

Aktuelle Herausforderungen im zivilen Friedensdienst

Erfahrungen aus der Praxis gewaltfreier Konfliktbearbeitung

Der deutsche Zivile Friedensdienst (ZFD) wurde 1999 gegründet. Es handelt sich um ein international einzigartiges Gemeinschaftswerk von Staat und Zivilgesellschaft, das als Instrument der Entwicklungszusammenarbeit Beiträge zur gewaltfreien Konfliktbearbeitung leisten soll. Nach Jahren eher geringer öffentlicher Präsenz und Aufmerksamkeit rückt er nun wieder stärker in den Blick der Gesellschaft. Nicht zuletzt ist das auf seine Evaluierung zurückzuführen, die im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sowie des Konsortiums Ziviler Friedensdienst in den Jahren 2009 und 2010 durchgeführt wurde. Die Gutachter kommen zu einem durchaus positiven Ergebnis und setzen sich für eine Weiterführung des ZFD ein. Dabei empfehlen sie weitreichende Veränderungen, durch die die Wirksamkeit der Friedensarbeit gesteigert werden soll. Besonderen Wert legen sie auf die Entwicklung trägerübergreifender Strategien, ein verbessertes Projektmanagement und eine Flexibilisierung der Förderinstrumente. Das aktuell überwiegende Kernmerkmal der mehrjährigen Personalentsendung soll modifiziert werden, hin zu mehr finanzieller Förderung und Nutzung von Kurzzeitberatung für die Partnerorganisationen vor Ort.

Aus Sicht der Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH) e.V., die als Personaldienst der deutschen Katholiken für weltkirchliche Arbeit und Entwicklungszusammenarbeit Mitglied im Konsortium ZFD ist, tut eine Weiterentwicklung des ZFD Not. Im Folgenden soll den Herausforderungen nachgegangen werden, vor denen der ZFD aus der Sicht der AGEH steht.

Der ZFD in seiner aktuellen Form entstand im Jahr 1999 durch die Entscheidung der deutschen Bundesregierung, ein neues Instrument zivilgesellschaftlicher Friedensförderung zu schaffen. Vorausgegangen waren eine langjährige Lobbyarbeit, vor allem von Friedensinitiativen und Kirchen, sowie eigene, rein zivilgesellschaftlich getragene erste praktische Ansätze für einen solchen Dienst. Besonders prägnant ist die Forderung nach einem zivilen Friedensfachdienst, neben den bereits existierenden militärischen Diensten und den Freiwilligendiensten für Frieden und Versöhnung, in der schon 1969 verfassten Thesenschrift „Der Friedensdienst der Christen“ der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) formuliert.

Der Zivile Friedensdienst heute

Der ZFD in seiner jetzigen Verfassung wird gemeinsam getragen vom BMZ und dem Trägerkreis des Konsortiums ZFD. Diesem gehören neben den sieben gesetzlich anerkannten personellen Entwicklungsdiensten folgende Organisationen an:

- die Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH),
- Christliche Fachkräfte International (CFI),
- Eirene,
- Evangelischer Entwicklungsdienst (EED),
- forumZFD,
- der Deutsche Entwicklungsdienst (DED), der Ende 2011 von der Ge-



Martin Vehrenberg

sellschaft für internationale Zusammenarbeit (GiZ) abgelöst wurde,

- der Weltfriedensdienst,
- die Arbeitsgemeinschaft Dienste für den Frieden (AGDF) als Dachverband von Friedensinitiativen und zwei ihrer Mitgliedsorganisationen,
- Kurve Wustrow und
- Peace Brigades International (PBI).

Das BMZ hat als einziger Zuwendungsgeber 1999 die inhaltlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen für den ZFD unter Beteiligung der Zivilgesellschaft festgelegt (Ziviler Friedensdienst, BMZ spezial Nr. 16, 1999).

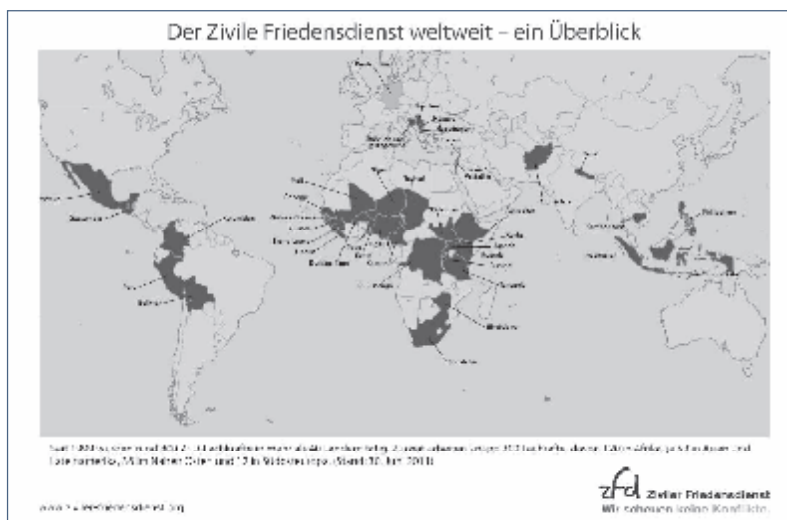
Ziel des ZFD ist die Förderung des gewaltfreien Umgangs mit Konflikten und Konfliktpotentialen. Dazu werden

