

Kritisches Hinterfragen alltäglicher Gewohnheiten

Training als Mittel für Veränderungsprozesse

*Erkenntnisse aus einem Projekt
des Zivilen Friedensdienstes in Palästina*



Inhalt



Kritisches Hinterfragen alltäglicher Gewohnheiten

Training als Mittel für Veränderungsprozesse

Erkenntnisse aus einem Projekt des Zivilen Friedensdienstes in Palästina

1.	Vorwort	3
2.	Kurzdarstellung	4
3.	Einführung	4
4.	Rahmenbedingungen	6
5.	Das Projekt	8
	<i>Projektansatz</i>	8
	<i>Projektdurchführung</i>	9
6.	Trainingsarbeit	11
	<i>Trainingsaktivitäten</i>	11
	<i>Trainingsansatz</i>	12
	<i>Schaubild Training</i>	14
	<i>Trainingsinhalte</i>	16
	<i>Gender</i>	16
	<i>Gewaltfreie Konflikttransformation</i>	23
	<i>Weitere Trainingsinhalte</i>	26
7.	Lessons learned aus der Trainingsarbeit	28
	<i>Projektdesign</i>	28
	<i>Herstellen von Rahmenbedingungen</i>	29
	<i>Trainingsdurchführung</i>	30
	<i>Werte und Haltungen</i>	32
8.	Schlussbetrachtung	36
9.	Literatur	38
10.	Über die Autorinnen	39
11.	Impressum	40

In Palästina sind Hotels selten gebucht von Geschäfts- oder Urlaubsreisenden, sondern oft belegt von Workshops und Trainings. Trainings sind ein Produkt, das die internationale Zusammenarbeit gern verkauft. Sehr wahrscheinlich sind sie das nicht-materielle Produkt, welches am meisten umgesetzt wird. Massenware eben.

Der im vorliegenden Erfahrungsbericht reflektierte und dokumentierte Trainingsprozess unterscheidet sich wohltuend von diesen Konzepten von der Stange. Er ist reine Manufakturarbeit, Maßarbeit. Das macht ihn so besonders.

Trainings sind kein Selbstzweck, sondern immer nur Mittel zum Zweck. In der zivilen Konfliktbearbeitung ist dieser Zweck ein gesellschaftlicher Veränderungsprozess. Nur wenn Trainings, verstanden als Prozess, nicht als einmalige Veranstaltung, sorgfältig und passgenau in einem solchen Veränderungsprozess durchgeführt werden, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sie wirksam sind. „Wirksam“ bedeutet hier, dass sie den Veränderungsprozess unterstützen, ihn voranbringen.

Wie ein wirksamer Trainingsprozess aufgebaut werden kann, woran zu denken ist, wo Grenzen liegen und viele weitere Fragen kommen in diesem Erfahrungsbericht zur Sprache. Das dokumentierte Vorhaben hatte die Arbeit mit Frauen im ländlichen Raum in Palästina im Fokus. Die gemachten Erfahrungen sind jedoch auch für viele andere Zusammenhänge von wertvoller Bedeutung, durchaus auch über die Grenzen Palästinas hinaus. Zumindest all denen, die im Rahmen des BMZ-Instrumentes „Ziviler Friedensdienst“ mit Trainingsprozessen arbeiten, sei eine Lektüre sehr ans Herz gelegt.

Auch wird beim Lesen deutlich, dass die Trainerinnen Rimonda Mansour und Ulrike Ramlow die oft gegensätzlichen Ansätze - den Systemischen und den Analytisch-Gruppendynamischen - gelungen miteinander in Verbindung gebracht haben, ganz in der etwas (aber zu Unrecht) in Vergessenheit geratenen Tavistock-Tradition. Der Text enthält immer wieder Hinweise hierzu, hinter denen sich weiteres Wissen und weitere Erfahrungen verbergen. Deshalb sei, insgeheim, für alle „TrainerkollegInnen“ im ZFD auch der direkte Kontakt mit den beiden empfohlen.

Dirk Sprenger

Kurzdarstellung

Im Rahmen eines fünfjährigen Projekts des Zivilen Friedensdienstes in Palästina wurde Training als ein mögliches Mittel eingesetzt, um Frauen zu bestärken und ihre sozialen und politischen Handlungsspielräume zu erweitern.

Aus der Projektarbeit können folgende übergreifende Erkenntnisse festgehalten werden:

- Qualität den Vorrang vor Quantität geben. Es hat sich als besonders nachhaltig herausgestellt, eine Gruppe von MultiplikatorInnen nicht nur fundiert auszubilden, sondern auch bei der Umsetzung ihrer Arbeit (Transfer) zu begleiten.
- Essentiell für den Trainingsprozess ist es – neben der Vermittlung von Inhalten und Fertigkeiten – mit der Gruppendynamik zu arbeiten. So können Lernprozesse aus der Gruppe in Zusammenhang mit den angestrebten gesellschaftlichen Veränderungen gestellt werden. Hierfür ist es günstig, längerfristige Trainingsprogramme mit mehreren Modulen sowie auch nachfolgende Workshops anzubieten.
- Training ist nur ein Mittel unter mehreren möglichen und kein Ziel an sich ist. Es kann vor allem dann einen Beitrag zu gesellschaftlichen Veränderungen leisten, wenn es mit anderen Maßnahmen zusammengebracht wird (Schnittmengen herstellen).

Einführung

Das Anliegen

Von Dezember 2003 bis November 2008 kooperierten die **KURVE Wustrow Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion** (www.kurviewustrow.org) und die **Union of Palestinian Women Committees** (www.upwc.org.ps) in einem Projekt des Zivilen Friedensdienstes mit dem Ziel, Frauen, die vornehmlich aus dem ländlichen Bereich kommen, zu stärken, dezentrale Trainingsstrukturen auf der Graswurzelebene sowie eine Gruppe von TrainerInnen aufzubauen und zu vernetzen. Übergeordnet sollte so ein Beitrag geleistet werden die „politischen, sozialen und/oder kulturellen Handlungsmöglichkeiten von Frauen zu erweitern und zu einer Gleichstellung der Geschlechter sowie dem Aufbau demokratischer Strukturen beizutragen.“¹ Die vorliegende Dokumentation beschäftigt sich mit einem wichtigen Teilbereich des Projektes: Den Trainingsprogrammen zur Ausbildung von TrainerInnen mit Fokus auf *Konfliktbearbeitung und Gender*.

Andere für die Projektarbeit wichtige Arbeitsbereiche wie Projektmanagement und die Begleitung von Organisationsentwicklungsprozessen werden im

Folgenden nur dann kurz skizziert, wenn sie für das Verständnis der Trainingsarbeit notwendig sind, da das gesamte Projekt bereits in zwei externen Evaluierungen² betrachtet worden ist, eine zusammenhängende Betrachtung der Trainingsaktivitäten jedoch noch nicht vorgenommen wurde.

Ziel der Dokumentation ist es, den Trainingsansatz, die Trainingsdurchführung und seine Wirkungen zu reflektieren und daraus resultierende Erkenntnisse (Lessons Learned) festzuhalten.

Sie geht folgenden Fragen nach:

- Inwieweit kann Training einen Beitrag zu den gewünschten Veränderungsprozessen leisten?
- Wie können individuelle Lern- und Veränderungsprozesse aus der konkreten Trainingsarbeit in die Gesellschaft einwirken?
- Welche Faktoren unterstützen diese Arbeit?
- Wie kann Nachhaltigkeit gewährleistet werden?

Unsere Erkenntnisse beruhen vornehmlich auf den Erfahrungen aus der Trainingsarbeit im palästinensischen Kontext. Ich denke jedoch, dass einige Resultate durchaus auf vergleichbare Trainingsprojekte in anderen Regionen, die durch Bestärkung³ gesellschaftlich weniger mächtiger Gruppen einen Beitrag zu gesellschaftlichen Veränderungsprozessen leisten, übertragbar sind. Die Dokumentation basiert auf Auswertungen und Reflexionen des Trainerinnenteams (Ulrike Ramlow und Rimonda Mansour⁴), einer Reihe von internen Evaluierungen der Trainingsprogramme sowie der oben genannten externen Evaluierungen.

Für uns als Trainerinnen und für die Teilnehmenden war die Reflexion über das, was wir gemeinsam erreicht haben, lehrreich und motivierend. Wir hoffen daher, dass die Aufarbeitung unserer Arbeit auch für Andere, die sich für gesellschaftliche Veränderungen einsetzen, Anregung und Unterstützung sein kann.

Struktur der Dokumentation

Nach der Darstellung der Rahmenbedingungen der Projektarbeit wird kurz der Ansatz und die Durchführung erläutert. Im 6. Kapitel wird die konkrete Trainingsarbeit mit ihren Aktivitäten, ihrem Ansatz und ihren Inhalten näher beleuchtet und daran anschließend im 7. Kapitel die Lessons Learned aus der Trainingsarbeit dargelegt. Abschließend werden die Trainingsprozesse nochmals im Kontext des Gesamtprojektes betrachtet.

Die Kooperationspartner

Die **Union of Palestinian Women Committees (UPWC)** wurde 1980 gegründet. Sie versteht sich als progressive, säkular orientierte Frauenorganisation, die vornehmlich an der Graswurzelebene in den ländlichen Gebieten der Westbank und des Gazastreifens arbeitet. Sie setzt sich für eine Gleichstellung der Geschlechter und den Aufbau einer freien, gleichberechtigten und demokratischen palästinensischen Gesellschaft ein. Ihre Aktivitäten umfassen weiterbildungs- und einkommensschaffende

Maßnahmen, Lobbying für Frauenrechte, Beratung und Gesundheitsvorsorge, Stipendienvergabe, sowie Unterstützung von Familien in Not. Ihre ca. 4000 Mitglieder sind in über 100 lokalen und 12 regionalen Komitees in der Westbank und dem Gazastreifen organisiert. Das Hauptbüro mit sieben Angestellten befindet sich in Ramallah. Die regionale Arbeit wird in den Komitees entwickelt und von den jeweiligen Koordinatorinnen betreut.

