerhalb von wenigen Tagen komplett umschlagen kann, macht uns die Arbeit nicht unbedingt leicht. Es ist beinahe unmöglich, langfristig zu planen, aber mittlerweile habe ich mir eine Art „orientalische Gelassenheit“ angewöhnt, mit der sich bisher noch jedes Problem hat lösen lassen.

Welche Begebenheit, welches Erlebnis hat Sie besonders berührt?

Raphael Nabholz: Ich bin ein großer Bewunderer des israelischen Schriftstellers David Grossman. Er hat dieses Jahr auf der israelisch-palästinensischen Gedenkzeremonie der Combatants for Peace vor tausenden Menschen eine sehr bewegende Rede gehalten, die Hoffnung auf Veränderung im Heiligen Land weckt – eine Hoffnung, die viele Menschen auf beiden Seiten teilen.*

* David Grossman (*1954) ist Autor von Kinder- und Jugendbüchern, Romanen und Essays. Für seine Werke und sein Engagement für den Friedensprozess im Nahen Osten wurde er mit zahlreichen Preisen ausgezeichnet, unter anderem mit dem Friedenspreis des deutschen Buchhandels 2010.



Was hat Ihre Arbeit bereits bewirkt? Was müsste passieren, um den Erfolg der Arbeit noch zu vergrößern?

Raphael Nabholz: Im Bereich der Organisationsentwicklung haben wir bereits große Fortschritte bewirkt. Die Combatants for Peace sind in den letzten Jahren enorm gewachsen. Wir konnten insbesondere Verwaltungsabläufe, wie Projektmanagement und Finanzierung, erheblich optimieren, was auch der inhaltlichen Arbeit zugute kommt. Für die Zukunft würde ich mir noch mehr Aufmerksamkeit auf der politischen Ebene wünschen, auch von Deutschland – als Zeichen der Anerkennung, aber auch als Unterstützung für eine Zivilgesellschaft, die auf beiden Seiten oft erheblichen Anfeindungen und Angriffen ausgesetzt ist.

Wie bauen Menschen, die in Hass und Gewalt gelebt oder gar aufeinander geschossen haben, wieder Vertrauen auf?

Raphael Nabholz: Im Grunde genommen ist es sehr einfach: Sie sehen im „Anderen“ wieder einen Menschen und nicht mehr einen Feind. Chen Alon, einer der Gründer von Combatants for Peace hat einmal gesagt: der erste Schritt zur Versöhnung ist, sich zu seinen Taten zu bekennen. Das ist vielfach nicht einfach, aber die notwendige Voraussetzung um dem anderen ehrlich zu begegnen. Empathie ist dabei der Schlüssel – wenn ich weiß, warum der andere denkt wie er denkt, begegne ich dem anderen auf eine ganz andere Art und Weise.

Stellen Sie sich vor, Sie wachen eines Morgens auf und alle Konflikte sind plötzlich beigelegt. Woran würden Sie das als Erstes erkennen?

Ich würde morgens auf dem Weg zur Arbeit nicht mehr, wie sonst, eine halbe Stunde am Militärcheckpoint nach Jerusalem warten müssen.

Combatants for Peace

Die Combatants for Peace sind eine bi-nationale Friedensbewegung, die 2006 von ehemaligen israelischen Soldatinnen und Soldaten und palästinensischen Widerstandskämpferinnen und -kämpfer ins Leben gerufen wurde. Heute ist sie die größte bi-nationale Organisation in der Region – mit neun regionalen Gruppen, die jeweils mit Menschen beider Seiten besetzt sind. Die Combatants for Peace treten konstruktiv für ein Ende der israelischen Besatzung für Gewaltfreiheit, für Gerechtigkeit und Dialog zwischen Israelis und Palästinenserinnen und Palästinensern ein. Es ist die einzige Organisation weltweit, in der bewaffnete Kämpferinnen und Kämpfer in einem anhaltenden Konflikt die Waffen niedergelegt haben und sich gemeinsam für Frieden einsetzen.

Die Kraft der Begegnung

Die Combatants for Peace bauen vor allem auf die Kraft der Begegnung. Bei sogenannten „In-House Meetings“ treffen sich ehemalige Kämpferinnen und Kämpfer beider Seiten in privaten Wohnungen und teilen ihre persönlichen Geschichten. Bei ihrer alljährlichen Memorial Day Ceremony (<http://cfpeace.org/>) kommen inzwischen mehrere tausend Menschen zusammen, um gemeinsam der Opfer des langjährigen Konflikts zu gedenken. Die Erfahrung zeigt: Wer sich darauf einlässt, die andere Seite kennenzulernen, hinterfragt zwangsläufig die eigene Sicht auf die Dinge. Wer in einen echten Dialog tritt, entdeckt das Verbindende und beginnt, nach gemeinsamen Lösungen zu suchen.