Projekte der Friedenskonsolidierung (Konfliktnachsorge), der Vorbeugung von Gewalteskalation (Krisenprävention) und der Reduktion von Gewalt während bewaffneter Auseinandersetzungen (Gewaltminderung) gefördert. Zum Kernelement des ZFD gehört, dass seine Tätigkeit in den Konfliktländern durch eine Mitarbeit von entsprechend qualifizierten Fachkräften anderer anerkannter Partnerorganisationen gekennzeichnet ist. Durch die Festschreibung des personellen Kerns und die Bindung der Personalvermittlung an das Entwicklungshelfergesetz hat die Bundesregierung dem ZFD den unverwechselbaren Charakter eines solidarisches Friedensfachdienstes verliehen. Dies hat auch zur Folge, dass der Dienst der Fachkräfte in der Regel mehrjährig angelegt ist. Die durchschnittliche Verweildauer in den Projekten dürfte bei den meisten Trägern zwischen drei und vier Jahren betragen. Allein hier-

ZFD-Projekte setzen fast ausschließlich bei der Prävention und Nachsorge von Gewaltkonflikten an

durch verbietet sich eine Nutzung des ZFD für Kriseneinsätze im Sinne einer zivilen „schnellen Eingreiftruppe“. Da zudem alle Projekte aufwändig und langfristig vorbereitet, geplant und beantragt werden müssen und auch die Anwerbung, Auswahl und Vorbereitung der Fachkräfte in der Regel einige Monate in Anspruch nimmt, sind die Wirkungen von ZFD-Projekten mittel- bis langfristig angestrebt. Es ist daher nicht verwunderlich, dass ZFD-Projekte fast ausschließlich in der Prävention und Nachsorge von Gewaltkonflikten ansetzen.

Bereits zwei Jahre nach Beginn der ersten Projektaktivitäten vor Ort wurde vom BMZ im Jahr 2002 eine erste Evaluierung in Auftrag gegeben. Im Fokus standen dabei nicht die Wirkungen der Projektarbeit, sondern die von BMZ und Trägern für die Durchführung geschaffenen Strukturen so-



wie die angewendeten Konzepte und Methoden. An die Evaluierung schloss sich ein verstärkter Austausch der Träger über gemeinsame Profilmerkmale und Standards und über eine intensivere Zusammenarbeit an. Die Ergebnisse dieses Verständigungsprozesses sind in den 2004 erstmals veröffentlichten und 2008 fortgeschriebenen ZFD-Standards des Konsortiums ZFD festgehalten.

Seit 1999 ist das für den ZFD bereitgestellte Mittelvolumen in mehreren sprunghaften Schritten von anfänglich jährlich 5 Millionen Euro auf 29 Millio-

nen Euro im Jahr 2011 angewachsen. Insgesamt wurden seit Beginn knapp über 200 Millionen Euro bewilligt. Daraus konnten in diesen Jahren rund 800 Personalentsendungen (Stand Mitte 2011) in über 50 Länder finanziert werden. Zurzeit sind knapp 300 Fachkräfte im ZFD in ca. 40 Ländern tätig. Dies ist mit einem Anteil von ungefähr 20 Prozent an der Gesamtzahl der Entwicklungsfachkräfte der sieben deutschen Dienste immer noch verhältnismäßig wenig. Regionaler Schwerpunkt ist Afrika mit mehr als der Hälfte aller Projekte.

Herausforderungen für die Weiterentwicklung des ZFD aus Sicht der AGEH

Wenn es um eine Weiterentwicklung des ZFD auf der Basis der Evaluierungsergebnisse und der Erfahrungen der ersten elf Jahre geht, unterscheidet sich die Perspektive der AGEH vom Blickwinkel der Gutachter. Letztere orientieren sich am Referenzrahmen des Auftraggebers und fokussieren in ihrem Bericht fast ausschließlich auf die entwicklungspolitischen Kriterien der Relevanz, der Effektivität, der Effizienz und der Nachhaltigkeit. Sie suchen nachweisbare Zusammenhänge zwischen Mitteleinsatz und belegten positiven Wirkungen auf die Konflikte.

Zudem untersuchen sie das Management des Programms und der Projekte bei BMZ und Trägern auf Optimierungsmöglichkeiten. Eigenarten und spezifische Ausprägungen des ZFD bei einzelnen Trägern haben sie nur begrenzt in den Blick genommen. Ihr Interesse an einem Verstehen der besonderen Eigenschaften, Wirkungsansätze und Potentiale eines personellen Dienstes war gering.

Die AGEH akzeptiert diese Perspektive, sieht ihren Nutzen und greift die Optimierungsempfehlungen der Gutachter im laufenden Prozess der Wei-



terentwicklung des ZFD auf. Wenn es aber nun nach Abschluss der Evaluierung darum geht, Verbesserungen am Rahmen des ZFD vorzunehmen, dann ist sie auch gefordert, in diesem Prozess stets sorgsam darauf zu achten, dass der ZFD ihr auch in Zukunft einen Beitrag eigener Prägung ermöglicht. Nur wenn dies gewährleistet bleibt und den privaten Trägern auch künftig im Sinne der Subsidiarität Freiräume zur Entfaltung ihrer Eigenarten bleiben, werden die Potentiale des ZFD als Gemeinschaftswerk von Staat und Zivilgesellschaft ausgeschöpft. Nur dann erscheint dieses Gemeinschaftswerk weiter als sinnvoll.

Im Folgenden sind einige Fragestellungen und die diesbezüglichen Positionen der AGEH skizziert, die vor diesem Hintergrund in der Reformphase besondere Beachtung und Gewichtung finden sollten. Dies ist umso wichtiger, als sie im Rahmen der Evaluierung von den Gutachtern nicht oder nur am Rande beachtet worden sind. In vielen, wenn nicht in den meisten dieser Fragen und Positionen gibt es unter den christlichen Trägern im ZFD große prinzipielle Übereinstimmung.