Adresse: *Union of Palestinian Women Committees, Hospital Street, Ramallah, P.O. Box 4112-Al Bireh, Tel./Fax.: + 972 2 298 72 52, www.upwc.org.ps*

Die **KURVE Wustrow Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion e.V.** wurde 1980 mit dem Ziel gegründet, einen Beitrag dazu zu leisten, dass Betroffenheit über kriegserische Auseinandersetzungen, ökologische Zerstörung und soziale Ungerechtigkeit in überlegtes gewaltfreies Handeln umgesetzt werden kann. Um gewonnene Erkenntnisse zu teilen und von anderen Erfahrungen zu lernen, führt die KURVE Wustrow seit 1999 Kooperationsprojekte mit Partnerorganisationen in Krisenregionen im Ausland durch. Im Rahmen von Projekten des Zivilen Friedensdienstes entwickeln die Partner gemeinsam mit von KURVE Wustrow entsandten Friedensfachkräften Konzepte für langfristige Friedensarbeit von unten, z. B. durch den Aufbau von TrainerInnenpools und Trainingsstrukturen für gewaltfreie Konflikttransformation, die Verbindung von Mediation und traditionellen Schlichtungsmethoden oder durch Unterstützung der Vernetzung von Initiativen vor Ort. www.kurviewustrow.org

1 - Vgl. Projektantrag von März 2001.

2 - Dittli, Roland: „Mid-term Review des ZFD-Projekts“, April 2006; Jasser, Saed Dr.: Evaluation „Empowering women to contribute to building a just, equal, and democratic society“, August 2008. Zu beziehen über info@kurviewustrow.org

3 - Bei Bestärkung (Empowerment) geht es um die Stärkung der Macht eines Individuums oder Kollektivs, um aus eigener Kraft etwas tun und gestalten zu können. Macht in diesem Zusammenhang meint also die realen Handlungsmöglichkeiten, die ein Individuum oder ein Kollektiv hat. Es geht dabei nicht um Macht als Herrschaftsinstrument über Andere. Empowerment kann in dieser Logik auch nicht von oben nach unten verordnet werden. vgl. „Focus on Gender and Peace Building“, 3/04, cfd, Schweizer Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit.

4 - Rimonda Mansour arbeitete von Anfang 2005 bis Mitte 2008 als freie Trainerin in dem ZFD-Projekt.

Rahmenbedingungen

Der Palästina-Israel Konflikt gehört zu den lang andauernden, hoch eskalierten Konflikten, bei dem es um Identität und Land geht. Der Konflikt ist durch eine hohe Machtasymmetrie zu Gunsten Israels gekennzeichnet. Die palästinensischen Gebiete sind seit 1967 von der israelischen

Armee besetzt. Landannexionen, jüdische Siedlungen und ein System von israelischen Kontrollpunkten haben zu einer Zerstückelung des palästinensischen Gebietes geführt. Relevante Bereiche sind unter israelischer Kontrolle, wie die Fortbewegungsmöglichkeiten innerhalb der Gebiete und nach außen, das Zivilregister (Geburten, Wohnsitz), Infrastrukturmaßnahmen und der Güterverkehr. Für die Projektarbeit in Palästina ergaben sich hieraus folgende Rahmenbedingungen: Besatzung bedeutet beträchtliche Bewegungseinschränkungen in den palästinensischen Gebieten, lange Fahrwege, mitunter auch nächtliche Hausdurchsuchungen und Festnahmen, Administrativhaft ohne Gerichtsverfahren, Hauszerstörungen, die Trennung der Westbank und des Gazastreifens. Die Menschen sind nicht nur täglich mit direkter physischer, sondern auch mit struktureller und kultureller Gewalt konfrontiert. Der Bau der Mauer/Sperranlage führte auch dazu, dass es PalästinenserInnen praktisch nicht mehr möglich ist, nach Israel zu fahren, und umgekehrt. Somit sind grenzüberschreitende Begegnungen von Zivilisten nur noch sehr eingeschränkt möglich. Hinzu kommen die in den letzten Jahren zunehmend gewaltsam ausgetragenen innerpalästinensischen Konflikte zwischen Hamas und Fatah, die im Sommer 2008 neben einer räumlichen auch zu einer vollständigen politischen Spaltung zwischen der Westbank und dem Gazastreifen geführt haben. Insgesamt hat sich die wirtschaftliche, politische und soziale Lebensperspektive der Menschen seit Beginn der zweiten Intifada (September 2000) stark verschlechtert.⁵

Die Auswirkungen treffen in besonderer Weise Mädchen und Frauen. Identitätsbildung scheint in Zeiten der Krise zunehmend rückwärtsgewandt mit Rekurs auf die Tradition zu erfolgen. Es gibt Anzeichen dafür, dass Vorfälle von häuslicher Gewalt (gegen Kinder und Frauen) gestiegen sind. Ebenso zunehmend ist die Tendenz Mädchen früh zu verheiraten (Early Marriage), auch so genannte Ehrenmorde sind vermehrt zu beobachten.⁶ Begriffe wie Ehre und auch religiöse Gebote haben eine höhere Relevanz im Alltag als noch vor 10 oder 15 Jahren. Für die Bewohnerinnen des ländlichen Raumes ist es aufgrund des gestiegenen sozialen Drucks beispielsweise schwieriger geworden, kein Kopftuch mehr zu tragen. Die schlechte wirtschaftliche Situation führt zur Benachteiligung für junge Frauen: Können Eltern die Universitätsgebühren für mehrere Kinder nicht mehr aufbringen, trifft dies zumeist die Töchter. Liegen Kontrollpunkte auf den Weg zur Schule, werden Mädchen eher von der Schule genommen aus Angst vor – sexuellen – Demütigungen und dem damit verbundenen Ehrverlust für die gesamte Familie. Aufgrund der vielen Kontrollpunkte und der durch den Mauerbau verursachten Umwegen ist die medizinische Versorgung für Frauen in der Schwangerschaft und ebenso für Kleinkinder schlecht.⁷

Dass jede Situation – wie schwierig sie auch sein mag – zwei Gesichter hat, hebt eine Studie des Gender Studies Institute der Birzeit University hervor: „*Different examples indicate that practices and indicators that cause*



*women's disempowerment like the Wall, or closure policy, or unemployment of breadwinners, there is another side of the coin where the same practices create coping and survival strategies that empower women and maintain their inevitable role in sustaining the community and households. There is a dialectic relationship between empowerment and disempowerment which is projected in the Palestinian context under colonial occupation.*⁸

Für die Projektarbeit bedeutet dies zum einen, dass existentielle Sorgen die Möglichkeiten der Frauen einschränken können, dem Bedürfnis nach Weiterbildungsangeboten nachzugehen. Zum anderen wirkt der Kontext im höchsten Grad verunsichernd und frustrierend, fordert aber gleichzeitig ein hohes Maß an Veränderungsbereitschaft, um mit den ständig schlechter werdenden Lebensbedingungen umzugehen.

5 - Vgl. Economic and social repercussion of Israeli Occupation, Report by the Economic and Social Council. General Assembly of the United Nations. May 2007 A/62/75-E/2007/13

6 - Vgl. „Palestinian Women's Health During the Second Intifada. Some Facts and Figures“, April 2005. Women's Centre for Legal Aid and Counselling, Jerusalem & Human Right Watch Report 2006 & Ruggi, Suzanne: „Commodifying Honor in Female Sexuality: Honor Killing in Palestine“, in: Middle East Report

7 - Vgl. beispielsweise: UN Study: „Palestinian Women hard hit by Israeli Occupation“, Thalif Deen, February 5, 2004. http://www.ifamericansknew.org/cur_sit/women.html

8 - Abu Nahleh, Lamis; Nasser, Randa; Kuttab, Eileen: „Palestinian Women's Empowerment: An Assessment. A Study for UNESCO“, Women Studies Institute. Birzeit University, Palestine, March 2006, S.12

Das Projekt

Projektansatz

Das übergeordnete Ziel des ZFD-Projekts war die Stärkung der palästinensischen Zivilgesellschaft. Der hier zu Grunde gelegte Ansatz zur Konflikttransformation beinhaltet die Stärkung des schwächeren Konfliktpartners im asymmetrischen Konflikt. Je größer das Machtgleichgewicht der Konfliktparteien ist, desto höher sind die Chancen für erfolgreiche Verhandlungen und einen nachhaltigen Frieden.

Ansatzpunkt für die Projektarbeit war Frauen zu bestärken und ihre Handlungsmöglichkeiten an der Gestaltung einer freien, demokratischen und gleichberechtigten Gesellschaft zu erweitern. Frauen sind in Palästina auch strukturell benachteiligt, so sind sie bspw. rechtlich nicht gleichgestellt. Ihr – gleichberechtigter – Einbezug in den Aufbau von gesellschaftlichen Strukturen, politischen Entscheidungsprozessen und Friedensverhandlungen erhöht sowohl die Chancen auf eine nachhaltige Lösung interner Konflikte als auch des Israel-Palästina Konflikts.

Das Projekt setzte an der Graswurzelebene im ländlichen Bereich Palästinas (Westjordanlandes⁹) an. Trainingsmaßnahmen wurden in Zusammenarbeit mit den anderen Programmen der UPWC durchgeführt. Hierbei wurden insbesondere jene Bevölkerungsschichten und -gebiete einbezogen, in denen es vergleichsweise wenige Angebote gibt, dafür aber die Auswirkungen der Besatzung besonders deutlich spürbar sind.

9 - In den ersten zwei Jahren des Projektes (2003-2005) arbeiteten wir auch mit dem UPWC Komitee im Gazastreifen zusammen. Aufgrund der eskalierenden politischen Situation und der begrenzten personellen Kapazitäten des ZFD-Projekts konnte diese Arbeit in der Projektverlängerung (2005-2008) leider nicht weiterverfolgt werden. Dies war bedauerlich, da gerade im Gazastreifen der Bedarf hoch ist, jedoch aufgrund der politischen Situation sehr viel weniger Programme angeboten werden als im Westjordanland.