Mit gemeinsamen Aktionen, darunter Theateraufführungen, Lesungen, Infoabende und Führungen durch die besetzten Gebiete, bringen die Combatants for Peace Menschen in Kontakt, die sich sonst nur an Militärcheckpoints kennenlernen. Mit Protestmärschen machen sie öffentlichkeitswirksam auf ihre Anliegen aufmerksam. Seit ihrer Gründung haben die Combatants for Peace viele hundert gemeinsame Aktionen durchgeführt. Dabei sind sie aus tiefer Überzeugung der Gewaltfreiheit verpflichtet.



Seit Mai diesen Jahres ist Dr. Claudia Lücking-Michel Geschäftsführerin der AGEH. In contacts spricht sie darüber, was Personelle Zusammenarbeit nach wie vor attraktiv macht, welche Herausforderungen in der Zukunft anstehen und was jetzt ganz aktuell angepackt werden muss. Das Gespräch führte Katharina Engels.

Gemeinsam Veränderungen gestalten

Personelle Zusammenarbeit auf dem Weg in eine globale Lern- und Solidargemeinschaft

Text: Katharina Engels, Fotos: Christoph Seelbach

Frau Lücking-Michel, was ist für Sie eigentlich das Spannende an Personeller Zusammenarbeit?

Dr. Lücking-Michel: Ich bin seit 1997 haupt- oder ehrenamtlich im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit aktiv. Seitdem habe ich die Ansätze Personeller Zusammenarbeit und die AGEH im Blick. Spannend ist, dass es hier immer um Arbeit mit Menschen geht. Ich bin überzeugt, dass man auf die einzelnen Menschen setzen muss. In der Begegnung geschieht Veränderung und echte Entwicklung. Spannend finde ich an der PEZ aber natürlich auch, im Rahmen der Berufstätigkeit in fremde Welten aufzubrechen, neue Kulturen und andere Kontexte kennenzulernen. Ich selbst durfte im Ausland studieren und habe mehrmals Arbeitserfahrungen im Ausland gemacht. Diese Zeiten habe ich immer als

Im Mittelpunkt von allen Projekten und Programmen stehen Menschen, die Ideen entwickeln und sich in Beziehung mit anderen begeben, um gemeinsam etwas zu gestalten.

absolute Bereicherung und Höhepunkte in meinem Leben erlebt.

Bei meinen bisherigen beruflichen Stationen ging es immer um Entwicklungspolitik und Bildungsarbeit. Ich wollte einzelne Menschen so fördern und ausbilden, dass sie ihre Verantwortung und ihre Begabung zum Wohl aller einsetzen können. Im Mittelpunkt von allen Projekten und Programmen stehen ja Menschen, die Ideen entwickeln und sich in Beziehung mit anderen begeben, um sie umzusetzen und gemeinsam etwas zu gestalten. Darüber hinaus beschäftigte mich die Frage, was Menschen motiviert, sich in den Dienst nehmen zu lassen? Und was befähigt sie dann, ihre guten Anliegen wirksam umzusetzen und Veränderung zu bewirken? Diese Fragen begleiten mich schon lange, jetzt in der AGEH sind sie besonders relevant.

Sie haben nun schon einige der AGEH-Mitgliedsorganisationen besucht, von denen viele ja selbst weltkirchliche Arbeit machen. Was kann Personelle Zusammenarbeit dazu besonders beitragen?

Dr. Lücking-Michel: Ich informiere ganz viel über die Möglichkeiten des Entwicklungshelfergesetzes (EhFG) und die Vorteile einer Vermittlung über die AGEH. Mein Eindruck ist, dass dies zum Teil den Verantwortlichen in den Mitgliedsorganisationen gar nicht so präsent ist und doch für ihre Arbeit interessant sein könnte.

Wie schon gesagt, der Erfolg jedes Programms in der Entwicklungszusammenarbeit hängt vor allem an den einzelnen Menschen. Und so kann es sein, dass die Fachkraft aus Deutschland oder einem anderen europäischen Land mit ihrer produktiven Fremdheit, dem Blick von außen oder auch durch ihre Expertise entscheidende Impulse geben kann, um das betreffende Projekt qualitativ voran zu bringen. Fachkräfte, die die AGEH vermittelt, werden sehr qualifiziert und individuell auf ihre Tätigkeit vor Ort vorbereitet. Die Begleitung während der Vertragszeit nimmt auch die Projektträger mit in den Blick und ist darauf orientiert die Zusammenarbeit selbst konstruktiv zu gestalten und zu verbessern.