Ethische Werte

Der Staat (vertreten im ZFD durch das BMZ und die GiZ) und die zivilgesellschaftlichen Träger im Konsortium ZFD haben nicht nur unterschiedliche Verfassheiten, Ziele und Aufgaben. Sie verfügen auch nicht über die gleiche ethische und weltanschauliche Orientierung. Dasselbe lässt sich im Vergleich der privaten Träger im Konsortium ZFD untereinander sagen, selbst wenn sich die aktuellen friedensethischen Stellungnahmen der beiden großen Kirchen in Vielem gleichen. Die Unterschiede sind grundsätzlich vorhanden, manifestieren sich konkret immer wieder in Diskussionen und Positionsbestimmungen zu aktuellen Fragen. Friedensarbeit ohne ethische Werte ist nicht möglich. Für konfessionell ge-

bundene Träger wie die AGEH ist es von existentieller Bedeutung, ihre je eigenen Werte eng mit ihrem Engagement im ZFD verbinden zu können. Diese Werte müssen sich im Inhalt der geförderten Projekte ebenso ausdrücken können wie in der Art und Weise, wie die Fachkräfte in den Projekten tätig werden. Dies kann die Handlungsfelder betreffen, die den Projektinterventionen zugrunde liegenden Theorien des Wandels, die genutzten Methoden, aber auch die Bedingungen für die Mitarbeit der Fachkräfte. Dazu gehört z. B. die Verfasstheit des Dienstes, der Leistungsrahmen für die Fachkräfte, ihre Personalentwicklung und Begleitung durch die Träger vor und während der Auslandsmitarbeit, um nur einige Aspekte zu nennen.



Unterschiedliche weltanschauliche Orientierung führt zu unterschiedlichen Bewertungen bei Gewaltkonflikten und Fragen der Friedensförderung

Träger des ZFD werden aufgrund ihrer unterschiedlichen ethischen und weltanschaulichen Orientierung auch zu konkreten Fragen in der Friedensförderung, seien sie grundsätzlicher Art oder bezogen auf einzelne Aspekte oder Gewaltkonflikte, selten zu völlig gleichen Bewertungen kommen, und ihre Einschätzungen im Kleinen oder auch im Großen werden immer wieder diffe-

rieren. Beispiele für grundsätzliche Fragen sind die Diskussionen um Allparteilichkeit versus Option für die Opfer, um den Begriff der vernetzten Sicherheit, um die Rolle von religiösen Akteuren und Kirchen in Gewaltkonflikten, aber auch die Diskussion um die erforderlichen Inhalte der Ausbildung oder der persönlichen und fachlichen Vorbereitung von ZFD-Fachkräften. Im Hinblick auf konkrete Konflikte ist Israel/Palästina ein Beispiel für die Schwierigkeit, nicht erst zwischen den verschiedenen zivilgesellschaftlichen und kirchlichen Organisationen oder zwischen ihnen und dem Staat, sondern bereits innerhalb der eigenen Institution, z. B. in den Kirchen, einen Konsens in der Einschätzung und in der Frage des richtigen Vorgehens herzustellen.

Die Ziele der Stärkung von trägerübergreifender Strategiebildung und der besseren Nutzung von Synergien dürfen nicht zu einer unangemessenen Nivellierung und einer zu weitgehenden Engführung des Rahmens für die Träger im ZFD führen. Die Stärke der Vielfalt im Gemeinschaftswerk bleibt nur so lange erhalten, wie die Unterschiedlichkeit der Träger genügend Spielraum zur Entfaltung erhält. Entscheidend ist, dass über die oberste Zielebene Konsens besteht und die geplanten beabsichtigten Maßnahmen einzelner Träger im Kleinen nicht miteinander im Widerspruch stehen oder gegenläufig wirken, sondern nachvollziehbar das Potential für Beiträge zu den großen Zielen leisten, über die ein Konsens erzielt wurde.

ZFD als Dienst – „Mehrwert Mensch“

Der ZFD wurde geschaffen als Friedensdienst von Fachkräften nach dem Modell der Bestimmungen für den Entwicklungsdienst. Er ist somit im Kern eine Personelle Zusammenarbeit und nicht ein Instrument der Bereitstellung von Finanzmitteln für Partnerprojekte. Der Dienst soll ohne Erwerbsabsicht geleistet werden, um die Entlohnung

als primäre Motivation dafür auszuschließen. Diese Bestimmung und die darauf gegründeten Regelungen unterstützen einen auf die Lebens- und Arbeitssituation der Partnerorganisationen angepassten Lebensstil der Fachkräfte. Im Lebensstil der Fachkräfte soll der von den Trägern gewollte Charakter des Dienstes, der sich durch gelebte



Solidarität und eine besondere Wertorientierung auszeichnet, zum Ausdruck kommen. Es geht also bei diesem Dienst um weit mehr als lediglich um fachlich-technische Beiträge oder „Sozialtechnik“ der zivilen Konfliktbearbeitung. Eine rein professionelle Prägung des ZFD im Sinne eines Einsatzes von „Friedensexperthen“ entspricht in jedem Fall nicht dem Verständnis und dem Auftrag der christlichen Träger.