Projektdurchführung

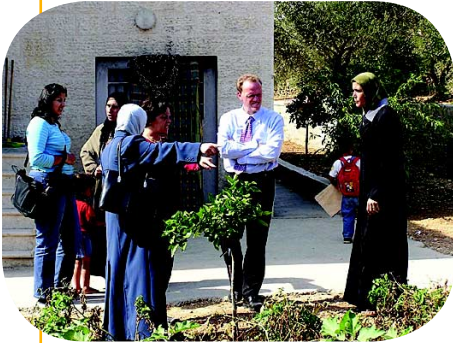
Im Rahmen des Projekts wurden in zwei Intensivtrainingsreihen TrainerInnen zu den Themen *Gender* und *Konflikttransformation* ausgebildet. Zudem wurden Weiterbildungen für Angestellte der Partnerorganisation in Projektmanagementfertigkeiten durchgeführt. Zusätzlich organisierten wir in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und TrainerInnen internationale Seminare in Deutschland, Frankreich und Palästina. Darüber hinaus wurden Workshops zur Strategieentwicklung, zur Arbeit mit Video, Konzeptentwicklung für Leadership Programme und Arbeit mit Freiwilligen angeboten.

In den Schulungsprogrammen für TrainerInnen wurden in den Jahren 2005 und 2006 25 Frauen und Männer¹⁰ ausgebildet. Bereits während der Ausbildung begannen sie – unter Supervision – Programme zu Themen wie Gender, Konfliktbearbeitung, Kommunikation, Umgang mit Gewalt, Projektmanagement, Erziehung von Kindern und Jugendlichen, Gesundheitsvorsorge und auch weitere Trainerinnenausbildungen in vornehmlich ländlichen Kommunen durchzuführen.

Insgesamt erreichten die Programme in dem Zeitraum von 2005 bis 2008 über 800 Jugendliche und Frauen vornehmlich aus den ländlichen Gebieten in der Westbank.

Grundlage für die Durchführung der Trainingsprogramme war, dass die UPWC einen Bedarf an Weiterbildungen in ihrem Netzwerk festgestellt hatte. Bezüglich der Inhalte und des Umfang gab es zunächst wenig konkrete Vorstellungen. Neben der Weiterbildung von Frauen erhoffte sich die UPWC auch eine Aktivierung und Ausbau ihrer Mitgliedschaft.

Es kann festgehalten werden, dass die Mehrzahl der Frauen in der UPWC den Seminarangeboten mit großer Offenheit begegneten. Dies hängt womöglich damit zusammen, dass einige ihre schulische oder auch akademische Ausbildung nicht weiterführen konnten, und dies bedauern. Zudem ist das weiterführende Bildungsangebot für Frauen im ländlichen Bereich sehr viel geringer als in den Städten. Zusätzlich



motivierend wirkte sicher auch, dass die ‚eigene‘ Organisation dieses Angebot machte. Dies eröffnete die Möglichkeit für regelmäßige Treffen, einen kontinuierlichen Austausch und hierdurch die Stärkung des internen Netzwerks, was in den Jahren zuvor aufgrund der eingeschränkten Bewegungsfreiheit und der hohen Fahrtkosten nicht möglich gewesen war. Die Einbindung von Männern in die Trainingsprogramme erfolgte auf ausdrücklichen Wunsch der UPWC und der teilnehmenden Frauen, da man davon ausging, dass nachhaltige

Veränderungen nur dann möglich sind, wenn

Frauen und Männer sich gemeinsam dafür einsetzen. Weiterhin stellten die Seminare eine willkommene Gelegenheit dar, sich mit Anderen auszutauschen und mehr über andere Lebensrealitäten und Lebensentwürfe zu erfahren. Die Möglichkeiten hierfür sind außerhalb der Familien sehr begrenzt.

Folgende Schritte waren relevant bei der Umsetzung des Projekts:

- Bekanntmachung des Projektes, erste kürzere Schnuppertrainings, gegenseitiges Kennenlernen und Vertrauensaufbau sowie Bedarfsanalyse
- Transfer der Trainingsarbeit – Notwendigkeit von Strukturen: Die von der UPWC vorgesehene Struktur bezog die Trainees in die Arbeit der jeweiligen regionalen UPWC Komitees von Anfang an mit ein. Dies war eine große Chance und exzellente Voraussetzung für den Transfer und die Verbindung des Trainings mit anderen Programmen der UPWC (Nachhaltigkeit).
- Durchführung der TrainerInnenausbildungen und einer Reihe weiterer Trainingsprogramme für Frauen, Jugendliche und Mitarbeiterinnen der UPWC.
- Regelmäßige Feedbackschleifen und Evaluation, um bestmöglich auf den aktuellen Bedarf eingehen zu können und beidseitige Lernprozesse zu ermöglichen.
- Unterstützung bei dem Transfer des Trainierten: Dies beinhaltete regelmäßige Planungs- und Reflexionsworkshops, die Beratung bei der Erstellung von Trainingsplanungen, Trainingsbesuche und Feedback sowie weiterführende Trainingsangebote.
- Unterstützung beim Aufbau eines Trainingsreferats: Schaffung der strukturellen Voraussetzungen für die Weiterführung der Trainingsarbeit nach Projektende (Nachhaltigkeit).

Anfang 2009 umfasst die Trainingsgruppe 30 TrainerInnen (Community Trainers) mit abgeschlossener Weiterbildung. Zwölf sind unserer Einschätzung nach in der Lage TrainerInnenausbildungen durchzuführen. Sie bilden den Kern der Gruppe und führen in Kooperation mit den *Community Trainers* Programme in den Gemeinden durch.

Themenauswahl

Es erwies sich als ein vergleichsweise schwieriges Unterfangen, herauszufinden, für welche Themen ein ‚Bedarf‘ besteht. Angesichts der politischen und wirtschaftlichen Situation favorisierten die Meisten, einkommensschaffende Maßnahmen oder berufsbildende Programme.

Worum es jedoch bei einer Trainerausbildung geht, was TrainerInnen machen, war weniger bekannt. In Absprache mit der UPWC entschieden wir uns, Trainingsprogramme zu *Gender* und *konstruktive Konfliktbearbeitung* anzubieten. *Gender* wurde von der Organisation ausdrücklich gewünscht. *Konstruktive Konfliktbearbeitung* ist im Zusammenhang mit Veränderungen, die häufig von Konflikten begleitet sind, sinnvoll. Die Reaktionen auf diesen Themenvorschlag waren jedoch eher verhalten. Viele konnten sich hierunter zunächst nichts vorstellen; möglicherweise wurde auch befürchtet, dass dieses Thema tendenziell folgenden Ansatz haben könnte: Da kommen Ausländer, die wieder alles besser wissen wollen und uns sagen, wie wir uns den Israelis gegenüber verhalten sollen.

10 - In dem ersten Kurs 2005 wurden 14 Frauen und zwei Männer in insgesamt 26 Trainingstagen (acht Module) weitergebildet. Den Fortgeschrittenen-Kurs 2006 absolvierten elf Frauen und drei Männer. Er umfasste 18 Trainingstage in sechs Modulen. Fünf Teilnehmerinnen nahmen an beiden Kursen teil.

Trainingsarbeit

Trainingsaktivitäten

Im Rahmen des Projektes wurden verschiedene Trainings und Workshops durchgeführt. Zentral waren zwei Intensivtrainingsreihen zur TrainerInnenausbildung. Eine Grundausbildung zu den Themen *Gender* und *konstruktive Konfliktbearbeitung* und ein Fortgeschrittenen-Programm zu *konstruktiver Konfliktbearbeitung*. Unser Ziel war es – auch im Sinne der Nachhaltigkeit – eine Gruppe von TrainerInnen aufzubauen, die in der Lage ist, selbstständig Trainingsprogramme zu entwickeln und umzusetzen.

An diesen beiden Ausbildungsprogrammen nahmen 20 Frauen und fünf Männer aus verschiedenen Orten der Westbank teil. Sie fanden jeweils für drei Tage

an einem zentralen Ort, Ramallah oder Bethlehem, statt. Begleitend führten wir Workshops zur Trainingsplanung und Monitoring durch. Nach Abschluss der Intensivtrainingsreihen wurden sechs darauf aufbauende Workshops (jeweils eineinhalb Tage) zur Begleitung der TrainerInnen bei ihrer Arbeit sowie zwei vertiefende viertägige Trainings zu Konflikttransformation und Gender angeboten. Zusätzlich wurden 19 Koordinatorinnen der UPWC in *Projektmanagementfähigkeiten* weitergebildet.¹¹ Weiterhin wurden Workshops zur Reflexion über *Leadershipkonzepte* und *Freiwilligenarbeit* angeboten. Darüber hinaus führten wir im Rahmen des Projekts, jedoch mit externer Finanzierung, mehrere internationale Begegnungen mit Partnerorganisationen aus Frankreich, Algerien und Deutschland zu Themen wie *Konfliktbearbeitung im interkulturellen Kontext* und *Videoarbeit als Mittel in der Jugendarbeit* durch. Die internationalen Seminare ermöglichten es nicht nur andere Realitäten kennen zu lernen, sondern über die Auseinandersetzung mit dem Fremden sich selbst anders und neu zu erfahren. Diese interkulturellen Lernprozesse unterstützen Fertigkeiten wie den Perspektivwechsel und auch die Fähigkeit zur Empathie, die ebenso relevant in der Konfliktbearbeitung sind. Eigene Annahmen und Haltungen konnten in der Begegnung mit Menschen aus anderen Lebenszusammenhängen überprüft werden und führten zu bereichernden Reflexionen (s.a. Lessons Learned – Werte und Haltungen). Außerdem war eine Teilnahme an diesen Programmen für die Meisten die einzige Möglichkeit außer Landes zu reisen, was gerade für die Ehrenamtlichen sehr motivierend war.