Ich denke, es lohnt sich für Träger entwicklungspolitischer Arbeit in vielen Fällen über die Möglichkeit der personellen Zusammenarbeit neu nachzudenken. Die AGEH bietet eine Vielfalt von Vertragsgestaltungen an. Klassische Entwicklungshelferverträge sind ab einem Jahr Laufzeit möglich. Daneben gibt es auch unterjährige Verträge oder die so-

genannten „Berater auf Zeit“. Unsere Kolleg/-innen in der Personalvermittlung bieten eine exzellente Beratung an, so dass für die unterschiedlichen Anliegen unserer Kunden passende und tragfähige Lösungen gefunden werden können. Außerdem hat sich das Profil von Entwicklungshelfer/-innen in den vergangenen Jahren enorm verändert. Haben wir in den 70er Jahren noch den Elektriker vermittelt, „der den Menschen vor Ort zeigt, wie die Leitungen ordentlich verlegt werden“ und in einer Berufsschule Lehrlinge ausbildet, wünschen sich die Projektträger heute zu neunzig Prozent Personal mit einem akademischen Berufsabschluss. Fachkräfte arbeiten integriert in den Organisationen, bringen sich in Veränderungsprozesse und Empowerment-Strategien ein und stoßen mit ihnen gemeinsam Lern- und Veränderungsprozesse an.

Diese Vielzahl von Möglichkeiten können wir darüber hinaus mit attraktiven Co-Finanzierungsangeboten verknüpfen. Zum Beispiel werden für eine Fachkraft im Programm „Dialog und lebendige Partnerschaft“ 70 Prozent der Kosten über die Katholischen Zentralstelle für Entwicklung (KZE) finanziert. Der Projektträger in Deutschland muss nur 30 Prozent der Gesamtkosten selbst aufbringen sowie einen Verwaltungskostenzuschuss.

Wo sehen Sie die aktuelle Herausforderung für die Personelle Zusammenarbeit?

Dr. Lücking-Michel: Eine logische Weiterführung ist, dass wir nicht nur Personal vom Norden in den Süden vermitteln, sondern auch umgekehrt vom Süden in den Norden oder in ein anderes Land im Süden. Von produktiver Fremdheit profitieren Unternehmen und Organisationen überall auf der Welt. Argumentatives Rüstzeug liefert uns hier die Debatte um die „Agenda 2030 for Sustainable Development“, die genau diesen Perspektivwandel pro-

Alle Länder müssen sich als Entwicklungsländer verstehen und sich auf unterschiedliche Weise entwickeln. Wir sind eine globale Lern- und Solidargemeinschaft und müssen uns gemeinsam verändern.“

Innerkirchlich haben wir wunderbare Argumente und Perspektiven durch die Enzyklika Lauda-to Si', die unsere Verantwortung für das gemeinsame Haus Erde einfordert. Das heißt, in Zukunft wird es weniger darauf ankommen, in welche Reiserichtung man unterwegs ist. Um Fachkräfte von Zentralamerika nach Lateinamerika zu entsenden oder einen Austausch zwischen den Philippinen und Nigeria zu organisieren, braucht es die AGEH in einer ganz anderen Weise als bisher, eher als Agentur, die Austausch und gemeinsames Lernen ermöglicht. Dazu haben wir am Anfang des Jahres in Kapstadt bei einer Tagung zum Thema interessante Perspektiven entwickelt.

Die Personalvermittlung der AGEH wird ja hauptsächlich über das Entwicklungshelfergesetz geregelt. Was erwarten Sie da in der Zukunft?

Dr. Lücking-Michel: Mein Ideal wäre, dass nach 50 Jahren das Entwicklungshelfergesetz in naher Zukunft erweitert wird und wir auch die Arbeit mit Fachkräften, die aus dem Süden in den Norden kommen, darüber absichern und finanzieren können. Ich habe das im BMZ bereits angesprochen. Das ist ein langfristiges Vorhaben, aber wenn wir in Zukunft etwas ändern wollen, müssen wir heute anfangen, mit den Fraktionen zu reden, damit das Vorhaben Eingang findet in die Wahlprogramme. Wir müssen das Gespräch mit möglichen Regierungspartnern fortsetzen, damit es in einen neuen Koalitionsvertrag kommt.

Bei den weltwärts-Freiwilligendiensten gab es ja eine ähnliche Entwicklung. Es hat einige Jahre gedauert, aber dann wurden hier die sogenannten Reverse-Programme eingeführt, so dass Freiwillige aus



Von produktiver Fremdheit profitieren Unternehmen und Organisationen überall auf der Welt.

pagiert: „Nicht die hochentwickelten Länder zeigen den weniger entwickelten Ländern wo es langgeht. Das kann nicht mehr die Richtung sein.“

dem Süden in Einrichtungen im Norden mitarbeiten konnten und die Finanzierung dafür gesichert ist. Über den Zivilen Friedensdienst sind uns jetzt schon weitere Kooperationsmöglichkeiten offen.

Wenn Sie zehn Jahre voraus blicken dürften, wie würde personelle Zusammenarbeit für Sie aussehen und wie würde die AGEH aufgestellt sein?