Nach ihrer Ansicht muss der Dienst durch einen Dreiklang von solidarischem Engagement, Professionalität und die Möglichkeit, miteinander und voneinander zu lernen, geprägt sein, damit sich der Mehrwert Personeller Zusammenarbeit entfalten kann. Im Kern steht der bedarfsorientiert ausgerichtete, fachlich qualifizierte Beitrag der Fachkräfte „auf Augenhöhe“ mit ihren einheimischen Kollegen. Dabei geht es nicht nur um eine Wissensvermittlung, sondern um die Kombination des Austausches von Wissen, Weltbildern, Werten und kulturell geprägten Standards. Solidarität befruchtet diesen Austausch, wenn sie zum Ausdruck gebracht wird. Von den Fachkräften wird erwartet, sich einzulassen auf die Menschen, denen sie in ihrem Dienst vor Ort begegnen, und sich von ihrem Schicksal berühren zu lassen. Fachkräfte müssen in der Lage sein, Situationen der Frustration und des Leids auszuhalten, in einem gewissen Maß mitzuleiden und sich ihrer eigenen Begrenzungen bewusst sein. Ein derart geleis-



Die Fachkräfte und die Menschen vor Ort sollten miteinander und von einander lernen

teter Dienst am Frieden lässt das nötige Vertrauen zwischen den Fachkräften und den Menschen vor Ort wachsen, das ein Miteinander-Lernen fördert. So wird eine Veränderung im Verhalten von Individuen und Gruppen möglich. Dann können wertvolle nachhaltige Beiträge zum Frieden geleistet werden, sowohl vor Ort in den

Partnerländern wie auch hier bei uns. Ein als Dienst verstandener ZFD kann also weit mehr bewirken als rein fachliche Beiträge. Gerade in der Friedensarbeit geht es nicht vorrangig um die Vermittlung von Techniken und Methoden, sondern vor allem darum, Menschen in der Wahrnehmung ihrer Verantwortung zu stärken und ihnen Raum für die Entwicklung neuer Kompetenzen zu geben. Fachkräfte der AGEH berichten immer wieder davon, wie sie nicht nur ihr Wissen weitergeben, sondern selbst aus der Zusammenarbeit mit den einheimischen Kollegen lernen, neue Einsichten erhalten, Zusammenhänge besser verstehen und so neue Lösungswege mit erschließen können.

Der Friedensdienst bezieht sich in seinen Wirkungszielen nicht nur auf die Partnerländer. Aus Sicht der christlichen Träger darf der ZFD sich nicht darauf beschränken, Wirkungen vor Ort durch die Veränderung der dortigen Verhältnisse zu erzielen. Schon allein aus ethischen Beweggründen und nicht nur wegen der Nützlichkeit und Effizienz muss es den Trägern im ZFD angesichts der globalen Verflechtungen auch darum gehen, den Stimmen der in den Partnerländern von Gewalt betroffenen Menschen in Deutschland und Europa mehr Gehör zu verschaffen. Unser Ziel muss auch sein, die Verhältnisse bei uns zu verändern, soweit sie zu Unrecht und Gewalt im Partnerland beitragen. Dazu muss der ZFD als Dienst von Fachkräften während der Auslandszeit und nach der Rückkehr beitragen können.

Die Kritik der Gutachter an einem von ihnen als „antiquiert“ bezeichneten Konzept des Fachdienstes darf Zuwendungsgeber und Träger nicht dazu verleiten, die Möglichkeiten eines Dienstes im oben beschriebenen Sinn zu gefährden. ZFD darf sich nicht in Richtung eines Expertenmodells entwickeln, das letztlich auf die distanzierte Beratung oder gar „Fernsteuerung“ der Partnerorganisationen von außen oder gar von „oben“ abzielt.



Wichtiger als die Vermittlung von Techniken und Methoden ist die Stärkung der Menschen zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung

Es dürfen nicht erneut die Fehler gemacht werden, die vor Jahrzehnten in der Entwicklungszusammenarbeit geschahen, als vom Modell einer „nachholenden Entwicklung“ ausgegangen wurde. Ein Expertenmodell würde erneut implizieren, dass bekannt ist, wie die Partnerorganisationen Frieden in ihrer Gesellschaft schaffen können. Einzigartig am ZFD ist jedoch nicht die Möglichkeit, Partnerorganisationen Berater mit friedensfachlicher Expertise anbieten zu können. Einzigartig ist vielmehr die Kombination aus solidarischem Fachdienst und einem Gemeinschaftswerk, das sich zum Ziel gemacht hat, die Potentiale von staatlich-zivilgesellschaftlicher Vernetzung und Kooperation in der Friedensförderung gezielt zu nutzen.

Orientiert an der Wirkung

Ihre Arbeit wirkungsorientiert auszurichten, war der AGEH bereits lange vor dem Beginn der aktuellen Debatte um den Wirkungsbegriff in der Entwicklungszusammenarbeit ein Anliegen. Schon 1999 veröffentlichte sie mit dem Band „Herausforderung Mensch – Wirkungen und Partnersichten“ eine Sammlung von Analysen und Stellungnahmen zur Frage der Wirkungen Personeller Entwicklungszusammenarbeit.

Es ist unbestritten, dass alle Träger von Entwicklungs- und Friedensarbeit gefordert sind transparent zu machen, welche Wirkungen sie mit ihren Projekten anstreben und auf welchem Weg diese erreicht werden sollen. Sie müssen ebenso nach Wegen suchen, die erzielten Wirkungen ihrer Projekte mit angemessenem Aufwand zu erfassen

und sichtbar zu machen. Dies gilt auch für die Personelle Zusammenarbeit und für den ZFD. Professionelle Friedensarbeit muss systematische Konflikt- und Bedarfsanalyse und qualifizierte Planung, Monitoring und Evaluierung (PME) leisten. Es geht also nicht um das „Ob“, sondern vielmehr um das „Wie“ von gutem Projektmanagement und guter Wirkungsorientierung.