11 - In dem ersten Kurs 2005 wurden 14 Frauen und zwei Männer in insgesamt 26 Trainingstagen (acht Module) weitergebildet. Den Fortgeschrittenen-Kurs 2006 absolvierten elf Frauen und drei Männer. Er umfasste 18 Trainingstage in sechs Modulen. Fünf Teilnehmerinnen nahmen an beiden Kursen teil.

Trainingsansatz



Im Rahmen des Projektes wurde Training als eines von mehreren möglichen Mitteln zur Bestärkung von Frauen eingesetzt. Bestärkung verstehen wir „(...) als einen komplexen dynamischen Prozess, der die kollektiven und individuellen Fähigkeiten ebenso wie die Handlungsspielräume von Frauen erweitert.“ Dies impliziert die „(...) *Stärkung des Bewusstseins und des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten, die Reflexion gesellschaftlicher Positionen und Haltungen und die Veränderungen derselben*“.¹² Also ein

Prozess, bei dem es auch um den Abbau von Herrschaftsverhältnissen und Diskriminierung geht, der individuelle und kollektive Veränderungsprozesse ebenso wie gesellschaftliche strukturelle Elemente einbezieht.

Unser Ansatz in der Trainingsarbeit

Wir Trainerinnen verstehen Training als eine Möglichkeit, die Teilnehmenden zu bestärken, ihnen Fertigkeiten und Wissen zu vermitteln, um sich konstruktiv in gesellschaftliche Prozesse einbringen zu können. Wir gehen davon aus, dass Trainingsarbeit vor allem dann zu den angestrebten Veränderungen beitragen kann, wenn der Trainingsprozess die Überprüfung und gegebenenfalls Veränderung der eigenen Einstellungen und Haltungen ermöglicht. Dies beinhaltet für uns insbesondere mit der Gruppendynamik zu arbeiten und den Teilnehmenden zu ermöglichen, eigene Erfahrungen einzubringen sowie neue Erfahrungen zu machen. Die Verknüpfung aller drei Ebenen des Lernens – Emotionen, Verhalten und Verstand – ist unserer Erfahrung nach wichtig, wenn es darum geht, frühzeitig erlernte Verhaltensmuster, wie das eigene Konfliktverhalten und erlernte Genderrollen, als auch weit verbreitete Deutungsmuster innerhalb der Gesellschaft zu hinterfragen.

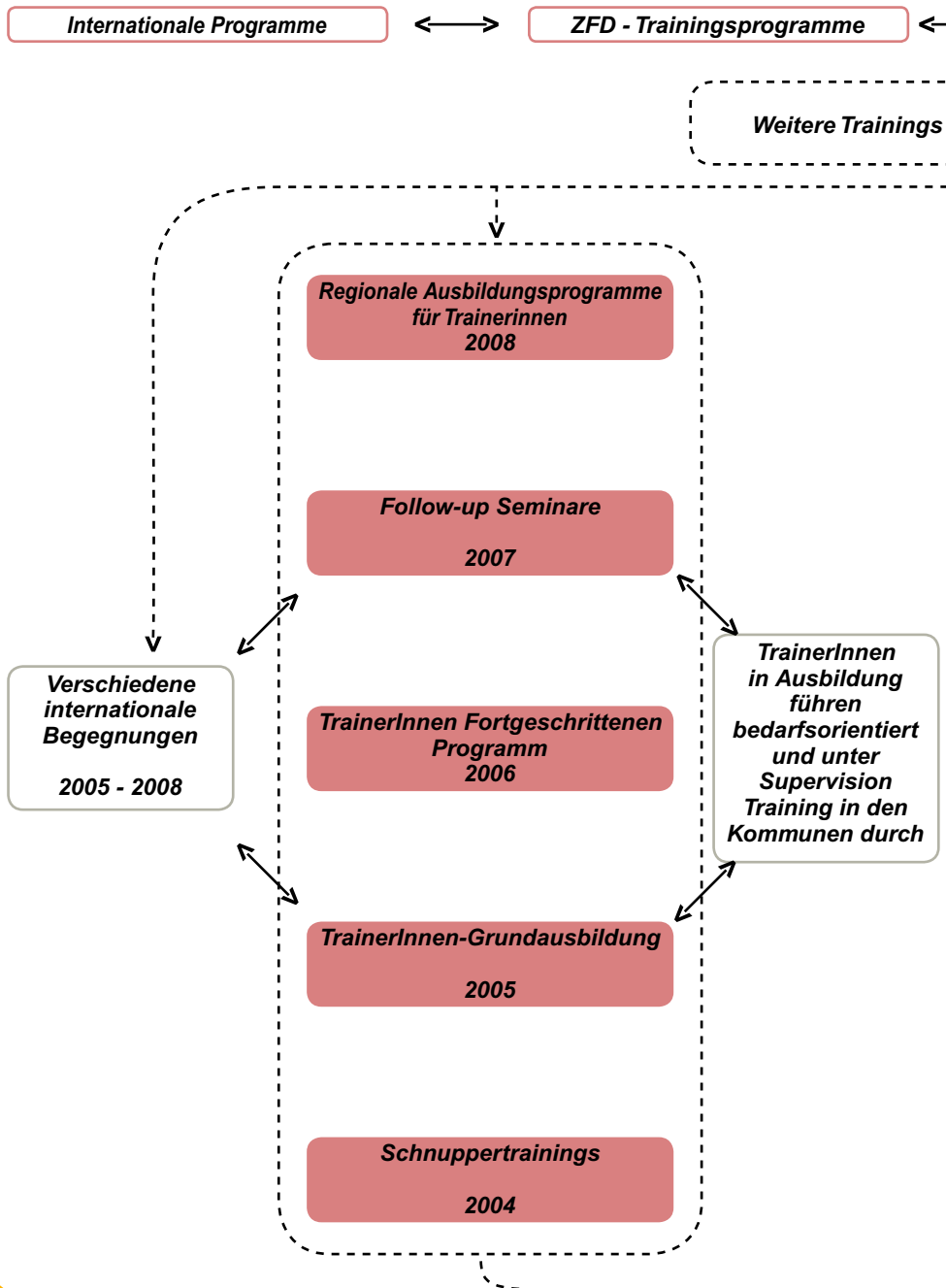
Dieser Prozess der Überprüfung benötigt Zeit. Daher war es uns wichtig, ihn mittels Supervision und weiterführender Trainings zu begleiten. Wir richteten die Aufmerksamkeit auf die scheinbar ‚kleinen‘ Veränderungen: Wo verortet sich jede Einzelne in Bezug auf die diskutierten Themen? Welche Veränderungen sind gewünscht und wie spiegeln sie sich im Alltag wider? Welche Rolle können und wollen die Einzelnen in diesen Prozessen einnehmen?

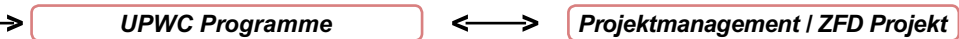
Über die Ebene der konkreten Trainingsarbeit hinaus war es uns wichtig, auch die strukturelle Projektebene mitzudenken, d.h. die Frage aufzuwerfen, was zu tun sei, damit das Training kein singuläres Event bleibt, sondern über den individuellen Prozess hinaus einen Beitrag zur Entwicklung der UPWC und zum sozialen Wandel leistet?

Unter diesem Aspekt war es von immensem Vorteil, dass das ZFD-Projekt auf mehreren Ebenen die Möglichkeit einer längerfristigen Zusammenarbeit bot. Der Zeitrahmen des Projekts ermöglichte es uns, den Transfer in die Kommunen zu begleiten. Das Budget gab uns die notwendige finanzielle Planungssicherheit. Auch die Doppelrolle als Trainerin einerseits und Projektleiterin andererseits war hierfür von Vorteil. Denn die Projektleitung ermöglichte unterstützende Interventionen auf der Ebene der Arbeitsabläufe und der Struktur der UPWC.¹³ Diese konstruktive Verschränkung verschiedener Interventionsebenen trug sicherlich in nicht zu geringem Maße dazu bei, dass die Trainingsarbeit nach Projektende weitergeführt werden kann.

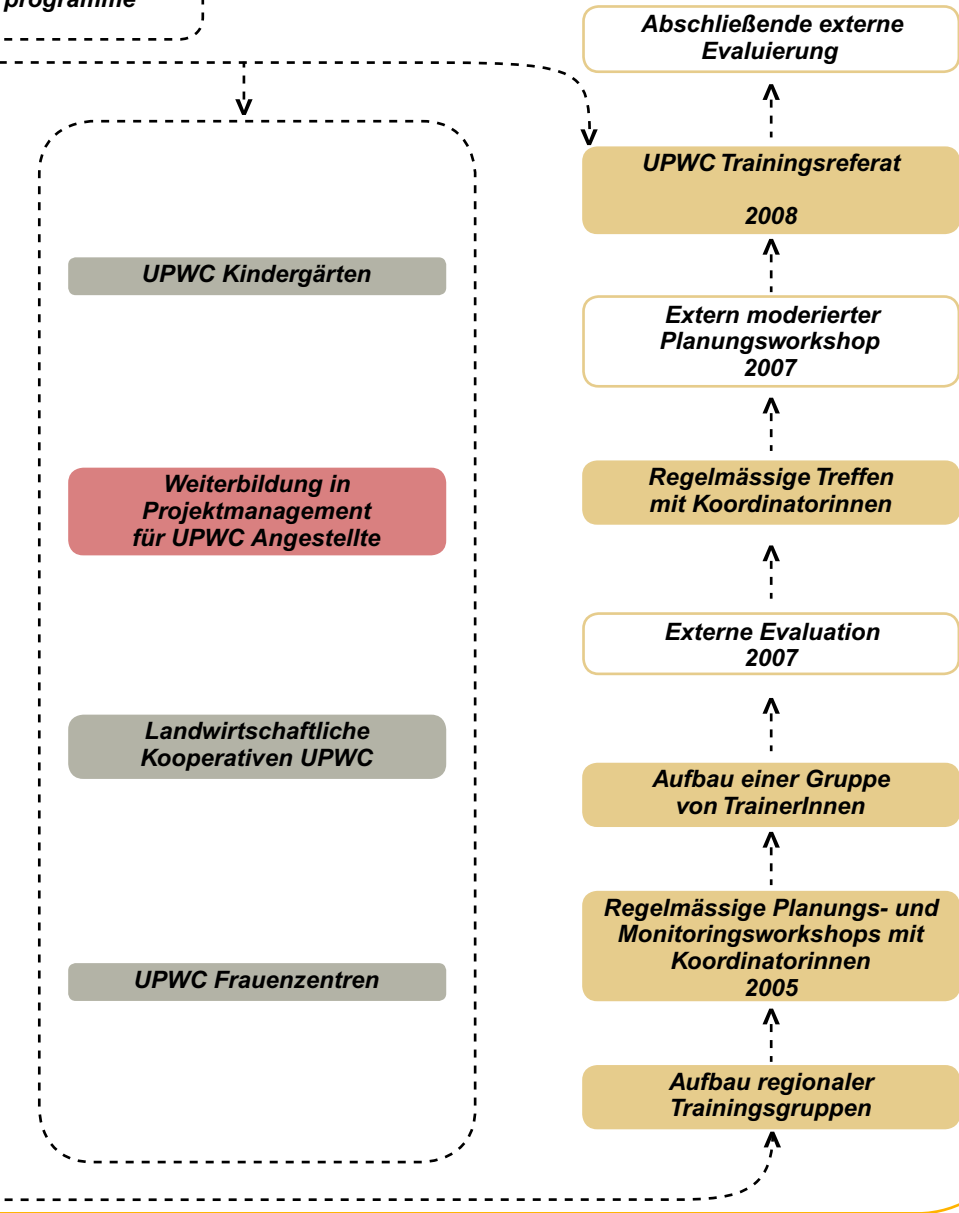
12 - Vgl. Focus on gender and peacebuilding, 3/04. Empowerment, Gender and Peacebuilding, christlicher Friedensdienst