Dr. Lücking-Michel: Das eine ist schon deutlich geworden. Ich wünsche mir, dass wir in zehn Jahren ganz selbstverständlich in alle Richtungen rund um den Globus Personal vermitteln. Und ich hoffe, dass wir bis dahin neue Zielgruppen erschlossen haben. Das bisherige klassische Fachkraft-Profil ist gut. Aber wir müssen es schaffen, dass mehr Leute als bisher die PEZ für sich als Perspektive und Aufgabe entdecken und vermittelt werden können. Stärker ansprechen sollten wir jüngere Menschen,

Was sind nun aktuell die nächsten Schritte?

Dr. Lücking-Michel: Ganz aktuell ist natürlich immer die Sicherung der nötigen finanziellen Mittel. Wer darüber hinaus unser Quartier in Köln-Deutz kennt, weiß, wir arbeiten hier sehr beengt. Ganz konkret planen wir Renovierungen, Um- und Anbauten, damit wir hier genügend Raum haben, um gut und effektiv arbeiten zu können. Das wird sicher ein längerfristiges Vorhaben.

Ganz zeitnah, schon im nächsten Jahr, steht an, dass die AGEH einen neuen Namen bekommt. Das Akronym AGEH ist nicht selbsterklärend und schwer auszusprechen, insbesondere auch im internationalen Kontext. Die Auflösung der vier Buchstaben bringt uns aber noch mehr in die Bredouille. Denn von „Entwicklungshilfe“ sprechen wir ansonsten schon lange nicht mehr. Das Verständnis dessen, was in diesem Bereich geleistet wird, hat sich grundlegend geändert. Wir haben also einen Prozess angestoßen, in dessen Verlauf ein Name für uns entwickelt wird, der deutlicher als bisher transportiert, was unser Kerngeschäft und unsere Werte sind, der eingängig ist und auch international gut funktioniert. Das Ergebnis möchten wir unserer Mitgliederversammlung am 4. Juli 2019 präsentieren.

Und last, but not least wird die AGEH im kommenden Jahr 60 Jahre alt. Das werden wir natürlich feiern, zum Beispiel mit einem Festakt am 15. November hier in Köln.

contacts: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Lücking-Michel.

Mein Ideal wäre, dass nach 50 Jahren das Entwicklungshelfergesetz in naher Zukunft erweitert wird und wir auch die Arbeit mit Fachkräften, die aus dem Süden in den Norden kommen, darüber absichern und finanzieren können.

Berufsanfänger/-innen, Trainees, Studierende, Praktikanten, damit sie uns im Blick haben und vielleicht später als Fachkraft arbeiten möchten. Eine weitere Zielgruppe sind Ältere am anderen Ende der Berufsbiografie, die aus ihrem Beruf aussteigen, aber noch fit sind und ganz viel Erfahrung und Expertise mitbringen. Wenn ich schließlich an die AGEH selbst denke, wünsche ich mir, dass wir in zehn Jahren ein blühendes Unternehmen sind mit 50 Prozent mehr Mitarbeiter/-innen und dass neben den Bereichen Auswahl und Vermittlung der Bereich Personalentwicklung zu einem überzeugenden Bildungsangebot ausgebaut worden ist. Die Leute kennen uns bundesweit und wissen, wer eine gute Weiterbildung für den Bereich Entwicklungszusammenarbeit benötigt, muss zur AGEH gehen.



Friedliches Zusammenleben fördern

In Kolumbien zwischen Pazifikparadies und Gewaltexzess

Text und Fotos: Jakob Steiger

1) „Für die Menschen in Tumaco ist sie eine Symbolfigur“, sagt Yvonne Massoth über die Frau, neben deren Büste sie steht. Yolanda Cerón Delgado, ehemalige Direktorin der Sozialpastoral der Diözese Tumaco im Südwesten Kolumbiens, wurde hier 2001 von Paramilitärs erschossen. „Sie hat sich intensiv für die Rechte der afrokolumbianischen Bevölkerung eingesetzt“, erklärt die AGEH-Fachkraft, deren Mitarbeit von Comundo finanziert wird. „Das hat sie das Leben gekostet.“ Mordfälle wie dieser sind trotz Friedensprozess an der Tagesordnung in dem Land zwischen Pazifik und Karibik, das einerseits so wunderschön und andererseits durch jahrzehntelangen Bürgerkrieg zerrissen ist. Der Menschenrechtsbericht der Diözese, für die auch Massoth arbeitet, nimmt die Folgen, aber auch mögliche Lösungsansätze in den Blick.



2) Seit mehr als fünfzig Jahren findet in Kolumbien ein bewaffneter Konflikt statt, unter dem insbesondere die Zivilbevölkerung bis heute leidet. Das von Caritas international finanzierte Projekt „Promopaz“, das Yvonne Massoth, methodisch und organisatorisch begleitet, unterstützt Gemeinden und Opfer dabei, Schutzmechanismen vor neuer Gewalt zu entwickeln und friedliches Zusammenleben zu fördern. Darüber hinaus beobachtet Promopaz die Umsetzung des Friedensvertrags, den die kolumbianische Regierung und die „Revolutionären Streitkräfte“ FARC 2016 geschlossen haben.