Tatsächlich steckt diese Disziplin der Entwicklungs- und Friedensarbeit immer noch in den Kinderschuhen, wenn es um passende Lösungen für zivile Konfliktbearbeitung und für Personelle Zusammenarbeit geht. Praktische Erfahrungen sind hier nur sehr begrenzt vorhanden und ausgewertet. Die Kenntnis und Anwendungssicherheit der aktuell angewendeten Methoden ist sowohl auf deutscher Seite wie bei den Partnerorganisationen und Fachkräften oft noch unzureichend, und dies nicht nur im ZFD, sondern generell in der Entwicklungs- und Friedensarbeit. PME wird von den deutschen Akteuren (darunter auch BMZ und evaluierende Stellen) wie auch von den Partnerorganisationen immer noch zu sehr mit den Rechenschaftsinteressen der Zuwendungsgeber und ihren Vorgaben verbunden. Der Nutzen für die Steuerung der eigenen Arbeit durch die Träger und Eigentümer der Projekte selbst und für die Erzielung nachhaltiger Erfolge ist noch zu selten ausschlaggebend bei der Auswahl und Anwendung der Methoden und Instrumente für den ZFD. Dabei darf nicht



Die Wahl der Methoden und Instrumente sollte sich am nachhaltigen Erfolg orientieren

quasi automatisch auf Modelle und Methoden zurückgegriffen werden, die aktuell in der Entwicklungszusammenarbeit breite Anwendung finden. Solche Methoden, wie z. B. der vom BMZ auch für ZFD-Anträge eingeführte „Logical Framework“ (LogFrame), werden auch von Wissenschaftlern als weni-

ger geeignet für Planung, Monitoring und Evaluierung von Friedensprojekten wie auch von Projekten der Personellen Zusammenarbeit angesehen. Bei der Auswahl geeigneter Methoden ist nicht nur zu prüfen, ob der mit der Anwendung verbundene Aufwand für Träger und Partnerorganisationen in einem akzeptablen Verhältnis zum Gesamtaufwand eines Projektes steht. Ebenso wichtig ist es zu fragen, welche Grundannahmen und Modelle der Wirkungszusammenhänge hinter einer Methode stehen.

Die AGEH arbeitet seit 2008 in zwei Projekten an der Entwicklung, Erprobung und Einführung angepasster Methoden:

1. *Einführung angepasster Methoden für wirkungsorientierte PME im ZFD:* Mithilfe eines Beraters auf Zeit wurde zunächst der „Markt“ der zur Verfügung stehenden Methoden gesichtet. Nach Identifizierung des „Outcome Mapping“¹ als vergleichsweise am besten geeignete Methode wurde diese für die Zwecke des ZFD-Programms der AGEH angepasst und wird seither bei den Partnerorganisationen eingeführt, die dies wünschen. Die ersten Erfahrungen sind ermutigend; und die Gutachter erwähnen diese in der Evaluierung des ZFD als hilfreich und in die richtige Richtung führend.

2. *Entwicklung eines Wirkmodells für die Personelle Zusammenarbeit der AGEH:* Ausgehend von der Annahme, dass die Personelle Zusammenarbeit in spezifischer Weise wirkt, fokussiert das Wirkmodell der AGEH auf den Wirkungszusammenhang der konkreten Mitarbeit von Fachkräften bei einheimischen Partnerorganisationen. Diese

Mitarbeit ist wesentlich geprägt von der Interaktion der Fachkräfte mit den Entscheidungsträgern, Kollegen und Zielgruppen in der Partnerorganisation, von deren Bedürfnissen und Haltungen, von ihren Aktionen und Reaktionen. Diese Aktionen und Reaktionen lassen sich zwar durch Planer und Fachkräfte durchaus beeinflussen, aber nur sehr ungenau und unsicher vorhersehen oder gar steuern. Ein „Steuern“ des Handelns der Partnerorganisationen und Zielgruppen verbietet sich zudem allein aus ethischen Gründen. Es würde eine Entmündigung dieser Menschen bedeuten, und dem Prinzip der Begegnung der Partner auf Augenhöhe widersprechen. Modelle der Wirkungsorientierung, denen eine Reduzierung der Wirkungszusammenhänge menschlicher Interaktion auf lineare Wirkungsketten zugrunde liegt (wie z. B. LogFrame) sind also wenig geeignet. Das mit wissenschaftlicher Unterstützung der Gesellschaft zur Förderung professioneller Evaluation (proEval) entwickelte Wirkmodell der AGEH zielt hingegen auf die Fähigkeit der an der Mitarbeit einer Fachkraft beteiligten Akteure ab, die Wirkung ihres Handelns wahrzunehmen (Wirkungen also im Prozess zu erfassen), daraus unmittelbar zu lernen, um im konkreten Tun (der Projektzusammenarbeit) im Sinne der gemeinsamen Ziele wirksamer zu werden. Man kann also beim Wirkmodell der AGEH von einem Interaktionsmodell sprechen. Zurzeit erprobt die AGEH mit wissenschaftlicher Begleitung die Praxistauglichkeit des Modells mit einer Pilotgruppe von Fachkräften im Dienst.

¹ Die systemische Methode Outcome Mapping (OM) wurde im Jahr 2010 von der Evaluierungsabteilung des International Development Research Centre (IDRC), Ottawa, Kanada entwickelt. Im Mittelpunkt stehen Verhaltensänderungen, Lernprozesse, Beziehungen, Handlungen und Aktivitäten der beteiligten Menschen und Organisationen. Die Herangehensweise ist systematisch und strategisch. Im Mittelpunkt stehen der Mensch und die Beziehung zwischen Menschen und ihrer Umwelt. Die Methode basiert auf der Annahme: Entwicklung erfolgt durch Verhaltensänderung der beteiligten Personen.