13 - Hierzu Feedbackrunden, interne und externe Evaluierungen, gemeinsame Planungsworkshops, Beratung bei Organisationsentwicklungsprozessen, Akquise von Geldern





programme



Im Folgenden gehe ich im Wesentlichen auf die beiden Intensivtrainingsprogramme ein, da diese den inhaltlichen Schwerpunkt der Trainingsarbeit des ZFD-Projekts darstellten.

Es handelte sich um zwei längerfristige Ausbildungsprogramme für TrainerInnen zu den Themen *Gender, konstruktive Konfliktbearbeitung* sowie *Trainingsfertigkeiten*.

Gemeinsam ist allen drei Themenschwerpunkten die Idee zu gesellschaftlichen Veränderungsprozessen beizutragen: Gender-orientierte Arbeit zielt auf eine gerechtere Verteilung gesellschaftlicher Möglichkeiten und Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern ab. Konstruktive Konfliktbearbeitung beinhaltet die Transformation einer als beeinträchtigend empfundenen Ausgangssituation zu einem von den Konfliktparteien als zufriedenstellend empfundenen Zustand. Trainingsarbeit kann eingesetzt werden, um diese Veränderungsprozesse zu initiieren und zu begleiten.

Es war zu beobachten, dass die Erkenntnis, dass im Fokus der Arbeit die Hinterfragung und Veränderung eigener Einstellungen und Verhaltensmuster stehen wird, bei den Teilnehmenden zunächst Irritationen und Ängste provozierte. Der Austausch hierüber war wichtig im Training, um die eigene Position zu finden und die Rolle als ‚Akteur für Veränderung‘ einnehmen zu können.

Gender

Annäherung an das Thema

Gender wurde uns als Thema nicht nur von der UPWC, sondern auch von den Frauen selbst ans Herz gelegt. Dies ist für eine Frauenorganisation auch nicht überraschend. Die Vorstellungen, was sich hinter dem Begriff *Gender* eigentlich verbirgt, waren, wie sich herausstellte, allerdings innerhalb der Organisation und auch innerhalb der Trainingsgruppe sehr unterschiedlich: Sie reichten von „etwas über Männern und Frauen“, bis hin zu einem „neuen westlichen Konzept, welches für Gleichberechtigung eintritt, aber im arabischen Kontext nicht anwendbar ist.“

Im Training näherten wir uns dem Thema zunächst über persönliche Erfahrungen. Anschließend sind wir in die Analyse von Genderrollen,¹⁴ Geschlechterstereotype und bestehender Machtstrukturen¹⁵ eingestiegen und haben so das Konzept verdeutlicht.¹⁶ Dies wurde in Bezug gesetzt zu folgenden Fragen: Wer oder was transportiert diese Vorstellungen? Welche Rolle spielen die Medien, die Religion, die Schule, die Familien? Daran anschließend thematisierten wir eigene Handlungsoptionen: Inwiefern tragen wir dazu bei, diese Rollen aufrecht

zu erhalten? Wie können wir sie verändern, sofern wir das wünschen?

In diesem Zusammenhang wurden auch der Umgang mit eigenen Grenzen und Widersprüchen diskutiert. Die Sensibilisierung für und der Umgang mit genderspezifischer Gewalt war ein weiterer Aspekt. Methodische Ansätze zur gemeinsamen Annäherung an die Fragestellungen waren die Zusammenarbeit in Kleingruppen, Filme und Diskussionen, die individuelle Arbeit mit einzelnen Teilnehmenden, Rollenspiele, Input und Plena.

Die kritische Hinterfragung alltäglicher Gewohnheiten

Im Trainingsprozess wurde darüber reflektiert, inwieweit sich das eigene Verhalten bspw. in den Familien oder mit den eigenen Kindern mit dem Anspruch auf Gleichstellung und Chancengleichheit für Männer und Frauen deckte. Auch Diskussionen ausserhalb des Trainings mit Ehemännern, Verwandten, Kindern wurden, wie uns berichtet wurde, angestoßen.

Eine Teilnehmerin erzählte uns von einem Erlebnis: In einem Sammeltaxi hatte sie sich geweigert, ihren Platz zu wechseln, so dass sich der neu einsteigende Mann neben sie setzen musste. Ein Platzwechsel hätte den 'üblichen' Gepflogenheiten entsprochen. Sie war jedoch müde, wollte nicht aufstehen und sah kein Problem darin, neben einem unbekannten Mann zu sitzen. Auch wenn dies bei den Männern stark irritierend wirkte, war es für sie, wie sie uns berichtete, ein gutes Gefühl, ihren Platz zu behaupten. Eine jüngere, aus einer sehr konservativen Gegend kommende Teilnehmerin erklärte, dass sie früher ihren Vater um Erlaubnis gebeten hätte, um zu einem Seminar nach Ramallah zu fahren. Mittlerweile informiere sie ihn nur noch darüber. Sie teilte uns auch mit, dass sie sich in ihrem Dorf jetzt stärker einbringe, Veranstaltungen und Trainings durchführe, und dass ihr Umfeld auf diese Veränderungen positiv reagiere.

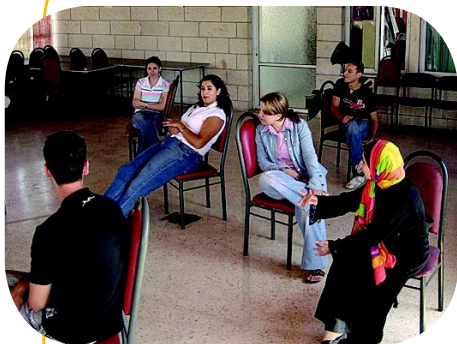
Interessant waren auch die Gespräche zum Thema Widersprüche. Eine Teilnehmerin formulierte es so: *„Ich persönlich habe nichts dagegen, wenn meine Tochter am Abend noch auf die Straße bspw. zum Einkaufen geht. In dem Dorf, in dem wir leben, würde ich sie jedoch nach Einbruch der Dunkelheit nie aus dem Haus lassen. Es wäre nicht gut für unseren Ruf.“*

Eine andere Teilnehmerin brachte ihre beiden Kinder mit zum Training. Dies löste eine Diskussion darüber aus, warum das jüngere Mädchen ihren älteren Bruder bedient und inwieweit Kindererziehung dazu beiträgt, gängige Verhaltensmuster aufrecht zu erhalten oder zu verändern.

Dieses kritische Hinterfragen alltäglicher Gewohnheiten ist in unseren Augen sehr wichtig, um zu überprüfen, inwieweit das eigene Verhalten mit dem von vielen Teilnehmerinnen angestrebten Wunsch nach Veränderungen korrespondiert, und gleichzeitig zu überlegen, inwieweit jedeR Einzelne an Veränderungsprozessen mitwirken kann.

Genderspezifische Gewalt

Frauen und Mädchen sind anderen Formen von Gewalt ausgesetzt als Männer, wie bspw. den so genannten Ehrenmorden, häuslicher Gewalt, sexueller Belästigung (vgl. auch Rahmenbedingungen). Die strukturelle Gender-Ungleichheit (rechtlich, politisch, wirtschaftlich) und religiös-kulturelle Normen führen dazu, dass diese Gewaltanwendung gegen Frauen weitreichend akzeptiert wird.¹⁷



Im Training haben wir für genderspezifische Gewalt im Bezug auf die Besatzung (inwiefern treffen ihre Auswirkungen Frauen und Männer auf unterschiedliche Weise) sowie für genderspezifische Gewalt im innerpalästinensischen Kontext sensibilisiert. Sofern erwünscht und wenn möglich, haben wir über Gewalterfahrungen gesprochen und in einigen Fällen über Unterstützungsangebote informiert. Im weiteren Trainingsverlauf wurde die Frage virulent, welche Strategien es im Umgang mit Gewalt gibt. Uns wurde bestätigt, dass der Bedarf hierfür hoch ist, zumal die Zahl der psychologischen Beratungsangebote und -stellen unzureichend ist.