3) Zwar hat sich die ehemalige FARC-Guerilla inzwischen entwaffnet, jedoch gibt es etliche Dissidenten, die sich dem Friedensprozess nicht angeschlossen haben. Das Stadtgebiet wird derzeit von zwei solcher Gruppen kontrolliert, im ländlichen Raum kommen die „Nationale Befreiungsarmee“, ELN-Guerilla, paramilitärische Gruppen und Drogenkartelle hinzu. Mit ihrer Kollegin Claudia bespricht sich Yvonne Massoth zur aktuellen Lage. Die Diözese Tumaco betreibt ein Observatorium, das Menschenrechtsverletzungen des bewaffneten Konflikts erfasst. Yvonne Massoth berät dabei, wie diese Arbeit noch besser strukturiert und die gesammelten Informationen systematisiert werden können.





4) Yvonne Massoth und Kollegin Nohora, die Koordinatorin des Observatoriums, blicken auf die Fotos der Erinnerungsgalerie, die jedes Jahr während der Friedenswoche an öffentlichen Plätzen ausgestellt wird. Sie zeigt Fotos von Menschen, die im Konflikt getötet wurden oder verschwunden sind. Bis heute kommen immer wieder neue Bilder hinzu. Die Ausstellung soll die Bevölkerung auf das Ausmaß der Gewalt aufmerksam machen, sie zur Erinnerungsarbeit motivieren und Angehörigen zeigen, dass sie mit ihrer Trauer nicht allein sind.



5) Der Frieden verlangt vier Grundbedingungen: Wahrheit, Gerechtigkeit, Liebe und Freiheit. So lautet die Botschaft einer Teilnehmergruppe des Aktionstages, den Promopaz im Rahmen der Friedenswoche durchgeführt hat, hier in der Gemeinde La Variante. Gemeinsam mit dem Projektkoordinator Pater Fabian (2. v. r.) arbeitet sie an Themen, wie der Annäherung zwischen ehemaligen FARC-Kämpfer/-innen und umliegenden Gemeinden und tauscht sich mit öffentlichen Institutionen und Sicherheitskräften über die Sicherheitslage und Aktionen zur Reintegration der ehemaligen Guerilla aus.



6) Im Rahmen der Kampagne „Kolumbien ist zur Versöhnung fähig“ haben sich Promopaz-Mitarbeiter/-innen und Vertreter/-innen verschiedener sozialer Gruppen aus den Projektregionen Tumaco, Pasto und San Vicente de Caguán zu einem Workshop in der Stadt Cali getroffen. Versammlungen dieser Art finden immer wieder statt. Sie dienen dazu, standortübergreifende Themen, wie Sicherheitsstrategien oder Projektfortschritte, zu besprechen. Diese Begegnungen stärken und inspirieren die Teammitglieder und geben ihnen auch die Möglichkeit, fern des konfliktgeprägten Arbeitsalltags, einmal abzuschalten.

Personalia



Foto: KNA



Foto: privat

Wechsel im ZFD-Team

Seit dem 2. November 2018 verstärkt Dorothee Fees das ZFD-Team als Referentin. Sie besitzt einen Master-Abschluss in International Development Studies. Während des Studiums beschäftigte sie sich intensiv mit entwicklungs- und friedenspolitischen Fragestellungen und war an zwei universitären Forschungsprojekten am Zentrum für Konfliktforschung beteiligt. Dorothee Fees verfügt über einschlägige Erfahrungen in der Friedens- und Entwicklungszusammenarbeit, sowohl in Deutschland als auch im Ausland (Peru, Kolumbien und Kenia). Zuletzt war sie als Projekt-Mitarbeiterin im International Office der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität in Frankfurt tätig. Im ZFD-Team vertritt sie Anika May während ihrer Elternzeit.

Neu im ZFD-Team ist ebenfalls Susanne Menke. Sie vertritt im kommenden Jahr Judith Grave in der Elternzeit. Susanne Menke ist für Zentralamerika, Jordanien, Südsudan, Uganda und Timor-Leste zuständig. Sie hat einen Bachelorabschluss in European Studies an der Universität Twente (Niederlande) und einen Master in Internationalen Beziehungen und Entwicklungspolitik an der Universität Duisburg-Essen absolviert. Dabei lag der Fokus auf Friedens- und Konfliktstudien, insbesondere Friedenspädagogik. Zuletzt arbeitete sie für die GIZ in Laos und in Afghanistan.