Vernetzung und Kooperation

Die Frage des geeigneten Zusammenwirkens der beteiligten Akteure erregte die Gemüter seit Beginn der Diskussion um einen staatlich geförderten Zivilen Friedensdienst. Dabei war der Hauptgegenstand der Debatten nicht, wie zu erwarten, die Frage des Zusammenwirkens zwischen den zivilgesellschaftlichen Akteuren und dem Staat oder zwischen Akteuren des ZFD und militärischen Akteuren. Zeitweise verlief die Diskussion unter den zivilgesellschaftlichen Lobbyisten für den ZFD dann besonders hitzig, wenn es um die Frage nach dem „rechten“ Konzept und darum ging, wem unter ihnen welche Rollen und Aufgaben zukommen sollten. Insbesondere die Friedensorganisationen auf der einen, die Entwicklungsorganisationen auf der anderen Seite trafen mit ihren unterschiedlichen Identitäten und Erfahrungen aufeinander. Verschiedene Publikationen aus den neunziger Jahren und vom Anfang des neuen Jahrtausends zeugen von diesem nicht immer einfachen Ringen.²

Mit der Schaffung des ZFD im Jahr 1999 ist die Frage nach der Zusammenarbeit zwischen Staat und zivilgesellschaftlichen Trägern im ZFD stärker in das Zentrum des Interesses gerückt. Vertreter der staatlichen Seite treibt eine nicht unberechtigte Sorge vor einer unkoordinierten Vielzahl isolierter Projekte von Nichtregierungsorganisationen um, die ohne Verbindung zueinander stehen und deren Träger aus Wettbewerbsgründen desinteressiert an möglichen Synergien sind. Dagegen fühlen sich die zivilgesellschaftlichen Organisationen oft ebenso nachvollziehbar in einen vorauseilenden Abwehrkampf gegen staatliche Übergriffigkeit gezwungen und streben dadurch die Wahrung ihrer Autonomie an. Vereinzelte Bezugnahmen der staatlichen Seite auf Konzepte bzw. Begriffe wie „Entwicklungszusammenarbeit aus einem Guss“ oder „vernetzte Sicherheit“ im Zusammen-

hang mit dem ZFD tragen dabei genauso wenig zu guten Lösungen bei wie reflexhafte Abwehrreaktionen unter den zivilgesellschaftlichen Akteuren auf staatliches Bestreben, das Projektmanagement, die Transparenz, die Überschaubarkeit und die Koordination im ZFD zu verbessern.

Tatsächlich sind beide am ZFD beteiligte Seiten gerade hier besonders gefordert, wenn es um die Weiterentwicklung des Konzepts geht. Denn im Gemeinschaftswerk ZFD sind

- die Einzigartigkeit der Zusammenarbeit,
- die dabei erzielten Erfolge und
- das gewachsene Vertrauen der letzten Jahre

ein sorgsam zu hegender und zu pflegender Schatz, der einen Großteil des Potentials ausmacht. Anfänge sind gemacht, z. B. durch die erfolgreiche und von allen Beteiligten geschätzte Arbeit trägerübergreifender ZFD-Ansprechpartner vor Ort in mehreren Ländern mit ZFD-Präsenz, die in Rotation von Koordinatoren der Träger reihum übernommen wird (z. B. in Israel/Palästina, Uganda und in der Region der Großen Seen in Afrika). Der bereits etablierte regelmäßige Austausch zwischen Akteuren vor Ort und in Deutschland zu ausgewählten Konfliktländern (z. B. zur Region der Großen Seen und zur Mano-River-Region in Afrika oder zu Kolumbien) ist ein weiteres Beispiel guten Zusammenwirkens.

Es geht nun darum, im Folgeprozess der Evaluierung sorgsam auszuloten, wo Möglichkeiten des Austausches von Informationen, Erfahrungen und Einschätzungen (Vernetzung) vor Ort oder in Deutschland sich bewährt haben und wo sie sinnvoll weiter verstetigt, verstärkt und institutionalisiert werden können. Ebenso sorgfältig gilt es zu prüfen, wo konkrete Zusammen-

arbeit von Akteuren sich bewährt hat, etwa in Form

- von gezielt arbeitsteiligem Vorgehen oder
- von gemeinsam durchgeführten Maßnahmen (Kooperation),
- sei es zwischen verschiedenen privaten Trägern des ZFD,
- sei es zwischen dem staatlichen Träger GiZ und den privaten Trägern des ZFD oder auch
- mit anderen deutschen oder internationalen Akteuren der Entwicklungs- oder Friedensarbeit wie z. B. den kirchlichen und anderen privaten Hilfswerken,
- dem Programm ZIVIK³ des Instituts für Auslandsbeziehungen (IfA) oder
- den Vertretungen und Programmen der verschiedenen UN-Organisationen in den Partnerländern.

Hier ist den Gutachtern beizupflichten, dass die Wirkungen des ZFD auf diese Weise noch deutlich verbessert werden können.

Das Streben nach Nutzung dieser Potentiale darf jedoch nicht dazu führen, dass intensive Vernetzung und Kooperationen der deutschen Akteure zu einem Selbstzweck werden. Letztlich muss es stets darum gehen, auf ge-



Gemeinsame Ziele können durchaus mit Hilfe verschiedener Strategien und Kooperationspartner angegangen werden

meinsame Ziele hinzuarbeiten und auf diese Ziele hin in den Partnerländern möglichst viel zu bewirken. Dafür ist es notwendig, die jeweiligen Konfliktanalysen und die Strategien für Beiträge zum Frieden miteinander abzugleichen und gemeinsame Ziele zu identifizieren, soweit dies möglich ist.