Stolpersteine beim Transfer der Trainingsarbeit in die Kommunen

Bei den Gendertrainings in den Kommunen stießen die ausgebildeten TrainerInnen auf einige Schwierigkeiten.

Sie sahen sich etwa mit religiösen Einwänden konfrontiert, wie dem, dass die Forderung nach der Gleichstellung von Mann und Frau dem Koran widerspräche. In der momentanen politischen Situation ist es für viele schwierig, offen einen kritischen Standpunkt gegenüber vorherrschenden religiösen Dogmen einzunehmen. In den Seminaren mit jüngeren Erwachsenen war dies, wie uns berichtet wurde, jedoch weniger problematisch. Hier gab es eine größere Offenheit, Genderrollen kritisch zu betrachten.

Die kritische bis ablehnende Haltung gegenüber Gendertrainings wird mitunter auch damit begründet, dass es sich um ein westliches Konzept handle, welches auf die Realitäten der arabischen Länder nicht anwendbar sei. Der Hinweis, dass es sich zunächst einmal um ein analytisches Konzept und nicht um eine Handlungsanweisung handle, war in diesem Zusammenhang zwar manchmal nützlich, konnte jedoch nicht immer überzeugen. Da diese Einwände insgesamt leider wenig konkret waren, war es auch schwierig, sie genauer zu untersuchen. Dies verdeutlicht jedoch, wie wichtig es ist, die Rollen und Machtbeziehungen von Männern und Frauen, ausgehend von der Lebensrealität der Teilnehmenden, in der Gesellschaft zu hinterfragen. Dadurch verringert sich die Wahrscheinlichkeit immens, dass diese Reflexion als von außen kommend abgelehnt wird, zumal unserer Erfahrung nach viele Frauen mit der aktuellen Situation nicht zufrieden sind. Man kann zunächst durchaus auf den Titel *Gender* verzichten, wenn davon auszugehen ist, dass der Begriff Widerstand hervorrufen könnte. Zu einem späteren Zeitpunkt kann das Konzept dann durchaus benannt und in einen Kontext gestellt werden.

Seit einigen Monaten gibt es Bestrebungen seitens der UPWC in Kooperation mit anderen Organisationen, ein ‚Gender Konzept‘ für den palästinensischen Kontext zu definieren. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen.

Das Einbringen von Genderthemen wird auch dadurch erschwert, dass es mitunter als Bedrohung für den inneren Frieden interpretiert wird. Dies wird dann damit begründet, dass Frauen und Männer ihre Bedürfnisse dem

Ja, ich interessiere mich für die Arbeit der KURVE Wustrow!

Ich möchte aktuelle Informationen über...

- ☐ Seminar- und Trainingsangebote
- ☐ öffentliche Veranstaltungen wie Filmvorführungen und Projektberichte
- ☐ Veröffentlichungen
- ☐ _____

Ich möchte folgende Veröffentlichungen bestellen...

- ☐ Trainingsmanual „Gewaltfreie Konflikttransformation“ (2007) gegen eine Schutzgebühr von 10 €
- ☐ Trainingsmanual „Nonviolent Conflict Transformation“ (2007) gegen eine Schutzgebühr von 10 €
- ☐ „Constructive Conflict Transformation. Training Manual for School Counsellors“ (2006; auch in Arabisch erhältlich) gegen eine Schutzgebühr von 10 €
- ☐ „Gewalt überleben - Frieden stiften“ KURVE-Dokumentationen Nr. 1 / 2007
- ☐ „Jugendliche bestärken“ KURVE-Dokumentationen Nr. 2 / 2008
- ☐ „Kritisches Hinterfragen alltäglicher Gewohnheiten“ KURVE-Dokumentationen Nr. 3 / 2009

Ja, ich will die KURVE Wustrow regelmäßig unterstützen!

Ich möchte...

- ☐ **Mitglied werden**
Dafür leiste ich einen Beitrag von ____ Euro im
☐ Vierteljahr ☐ Halbjahr ☐ Jahr.
(Der Mindestbeitrag beträgt 120,- Euro im Jahr.)
- ☐ **FörderIn werden**
Dafür leiste ich einen Beitrag von ____ Euro im
☐ Vierteljahr ☐ Halbjahr ☐ Jahr.
- ☐ Über den oben genannten Betrag erteile ich bis auf
Widerruf eine Einzugsermächtigung ab dem _____.
- ☐ Ich überweise den oben genannten Betrag auf das
KURVE-Spendenkonto bei der Postbank Hannover,
BLZ 250 100 30, Kontonr. 55 66 333 09.

Name

Anschrift

Telefon / Fax

Email

Geldinstitut / BLZ

Kontonummer

Datum / Unterschrift

Spenden Sie für die Arbeit der KURVE Wustrow!

Die KURVE Wustrow - Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion ist ein gemeinnütziger Verein, der auf Spenden angewiesen ist.

Mit Ihrer Spende unterstützen Sie unsere wichtige Arbeit für Frieden, Gewaltfreiheit und Menschenrechte im Norden und Süden.



Überweisungsauftrag / Zahlschein

Beauftragtes Kreditinstitut

BLZ

Empfänger

KURVE Wustrow e.V.

Kontonummer des Empfängers

55 66 333 09

BLZ

250 100 30

Kreditinstitut des Empfängers

Postbank Hannover

EUR

Verwendungszweck

Stichwort: Dokumentation 03/2009

Verwendungszweck

Kontoinhaber

Kontonummer des Kontoinhabers

Zuwendungsbestätigung

Die KURVE Wustrow - Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion e.V. ist wegen Förderung gemeinnütziger Zwecke nach dem letzten ihr zugegangenen Freistellungsbescheid 32/270/03009 vom 25.06.2007 des Finanzamts Lüchow als gemeinnützig anerkannt und gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG von der Körperschaftssteuer, gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 12 VStG von der Vermögenssteuer und gemäß § 3 Nr. 6 GewStG von der Gewerbesteuer befreit.

Wir bestätigen, dass der Betrag nur für satzungsmäßige Zwecke verwendet wird.

KURVE Wustrow
Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion e.V.
Kirchstr. 14
29462 Wustrow

Ihre Ansprechpartnerin:
Gabriele Graf
Telefon: 05843-9871-32
Email: finanzen@kurviewustrow.org

übergeordneten Ziel der Befreiung von der Besatzung und der Schaffung eines palästinensischen Staates unterordnen sollten. Dass ein unabhängiges Palästina gleichbedeutend ist mit der Gleichstellung von Mann und Frau widerspricht nicht nur den Erfahrungen anderer Unabhängigkeitsbewegungen (bspw. erste Intifada, Algerischer Befreiungskrieg), sondern auch der Tatsache, dass die Mächtigen nicht ohne weiteres ihre Macht aufgeben. Die UPWC vertritt daher auch die Auffassung, dass der „(...) Kampf um die Befreiung der Frau und der um die Befreiung Palästinas nicht von einander zu trennen sind“.¹⁸

14 - In Bezug auf soziale Normen und gesellschaftlich bestimmte Identität.

15 - Wie werden gesellschaftliche Prozesse und Institutionen innerhalb der Gesellschaft organisiert?

16 - Die soziale Konstruktion gesellschaftlicher Beziehungen zwischen Männern und Frauen.

17 - vgl. bspw. Human Rights Watch Report: „A question of security. Violence against Palestinian Women and Girls“, November 2006.

18 - Mündlich Maha Nassar

Gewaltfreie Konflikttransformation

Annäherung an das Thema

Konflikttransformation haben wir Trainerinnen als Themenvorschlag in die Gruppe eingebracht. Ziel war es, die eigene Konfliktfähigkeit zu erhöhen und damit verbunden auch ein erweitertes, positives Konfliktverständnis zu entwickeln, und zwar im Hinblick darauf, gewaltfreie Handlungsalternativen aufzuzeigen, die sich an den Bedürfnissen und Interessen sowie der gleichberechtigten Einbeziehung der Beteiligten orientieren. Im Training sprachen wir von *Konstruktivem Konfliktmanagement*, da dies in der arabischen Übersetzung verständlicher war als *Konflikttransformation*.

Im Arabischen gibt es zwei Wörter für Konflikt: *nisa'a* (eher ein sozialer, nicht hoch eskalierter Konflikt) und *sira'a* (ein hoch eskalierter, gewalttätiger Konflikt). Wir arbeiteten hauptsächlich mit Beispielen aus der ersten Kategorie, die von den Teilnehmenden eingebracht wurden. Es ging uns darum, die relevanten Fertigkeiten zu trainieren.¹⁹ Es bestand vor allem ein Bedarf an praktischen Methoden, die zu einer Transformation von Konflikten beitragen, wie Kommunikationstechniken, aber auch mediationsanalogue Verfahren, die den Perspektivwechsel ermöglichen und die Einfühlung in die andere Partei unterstützen.²⁰ Auch kreative Methoden wie z.Bsp. ein Seminar zum Theater der Unterdrückten (Boal) in Zusammenarbeit mit dem Ashtar-Theater wurden sehr positiv aufgenommen.

Resultate

Im Verlauf des Trainings stellten wir fest, dass der Bedarf an Instrumenten und Fertigkeiten zur Konfliktbearbeitung hoch ist. Als großen Erfolg werten wir, dass sich die Einstellung zu Konflikten verändert hat: Je mehr die Einzelnen eigene

Handlungsmöglichkeiten im Konflikt entdeckten, desto gewillter waren sie, Konflikte als Chance für Veränderungen zu begreifen.

Wir denken, es wurde deutlich, dass ein konstruktiver Umgang mit Konflikten eine Eskalation abwenden kann. Und dass es hilfreich sein kann, nicht sichtbare Konflikte zu intensivieren, sie transparent und dadurch bearbeitbar zu machen. Letzteres wurde auch in Bezug auf Genderbeziehungen diskutiert.

Tradition als Hindernis?