Foto: privat

Lea Hinke neu im Team Personalgewinnung

Seit Anfang November arbeitet Lea Hinke als Junior-Referentin im PGW-Team und ist für das Personalmarketing zuständig. Sie verfügt über einen Bachelor in Wirtschaftswissenschaften der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz. Zudem hat sie eine Ausbildung zur Psychologischen Beraterin an der Deutschen Paracelsus Schule gemacht. Zuletzt war Lea Hinke als Human Resources Generalist bei der MeinAuto GmbH in Köln tätig. Im Rahmen eines Praktikums in Südafrika konnte sie Erfahrungen im Ausland sammeln.



Foto: KNA

AGEH trauert um wichtigen Wegbegleiter und Fürsprecher

Der frühere Trierer Weihbischof und Chef von Misereor, Leo Schwarz, ist Ende November im Alter von 87 Jahren in Trier gestorben. „Sein Tod erfüllt uns mit großer Trauer, aber auch mit großer Dankbarkeit für diesen herausragenden Wegbegleiter unserer Arbeit“ – so AGEH-Geschäftsführerin Dr. Claudia Lücking-Michel.

Von 1974 bis 1982 war Leo Schwarz, damals noch Hauptgeschäftsführer des Bischöflichen Hilfswerks Misereor, aktiv in der Mitgliederversammlung der AGEH. Weit über jede formale Zuständigkeit hinaus, hat er die Arbeit der AGEH von Anfang unterstützt und mit einem tiefen Verständnis für die Bedeutung menschlicher Begegnung das Anliegen und die Entwicklung der AGEH gefördert. „Der ganzheitliche Anspruch kirchlicher Solidarität mit den Armen und die daraus resultierende Entwicklungszusammenarbeit der Kirchen ist ohne den Austausch von Menschen nicht denkbar.“ – so Schwarz in einem Grundsatzreferat über die AGEH in Lindau 2005 - „Wir brauchen die unabhängigen Zeugen und Fachkräfte des neuen nachhaltigen Dialogs im Aufbau einer gerechteren Welt.“ Sehr früh hat Leo Schwarz schon neue Herausforderungen für die AGEH benannt: „Wenn in der Begegnung von Menschen so viel Potential zur Entwicklung einer gerechteren Welt für alle liegt, ist es höchste Zeit, dass wir uns ernsthaft darum bemühen, einen umgekehrten Austausch von Süd nach Nord zu ermöglichen.“

Das Leitmotiv der AGEH heißt „mitMenschen“, Weihbischof Leo Schwarz hat uns dies überzeugend vorgelebt. Er war zeitlebens ein Pendler zwischen den Welten und ein großer Freund der Armen. Jetzt ist er in eine neue Welt aufgebrochen. Wir begleiten ihn im dankbaren Gedenken und im Gebet.



Foto: Birgit Betzelt

Wir suchen

Berater auf Zeit für ländliche Entwicklung in Afrika (m/w)

Deutschland

Um den Herausforderungen vieler Länder der Subsahara zu begegnen, gilt es eine kleinbäuerlich geprägte Landwirtschaft zu fördern, die einen angemessenen Lebensunterhalt und eine ökonomische Perspektive ermöglicht sowie die stetig wachsende städtische Bevölkerung mit gesunden Lebensmitteln versorgt.

Ihre Aufgaben

Sie beraten ausgewählte afrikanische Partnerorganisationen bei der Entwicklung und Implementierung kontextgerechter, zukunftsfähiger und nachhaltiger Landwirtschaftssysteme. Hierzu unternehmen Sie pro Jahr vier Auslandsdienstreisen zu Misereor-Partnern nach Afrika – Länderschwerpunkte sind Mosambik und Angola.

Ihr Profil

verbindet ein Hochschulstudium in Agrarwissenschaften und einschlägige Berufserfahrung in der Entwicklungszusammenarbeit in der tropischen Landwirtschaft. Sie sind erfahren in der Beratung und Entwicklung von Organisationen mit kirchlichen Strukturen und zeichnen sich durch interkulturelle Sensibilität aus.

Sie verfügen über sehr gute Portugiesischkenntnisse und kommunizieren verhandlungssicher in Englisch und/oder Französisch.

Leitung der Misereor Dialog- und Verbindungsstelle (m/w)

N'Djamena, Tschad/Nordkamerun

Die DVS ist die vor Ort kundige Ansprechstelle und unterstützt die Partnerorganisationen bei Fragen der Konzeption, Durchführung und Evaluierung von Entwicklungsprojekten. Sie steht mit wichtigen Akteuren und Dialogpartnern im Austausch.

Ihre Aufgaben

Durch Ihre Mitarbeit ermöglichen Sie es Misereor und Partnern, insbesondere im Tschad und Nordkamerun, sich gegenseitig besser zu verstehen, voneinander zu lernen, wichtige Herausforderungen frühzeitig zu erkennen, neue Impulse aufzugreifen und vertrauens- und wirkungsvoll zusammenzuarbeiten.