² Vgl. Arbeitsgemeinschaft der Dienste AGdD (1997) und Evers (2000).

³ Das Programm zivik (zivile Konfliktbearbeitung) des Instituts für Auslandsbeziehungen e. V. (ifa) in Berlin berät Nichtregierungsorganisationen (NRO) sowie das Auswärtige Amt im Themenbereich der zivilen Konfliktbearbeitung und fördert, dokumentiert und evaluiert Projekte, die in Krisenregionen weltweit durchgeführt werden. Das Förderprogramm wird aus Mitteln des Auswärtigen Amtes der Bundesrepublik Deutschland finanziert.

Dies erfordert aber nicht immer intensive Vernetzung und Kooperation der Maßnahmen vor Ort durch die deutsche Seite, sondern kann auch bedeuten, dass es gut ist, von sehr verschiedenen Richtungen mit unterschiedlichen Partnerorganisationen, Handlungsfelder und Methoden auf ein gemeinsames Ziel hinzuarbeiten.

Zu beachten bleibt auch, dass es letztlich um mehr Gemeinsamkeit im Sinne von Vernetzung und Kooperation zwischen den einheimischen Akteuren verschiedener Couleur vor Ort geht. Für die AGEH bleibt deshalb auch beim Thema Vernetzung und Kooperation die Partnerorientierung die wichtigste Handlungsmaxime. Subjekte und Träger der Vernetzung und Kooperation von Aktivitäten vor Ort müssen in erster Linie die einheimischen Partner und nicht die deutschen Akteure sein. Voraussetzung für ein solches Zusammenwirken ist ein Mindestmaß an Vertrauen. Dieses Vertrauen ist gerade im Kontext von Gewaltkonflikten nicht oder nicht ausreichend vorhanden und muss geduldig aufgebaut werden. ZFD kann hier helfen, Brücken

zu bauen und zu einer Kultur des Vertrauens, des abgestimmten oder gemeinsamen Arbeitens auf gemeinsame Ziele hin beizutragen. Dafür kann es nötig sein, zunächst nicht gemeinsam, sondern erst einmal für sich zu arbeiten. Für die AGEH kann dies z.B. bedeuten, dass es wichtig ist, mit einheimischen katholischen Partnern zunächst Vertrauen aufzubauen und gemeinsam mögliche Wege auszuloten und sie nicht sofort in ökumenische Kooperationen zu drängen oder Druck für eine intensivere Zusammenarbeit mit dem Staat zu machen. Es kann bedeuten, dass in bestimmten Situationen (z. B. bezüglich einzelner Konfliktländer und Projekte) die Bemühungen der AGEH um mehr Vernetzung und Kooperation ihres ZFD-Beitrags mit der Arbeit anderer deutscher oder internationaler Organisationen des katholischen Netzwerks wichtiger für eine Optimierung der Wirkungen des gesamten ZFD sein können als eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit anderen ZFD-Trägern. Auch hier gibt es vielversprechende Anfänge, z. B. in der Kooperation mit dem bischöflichen

Hilfswerk Misereor (z.B. in den ZFD-Programmen in Liberia, Simbabwe und Osttimor), mit der christlichen Friedensbewegung Pax Christi (in ZFD-Projekten in Sri Lanka und auf den Philippinen) oder mit der Katholischen Hochschule (KatHo) NRW (in einem ZFD-Projekt mit der Katholischen Universität Bethlehem). Die Potentiale sind aber auch in diesen Kooperationen noch nicht annähernd ausgeschöpft.

Fazit

Nach einer ersten systematischen Auswertung haben die staatlichen und zivilgesellschaftlichen Träger das Interesse an einer Fortsetzung des ZFD formuliert. Es geht jetzt darum, diesen auf der Grundlage der Erfahrungen und Lehren neu und optimiert auszurichten. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, nicht nur den administrativen und organisatorischen Rahmen zu optimieren, Schritte der Qualitätssicherung zu vereinbaren und das Volumen der Förderung deutlich zu erhöhen. Es geht besonders auch darum, die