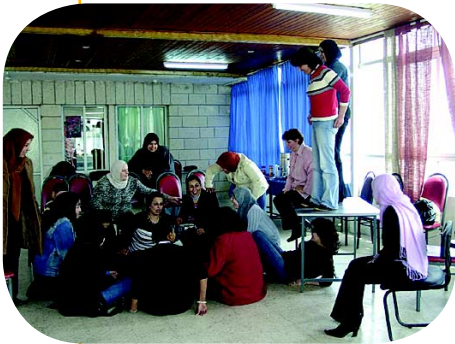
Für einige Teilnehmenden war es frustrierend, dass sie kaum Möglichkeiten sahen, ihre neu erworbenen Fähigkeiten auf gesellschaftlicher Ebene einzubringen. Sie berichteten uns, dass sie verschiedene Kommunikationsmethoden in ihren Familien anwendeten und dass ihnen die Analysetools geholfen hätten, überlegter in einem Konflikt zu agieren. Allerdings gäbe es bislang wenige Möglichkeiten für einen Transfer auf die gesellschaftliche Ebene. Eine Frau erzählte uns von einem Konflikt in einem Dorf zwischen einer Frau und der Familie ihres Ehemannes. Vor allem die Frau litten unter dem Konflikt, da der Mann abwesend sei und im Ausland arbeite. Die Trainingsteilnehmerin hätte sich hier gerne mehr eingebracht, sah jedoch keine Möglichkeit angesichts der traditionellen Schlichtungsprozesse, die in Gang gesetzt worden waren.²¹

Interessant waren die Diskussionen zur Frage, ob es für Frauen strategisch sinnvoller sei, Zugang zu den traditionellen Mechanismen zu erhalten oder sich für die Stärkung alternativer, juristischer Methoden einzusetzen. Dies korrespondiert mit den Bestrebungen der Frauenorganisationen das juristische System gegenüber dem traditionellen Verfahren zu stärken.

Konfliktanalyse

Die Einheiten zur Konfliktanalyse waren insbesondere dann sehr anregend für die Gruppe, wenn sie 'eigene' Konflikte analysierten. Das Beispiel eines hoch eskalierten Konflikts mit Todesfolge zwischen zwei Familienclans, in den ein Trainingsteilnehmer involviert war, machte deutlich, wie unterschiedlich die Wahrnehmung der Situation, der Konfliktursache, der Auswirkungen und der Rolle der beteiligten Parteien sein kann. Nachdem der Konflikt mit verschiedenen Modellen (Mapping, Konfliktbaum) analysiert worden war, diskutierte die Gruppe deeskalierende Interventionsoptionen, wie etwa das Einwirken auf ein Familienmitglied, welches die Blutrache einforderte. Die Gruppe

überlegte auch, wie sie den Teilnehmer in der Situation am besten unterstützen könnten, bspw. durch Besuche, die ihm zeigen, dass man für ihn da sei, die Vermittlung von psychologischem und juristischem Beistand und durch das Aufzeigen von gewaltfreien Handlungsoptionen. Die Schuldfrage spielte in der Diskussion eine geringe Rolle. Es ging vielmehr darum, sich ausgehend von den eigenen Möglichkeiten jenseits einer Be- oder Verurteilung konstruktiv in den Konflikt einzubringen. Dies war eher ungewöhnlich, zumal da sich aus dem weiteren Umfeld



abzeichnete, dass einige sich lieber nicht ‚einmischen‘ wollten, da es sich nachteilig für sie selbst auswirken könnte.

Diese Erfahrung hat uns deutlich gemacht, dass Training im Bereich Konflikttransformation dann zu einer Veränderung im Denken und Handeln beitragen kann, wenn es an den Lebensrealitäten ansetzt. Es hat die Betroffenheit über die schrecklichen Folgen des Familienkonfliktes nicht gemildert, aber dazu beigetragen, Handlungsoptionen zu generieren und umzusetzen. Hierdurch wurde ein relevanter Akteur so gestärkt, dass er bereit war, weitere eskalierenden Schritte nicht mehr in Erwägung zu ziehen.

Der palästinensisch-israelische Konflikt

In einem Fortgeschrittenen-Kurs analysierten wir auch eskalierte, politische Konflikte, unter anderem den israelisch-palästinensischen Konflikt.

Überraschend war zunächst, dass einige es ablehnten, diesen überhaupt als Konflikt zu definieren, da sie die politische Situation nicht mehr mit ihrem inzwischen positiven Verständnis von Konflikt in Deckung bringen konnten. Sie sprachen von Besatzung. Dieser seien sie ausgeliefert. Sie fühlten sich als machtlose Opfer.

Für andere war es durchaus ein hoch eskalierter, gewalttätiger Konflikt, innerhalb dessen sie allerdings für sich selbst praktisch keine Handlungsoptionen sahen.

Gewaltfreiheit

Die Analyse von gewaltfreien Widerstandsbewegungen wie der der Komitees gegen den Mauerbau, stieß auf gemischte Reaktionen. Der gewaltfreie Widerstand ging einigen, trotzdem er durchaus Erfolge zu verzeichnen hat, nicht weit genug. Ihrer Ansicht nach war es immer noch eine eher passive Strategie, die der israelischen Seite die Folgen ihres Handelns nicht ausreichend vor Augen führe.

In den Seminaren wurde Gewaltfreiheit innerhalb der Gruppe eher als Strategie denn als Wert oder moralisches Prinzip diskutiert. In Bezug auf innerpalästinensische Probleme wird die Anwendung von Gewalt mehrheitlich abgelehnt. Geht es um den Kampf gegen die Besatzung sind die Auffassungen geteilt. Einige akzeptierten die Anwendung von Gewalt als Mittel des Widerstandes.

Für uns Trainerinnen war es wichtig, diese Diskussion offen und ohne moralische Beschränkungen zu führen. Ziel war auch hier, zum Nachdenken und zur Überprüfung der eigenen Position anzuregen.

Wir haben die Frage der Akzeptanz und Anwendung von Gewalt auf der ethischen Ebene und auch in Bezug auf die eigene Gesellschaft thematisiert. Folgende Fragen wurden angesprochen: Wie hoch schätzen die Einzelnen die Wahrscheinlichkeit ein, dass innerhalb einer Gesellschaft bzw. eines Staat, der sich mittels Gewalt konstituiert, Konflikte gewaltfrei beigelegt werden können? Inwieweit sollten die eingesetzten Mittel mit dem angestrebten Ziel übereinstimmen? Wie könnte sich ein gewaltverherrlichender Diskurs auf die eigene Gesellschaft auswirken?

In diesem Zusammenhang wurde auch der gewaltsam ausgetragene Konflikt zwischen Fatah und Hamas diskutiert.

19 - Dazu gehören aktives Zuhören, Paraphrasieren, konstruktives Feedback, Perspektivwechsel, Empathie, verschiedene Modelle der Konfliktanalyse, eigene Bedürfnisse und Interessen erkennen und formulieren zu können, sowie sich eigener Gefühle bewusst zu sein, als auch verschiedene Formen von Gewalt analysieren zu können.

20 - Vgl. bspw. Wüsthube, Ljubjana: Konfliktperspektivanalyse – ein mediationsanalogen Instrument zur konstruktiven Analyse und Bearbeitung in Konflikten. Perspektive Mediation 1/2004. S.18-22. http://www.institut-inmedio.eu/papers/pdf_010207/wue_Konflikt-Perspektiv-Analyse.pdf

21 - Frauen haben zu dem traditionellen arabischen Konfliktbearbeitungsverfahren (Sulha) nur einen eingeschränkten Zugang. Sie sind bis auf wenige Ausnahmen nicht in den ‚Mediatorenkommissionen‘ (Jaha) vertreten. Sulha ist ein Mediationsverfahren, das insbesondere auch in hoch eskalierten Konflikten zwischen Familien/Clans Anwendung findet. Es leistet viel, wenn es darum geht, weitere Eskalationen zu verhindern und den gesellschaftlichen Frieden wiederherzustellen. Sein Prozess und seine Symbolik sind stark in der Gesellschaft verankert. Die Ergebnisse der Sulha sind bindend für die Gerichte und werden in den relevanten Tageszeitungen veröffentlicht. In der Kritik steht die Sulha, weil sie tendenziell bestehende Machtverhältnisse festschreibt: Große einflussreiche Clans haben weitaus bessere Chancen gute Ergebnisse zu erreichen. Frauen – wie gesagt – spielen in dem Prozess nur eine sehr marginale Rolle.

Weitere Trainingsinhalte

Trainingsfertigkeiten

Ein weiterer sich an *Gender* und *Konflikttransformation* anschließender Themenblock war *Trainingsfertigkeiten*. Dieser Komplex umfasste die Rolle und die Aufgaben von TrainerInnen, theoretische Ansätze der Erwachsenenbildung, das Erstellen von Trainingsplänen, Moderations- und Präsentationsfertigkeiten, Entscheidungsfindungsprozesse und Methoden für die Arbeit mit Gruppen. Diese Themen begleiteten beide Intensivtrainingsprogramme mit vielen praktischen Übungen und einigen theoretische Inputs. Besonders Übungen zu Moderation und Präsentation waren immer wieder erwünscht. Die Teilnehmenden schätzten hier vor allem den geschützten Trainingsrahmen und das Feedback der Gruppe und der Trainerinnen.

Leadership

Trainingsprogramme zu *Leadership* oder *Young Women Leadership* sind in Palästina – und auch bei den Geldgebern – sehr populär. Auch die UPWC bietet in diesem Bereich einiges an. Um diese Arbeit zu unterstützen und ein Konzept hierfür zu entwickeln, baten uns die Trainerinnen, einen Workshop zu moderieren. Dieser war offen für Mitglieder, Frauen in leitenden Positionen und TrainerInnen der UPWC.

Wir gingen von folgenden Fragen aus:

- Was verstehen wir unter einer guten Führung?
- Welche Eigenschaften werden mit einer Führungsperson verbunden?
- Wie ist das Verhältnis zwischen Menschen in Führungspositionen und Untergebenen?