Ihr Profil

Sie haben ein Hochschulstudium in Politik-, Sozial- oder Wirtschaftswissenschaften abgeschlossen und verfügen über diplomatisches Geschick. Sie konnten mehrjährige Berufserfahrung in der Entwicklungszusammenarbeit und in der Partnerberatung sammeln, idealerweise in Afrika. Intensiven Reisetätigkeiten innerhalb der zentralafrikanischen Regionen stehen Sie offen gegenüber.

Sie kommunizieren schriftlich und mündlich fließend auf Französisch und haben gute Deutschkenntnisse.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Nähere Informationen zum Bewerberprofil und weiteren Stellen finden Sie im Stellenmarkt unserer Homepage www.ageh.de.

Kontaktperson: **Lea Hinke** • E-Mail: lea.hinke@ageh.org
Telefon: **0221-8896-271**

Wie viel Religion darf sein im Freiwilligendienst?



Organisationen in kirchlicher Trägerschaft sind wichtige Akteure im entwicklungspolitischen Freiwilligendienst. Aber entsteht durch Religion ein Mehrwehrt? Oder ist Religion eher hinderlich für entwicklungspolitische Ziele?

Anlässlich der Jubiläumsfeier „10 Jahre weltwärts“, die zu Ehren des gleichnamigen Freiwilligenprogramms im September in Berlin begangen wurde, veranstalteten Vertreter/-innen aus Politik, Zivilgesellschaft, Kirchen und Wissenschaft eine Podiumsdiskussion zu diesen Fragen. Im Fokus standen die christlichen Religionen, da mehr als die Hälfte der im Freiwilligendienst aktiven Organisationen christliche Wurzeln hat.

Grundsätzlich bestand Konsens darüber, dass die weltumspannenden Partnerschaften und Netzwerke von Religionsgemeinschaften ein idealer Rahmen für Entwicklungszusammenarbeit sind. Umgekehrt füllten die Freiwilligen diese Partnerschaften mit Leben, ermöglichten durch ihren Einsatz gegenseitiges Lernen und Austausch. Doch rechtfertigt dieser Nutzen, dass Kirchen

und Organisationen, die sich an einem staatlich geförderten Programm beteiligen, ihre Freiwilligen in die eigene christliche Lebensweise einbinden? Wie neutral müssen Kirchen hier bleiben? Wie viel Profil dürfen sie zeigen?

Barbara Reutelsterz, Referentin des Bistums Limburg, äußerte sich skeptisch über eine weltanschauliche Neutralität: Sie verstehe nicht, weshalb eine Andacht, die als Angebot im Vorbereitungsseminar für Freiwillige vorgesehen sei, aus dem Programm genommen werden sollte. Es gelte sicherzustellen, dass staatliche Gelder für entwicklungspolitische Ziele verwendet würden, wandte Dr. Bernhard Felmborg, Leiter der Zentralabteilung Zivilgesellschaft und Kirchen im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, ein. Dr. Patrick Schnabel vom Berliner Missionswerk mahnte, weltanschauliche Neutralität nicht misszuverstehen: Es sei wichtig, dass Freiwillige aus einer Vielfalt von Weltanschauungen innerhalb der Trägerlandschaft wählen könnten. Diese Vielfalt müsse der Staat ermöglichen. Habe sich ein Freiwilliger für einen religiösen Träger entschieden, könne man Offenheit gegenüber einer religiösen Lebensweise der Träger und Partner erwarten.

Organisiert wurde die Podiumsdiskussion durch den Evangelischen Qualitätsverbund weltwärts von Evangelischen Freiwilligendiensten und Brot für die Welt (EQEB), den Qualitätsverbund weltwärts der Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF) und den Qualitätsverbund fid-Netzwerk internationalQM (AGEH). Im Rahmen des 2008 vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) initiierten „weltwärts“-Programms haben sich bis heute mehr als 34.000 junge Menschen in Organisationen und Projekten in Afrika, Asien, Lateinamerika, Osteuropa und Ozeanien für nachhaltige Entwicklung engagiert.

Clara Braungart, fid-Service- und Beratungsstelle der AGEH

Gewaltfrei leben im Slum – Workshops für ein friedliches Miteinander

Sicherheit und Frieden im eigenen Lebensumfeld – für die Teilnehmer/-innen der Workshops von Petra Fürst zu gewaltfreier Konfliktbewältigung, ist dies Schaffungsaufgabe und Vision zugleich. Denn in ihrem Heimatort, einem Slum am Rande der ugandischen Großstadt Kampala, führen extreme Armut und Mangel zu vielen Problemen zwischen den Bewohner/-innen. Die Gewalt- und Kriminalitätsraten sind hoch. Petra Fürsts Workshops sollen helfen, trotz der widrigen Bedingungen, ein friedliches Zusammenleben zu ermöglichen.