LITERATUR

- Arbeitsgemeinschaft der Dienste AGdD (1997): Dem Frieden verpflichtet: Entwicklungsdienste für den Frieden. AGEH Basispädagogik Nr. 9, Aachen.
- AGEH (1999): Herausforderung Mensch: 40 Jahre Entwicklungshelferinnen – Wirkungen und Partnersichten. AGEH Basispädagogik Band 11, Köln.
- AGEH: MitMenschen – Zur Theologie der Personellen Zusammenarbeit. Bisher nur veröffentlicht unter: http://www.ageh.de/fileadmin/pdf/Zur_Theologie_der_PZ_2009.pdf.
- AGEH und EED: „Oh Herr, mach mich zu einem Werkzeug Deines Friedens“: Der ZFD als Instrument christlicher Friedensarbeit. Bisher nur veröffentlicht unter: http://www.ageh.de/fileadmin/pdf/inhalte/AGEH_ZFD_Positionspapier.pdf.
- AGEH und Misereor (2002): Spuren zum Frieden: Erste Erfahrungen und Perspektiven kirchlicher Entwicklungsarbeit zum Zivilen Friedensdienst. Aachen.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2011): Der Zivile Friedensdienst: Synthesebericht. Evaluierungsberichte 054. Bonn.
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (1999): Ziviler Friedensdienst. BMZ spezial Nr. 16. Bonn.
- Die deutschen Bischöfe (2000): Gerechter Friede. Sekretariat der deutschen katholischen Bischofskonferenz. Bonn.
- Egli, W. (2008): Herausforderungen der Wirkungserfassung von Personaleinsätzen in der EZA. Vortrag an der Tagung „Mehr-Wert Mensch: Fachkräfte zeigen Wirkung: Methoden und Instrumente der Wirkungserfassung in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit“, Lindau am Bodensee, 2/3 April 2008
- Evers, T (Hg.) (2000): Ziviler Friedensdienst: Fachleute für den Frieden. Ideen, Erfahrungen, Ziele. Opladen.
- Quark, M. (2009): Ziviler Friedensdienst – Exemplarische Wirkungsanalysen. PhD Dissertation. Tübingen.
- ZFD-Standards. Konsortium Ziviler Friedensdienst. Bisher nur veröffentlicht unter: <http://www.ziviler-friedensdienst.org/sites/default/files/upload/zfd-standards-0408.pdf>
- „Ziviler Friedensdienst sollte weitergeführt werden“. Artikel. http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2012/37621775_kw06_pa_krisenpraevention/index.html.

Potentiale des ZFD als Gemeinschaftswerk von Staat und Zivilgesellschaft weiter zu entwickeln.

Dabei ist zu beachten:

1. Das Profil des Gesamtwerkes ZFD muss deutlicher erkennbar machen
 - a. was seine Besonderheit ausmacht,
 - b. wie er welche Wirkungen erzielt,
 - c. wie sich die Vielfalt der Träger vorteilhaft auswirkt.
2. Das Alleinstellungsmerkmal eines solidarischen Friedensfachdienstes ist eine wichtige Grundlage für den bisherigen Erfolg und die Potentiale des ZFD. Der zukünftige Erfolg hängt davon ab, ob es den Trägern gelingt, die Besonderheiten Personeller Zusammenarbeit in der Reform zum Tragen kommen zu lassen.

KURZBIOGRAPHIE

Martin Vehrenberg (* 1961), stellvertretender Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH) e.V. in Köln, dort insbesondere zuständig für die Bereiche Personalgewinnung, Beratung für Personelle Zusammenarbeit und das Programm Ziviler Friedensdienst. Auswahl bisheriger Veröffentlichungen: – (2002): Personelle Zusammenarbeit als Beitrag zur Förderung des Friedens, in: AGEH und Misereor (Hg.), Spuren zum Frieden, Aachen; – Der spezifische Beitrag kirchlicher Personaldienste im Zivilen Friedensdienst, ebenda; – (1999): AGEH (Hg.), Menschen können vermitteln, was nicht in Berichten steht, in: „Herausforderung Mensch“ 40 Jahre Entwicklungshelferinnen – Wirkungen und Partnerschaften, Aachen; – (2008): Fachkräfte zeigen Wirkung – Erfahrungen und Herausforderungen nach neun Jahren ZFD, gemeinsamer Artikel mit Anne Storcks, Zeitschrift contacts 3/2008, AGEH Köln.

3. Die Profile der einzelnen Träger müssen in ihrer Eigenart deutlicher erkennbar werden. Dabei müssen sie sich genügend klar unterscheiden und ihre Ecken und Kanten behalten dürfen.
4. Gemeinsamkeit, Vernetzung und Kooperation zwischen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Trägern dürfen nicht generell verordnet werden, sondern müssen im konkreten Fall funktional und sinnvoll sein.

Medienethik als Friedensethik



Impulse zur friedensstiftenden Verantwortung der Medien



Axel Heinrich

Es heißt, das erste Opfer des Krieges sei die Wahrheit. Doch das verkürzt die Friedensthematik auf ein mediales Randproblem. Es legt zudem eine enge Verknüpfung mit der Kommunikationsform der Propaganda nahe, die ihrerseits meist mit autoritären Staats- und Gesellschaftsformen in Verbindung gebracht wird. Eine solche Zuweisung erzeugt den Anschein, Demokratien mit ihren Kommunikationsfreiheiten seien grundsätzlich dagegen gefeit. Um dieser Illusion zu entgehen, gilt es, das Medienhandeln generell auf seine Friedensrelevanz hin zu untersuchen. Hierzu muss die Medienethik systematisch mit der Friedensethik verknüpft werden. Die sich daraus ergebenden Fragen stehen im Mittelpunkt des folgenden Beitrags: Durch welche Basis-Norm kann eine solche Ethik normative Gestalt gewinnen? Wie lässt sich der notwendig präventive Charakter ihres Denkens argumentationslogisch auf festen Grund stellen? Die Antworten sollen durch das Konzept des authentischen Erinnerns und den Rekurses auf das Argument der schiefen Ebene auf den Weg gebracht werden.

Frieden und Versöhnung als Herausforderungen an die Medienethik

„Ein Krieg beginnt nie erst, wenn geschossen wird; er endet nicht, wenn die Waffen schweigen. Wie er längst vor dem ersten Schuss in den Köpfen

und Herzen von Menschen begonnen hat, so braucht es lange Zeit, bis der Friede in den Köpfen und Herzen einkehrt.“ (Die deutschen Bischöfe 2000,

Nr. 108) Diese von den deutschen Bischöfen in ihrem Hirtenwort „Gerechter Friede“ getroffene Aussage hat zwar auch einen feststellenden, doch in erster Linie einen auffordernden Charakter. Sie will, dass das Nachdenken über den Frieden sich seiner vielschichtigen