Hierfür hat die Fachkraft des Zivilen Friedensdienstes einen kleinen Container-Raum zur Verfügung, den die African Youth Peace Initiative in Kampala bereitgestellt hat. Jeden Dienstag und Donnerstag treffen sich die Slumbewohner/-innen dort, um sich auszutauschen und zu lernen. „Konflikte sind so alt wie die Menschheit“, sagt Petra Fürst. „Und sie bergen immer die Chance, neue Wege zu gehen.“ Wichtig sei die Bereitschaft für gemeinsame, friedliche Lösungen, egal welche Unterschiede es gibt.

Damit das klappt, bespricht die Kommunikationstrainerin unterschiedliche Konfliktarten, erklärt Strategien zu deren Bearbeitung und gibt den Kursteilnehmer/-innen Methoden an die Hand, wie sie ihre Gemeindemitglieder stärken und unterstützen können, damit das Leben für alle angenehmer wird.

„Viele leben in einfachen, aus altem Blech, Planen und Holzresten zusammengezimmerter Hütten, ohne Toiletten und effektiven Schutz vor Wind und Wetter“, beschreibt Fürst die prekäre Situation der Slumbewohner/-innen. „Während der Regenzeiten durchbrechen die Wassermassen oft die Wände der Hütten und schwemmen die letzte Habe fort.“ Frust in der Enge und Verzweiflung ob der existenziellen Nöte sind naheliegende Folgen, die großes Konfliktpotenzial bergen.

Umso wichtiger sei es, der fehlenden Sicherheitsstruktur etwas entgegenzusetzen, findet auch Fredrick Karuma, Leiter der African Youth Peace Initiative. „Wir können die Lebensbedingungen hier nicht ändern“, sagt er. „Aber wir können in den Menschen einen Sinn für Frieden und Gerechtigkeit wecken.“

Frieden beginnt in uns selbst – über diesen Satz diskutiert Petra Fürst viel mit der Gruppe. Dabei macht sie klar, dass Frieden ein Prozess und nichts Selbstverständliches ist. Er bedarf stetiger Achtsamkeit. Mittlerweile hat sich ein



harter Kern von zwölf Personen herausgebildet, der regelmäßig zu den Treffen kommt. Dafür nehmen einige sogar einen Fußmarsch von zwei bis drei Stunden in Kauf. Transportmittel können sich nur die wenigsten leisten. Jedes Training beginnt deshalb mit einer kleinen Mahlzeit, für viele das erste Essen des Tages. Neben dem Wissenserwerb und dem Miteinander stärkt das Training auch das Selbstbewusstsein der Teilnehmer/-innen. So berichtet Lydia Najjuka: „Ich fühle mich nicht mehr nutzlos, denn jetzt kann ich einen Beitrag für den Frieden in unserer Community leisten.“

Seit einigen Monaten gibt es dafür sogar einen offiziellen Beleg. Im Juli 2018 absolvierten alle Teilnehmer/-innen eine Prüfung und erhielten ein Zertifikat über die erworbene Mediationskompetenz. Als Multiplikatoren/-innen können sie nun andere in gewaltfreier Konfliktlösung trainieren. Auf diese Weise soll in den kommenden drei Jahren in den Slums von Kampala und Umgebung ein Netzwerk aus Anlaufstellen entstehen, die Menschen bei Konflikten aufsuchen können. So soll langfristig verhindert werden, dass Konflikte eskalieren. Auch Aufklärungsarbeit in angrenzenden Schulen ist geplant.

Von dem Erfolg und der großen Bereitschaft der Menschen, sich weiterzuentwickeln, ist Petra Fürst sehr beeindruckt. „Die Menschen stehen hier tagtäglich vor der Frage, wie es am nächsten Tag weitergeht. Trotzdem nehmen sie sich Zeit, friedliche Konfliktlösung zu lernen und weiterzuvermitteln. Davor habe ich großen Respekt.“

Petra Fürst/Eva Maria Held,
Fotos: Fredrick Karuma



Foto: Birgit Betzelt

ENTWICKLUNGS- ZUSAMMENARBEIT: EINE AUFGABE FÜR SIE?

Die Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH) ist der Personaldienst der deutschen Katholiken für Entwicklungszusammenarbeit. Seit mehr als 52 Jahren bringen wir tagtäglich Menschen in Projekten in über 60 Ländern zusammen, um menschenwürdige Lebensbedingungen Wirklichkeit werden zu lassen.

Sie haben Berufserfahrung und suchen den Austausch zwischen den verschiedenen Kulturen und Gesellschaften dieser Welt? Die christlichen Werte sind Teil Ihrer Motivation?

Dann sollten wir uns kennenlernen!

Wir bieten Ihnen eine verantwortliche Tätigkeit bei international üblicher Vergütung sowie umfangreiche Sozial- und Sicherungsleistungen – und beziehen dabei Ihre Familie mit ein. Auf Ihre Tätigkeit bereiten wir Sie umfassend vor.

Informieren Sie sich auf
www.ageh.de über
unsere Stellenangebote.

AGEH 
mitmenschen.

Arbeitsgemeinschaft für
Entwicklungshilfe e.V.