Im palästinensischen Kontext lässt sich die Tendenz feststellen, Verantwortung für Entscheidungen starken, charismatischen Führungspersonlichkeiten zu übertragen. Daher war es nicht überraschend, dass die einer positiv besetzten Führungsperson zugeschriebenen Eigenschaften vielfältig und die an sie gestellten Ansprüche umfassend waren: Genannt wurden Mut, Macht, die Fähigkeit andere zu beeinflussen, Entscheidungsstärke, Verantwortungsbewusstsein, herausfordernd, willensstark, die Fähigkeit zur Arbeit mit Gruppen und in Teams, Freigebigkeit, Zugehörigkeit und Engagement.²²

Resultate

Es wurden Fragen zum Themenkomplex „Führung und Verantwortung“ – auch innerhalb der eigenen Organisation – angesprochen. Da sich die UPWC seit 2005 in einem Umstrukturierungsprozess befindet, liegt die Vermutung nahe, dass diese Reflexionen dort Eingang finden. In diesem Zusammenhang wurde auch die wichtige Frage aufgeworfen, wie sich der Anspruch der UPWC, gesellschaftlichen Veränderungen in Richtung Gleichberechtigung, Partizipation in Gang zu setzen und zu unterstützen, mit der Vorstellung einer starken Führungsperson vereinbaren lässt?

Die teilnehmenden Trainerinnen kamen hinsichtlich der Konzeption von Leadership Trainings zu dem Schluss, dass sie durchaus Programme zu Leitungskompetenzen wie Kommunikationsfertigkeiten, Entscheidungsfindung, Leitung von Gruppen und Teams anbieten können, dass jedoch die Definition einer guten Führungsperson in den jeweiligen Seminaren offen diskutiert werden sollte.

Projektmanagement

Ein weiteres von der Organisation favorisiertes Thema war *Projektmanagement*. Wir haben es sowohl theoretisch als auch praktisch in Planungs- und Monitoringsworkshops mit den regionalen Trainingskoordinatorinnen behandelt. Es umfasste Bedarfsanalyse, Planung, Monitoring, Evaluierung, Berichtswesen, Budgeterstellung und -monitoring.



Resultate

Man kann es als großen Erfolg werten, dass am Ende der Projektlaufzeit die Koordinatorinnen erfolgreich eigene Projekte umgesetzt und Gelder (auf Grundlage von BMZ Richtlinien) abgerechnet haben.

Zusätzlich haben wir ein Trainingsprogramm für Koordinatorinnen der regionalen Komitees zu diesem Thema angeboten. Hier zeigte sich, dass die Leitung die Erhöhung der Kompetenzen der Koordinatorinnen als Lösung für Probleme organisationeller Natur ansah, allerdings nicht in ausreichendem Maße dazu bereit war, Arbeitsabläufe auch so zu gestalten, dass diese Kompetenzen genutzt werden können. An dieser Stelle wären weitere Interventionen von Nutzen.

22 - Vgl. Protokoll des Workshops 13. & 14.11.2008, auf Arabisch (einzusehen im Hauptbüro der UPWC in Ramallah)

Lessons learned aus der Trainingsarbeit

Unserem Verständnis nach sind Trainingsprogramme dann erfolgreich, wenn sie die TeilnehmerInnen dabei unterstützen, eine konstruktive Rolle in gesellschaftlichen Veränderungsprozessen einzunehmen. Wir verstehen diese Programme als Lernprozess für alle Beteiligten, der Raum dafür lässt Erfahrungen zu machen und darüber zu reflektieren.

- Was haben wir also gelernt in den Trainingsprozessen?
- Was erachten wir für wichtig bei der Durchführung von Trainingsprogrammen?
- Wo hat es sich gelohnt, genauer hinzuschauen?
- Welches waren überraschende und lehrreiche Momente für uns?

Nachfolgend haben wir unsere Erkenntnisse aus fünf Jahren Trainingsarbeit im Rahmen des ZFD-Projekts nach den Themen Projektdesign, Herstellung von Rahmenbedingungen, Trainingsdurchführung sowie Werte und Haltungen festgehalten.

Projektdesign

Ziel war es, die Trainingsprogramme so zu konzipieren, dass die Ergebnisse dieser Arbeit weiterhin genutzt werden können.²³ Hierfür war es wichtig, die Ebene der Trainingsarbeit mit möglichen Interventionen auf der strukturellen und der Managementebene zusammen zu denken.

- Relevant hierfür war, zu verdeutlichen, dass Training kein Ziel an sich sondern ein Mittel unter mehreren möglichen ist, um Frauen zu bestärken und gesellschaftliche Veränderungen anzustoßen.
- Es kann vor allem dann effektiv sein, wenn es mit anderen Maßnahmen zusammengedacht wird. Schnittstellen zu nutzen und Trainingsaktivitäten in andere Programme der UPWC (bspw. Landwirtschaftliche Kooperativen, Reproduktive Gesundheit) zu integrieren, war hierfür entscheidend. Hierdurch wurden auch frühzeitig Perspektiven eröffnet, wie es nach dem Auslaufen des ZFD-Projekts weiter gehen kann.
- Unser Ansatz von Nachhaltigkeit beruhte desweiteren darauf, eine Gruppe von TrainerInnen so auszubilden, dass sie in der Lage sind, die Trainingsarbeit ohne die inhaltliche Unterstützung des ZFD-Projektes weiterzuführen. Dies bedeutete der Qualität den Vorrang vor der Quantität zu geben. Wichtig war hierbei dies mit den Partnerorganisationen offen zu besprechen und das Vorgehen zu begründen. Da die UPWC eher einen quantitativen Ansatz favorisierte, bedurfte es einiger Erläuterungen, um ihre Bereitschaft

zu erhöhen, einen qualitativen Ansatz mitzutragen. Im Verlauf des Projektes wurde der Ansatz jedoch als positiv bewertet, zumal deutlich wurde, dass über die Trainingsgruppe mehr Menschen erreicht werden können, als dies über das Projekt allein möglich gewesen wäre.

- Es beinhaltete darüber hinaus, diese Gruppe bei der Planung und Umsetzung eigener Trainingsprogramme durch Coaching und Feedback sowie Unterstützung und Schaffung von Raum für Problemanalysen und -lösungen zu begleiten.
- Hierzu haben regelmäßige Treffen mit den drei Trainingskoordinatorinnen und der Organisationsleitung beigetragen. Zielsetzungen und Schritte zur Umsetzung wurden hier erarbeitet.
- In den letzten eineinhalb Jahren arbeiteten wir verstärkt daran, die Trainingsarbeit strukturell und strategisch in der Organisation zu verankern. Hierfür wurde gemeinsam mit der Organisationsleitung und den Trainerinnen das Modell eines Trainingsreferats entwickelt, innerhalb dessen die Gruppe von TrainerInnen ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Fertigkeiten nutzbar machen und weiterentwickeln können.

23 - Wir hatten insofern gute Rahmenbedingungen, als dass ZFD-Projekt nicht nur verlängert wurde und die Laufzeit sich dadurch auf fünf Jahre belief, sondern diese Verlängerung auch so erfolgte, dass es zu keiner zeitlichen Unterbrechung kam. Hierdurch wurde die personelle Kontinuität und Planungssicherheit gewährleistet. Dies hat den Verlauf des Projekts entscheidend begünstigt.

Herstellen von Rahmenbedingungen

Zur Schaffung von Rahmenbedingungen für **Trainingsarbeit** gerade in dem sehr schwierigen politischen Kontext (Besatzung, Dauerstress, desolante wirtschaftliche Bedingungen) haben wir gute Erfahrungen damit gemacht

- **Trainingsprogramme** anzubieten, die durch ihre Ausrichtung in mehrere Module Raum für persönliche Entwicklung und den Transfer des Trainierten geboten haben. Es erwies sich in diesem Zusammenhang als durchaus sinnvoll, Seminare mit gemeinsamer Übernachtung anzubieten. Das war anfänglich nicht einfach und bedurfte einer längeren Vorbereitung, z.T. auch Diskussionen mit den Familien, da es gerade für Frauen ungewöhnlich ist, mehrere Tage von zu Hause fern zu bleiben
- **Die Auswahl der Teilnehmenden** in der Verantwortung der Partnerorganisation zu belassen. Als Trainerinnen formulierten wir die Kriterien zur Teilnahme (wie bspw. im Fortgeschrittenen-Kurs Erfahrung im Umgang mit Gruppen) und legten die maximale Anzahl der Teilnehmenden fest. Wir denken, dass dies die Integration von Trainingsarbeit in die Strategie und Struktur der UPWC gefördert hat (Ownership).
- **Verbindlichkeit herzustellen** (klare Absprachen, Zeitpläne). Wir bestanden auf einer regelmäßigen Teilnahme am Training und einer respektvollen

Akzeptanz der vereinbarten Zeitfenster. Wurden diese Absprachen mehrfach missachtet, führten wir Gespräche mit den Betroffenen; in einem Fall führte es zum Ausschluss aus dem Programm. Dies war für viele durchaus ungewöhnlich, da es eher üblich ist, sehr flexibel mit Zeit umzugehen. Wir denken, dass der klare Umgang damit stabilisierend gewirkt hat und auch die Ernsthaftigkeit der Arbeit verdeutlichte.

- Ein **Einzelgespräch** mit den Teilnehmenden vor Beginn des Trainings und der Abschluss eines **Lernvertrages**²⁴ hat in diesem Zusammenhang zur Klärung der gegenseitigen Erwartungen und Verantwortlichkeiten beigetragen.

24 - In dem Lernvertrag wurde dargelegt, welche Inhalte und welchen zeitlichen Rahmen das Trainingsprogramm hat und was die Bedingungen seitens der UPWC für eine Teilnahme sind. Darüber hinaus wurden Regelungen zu Fehltagen sowie der Durchführung von Seminaren auf ehrenamtlicher Basis unter Supervision als Bestandteil der Ausbildung festgehalten.

Trainingsdurchführung

In Bezug auf die Trainingsdurchführung haben wir gelernt, dass Folgendes wichtig ist:

- Mit der **Gruppendynamik** zu arbeiten. Das bedeutete für uns, individuellen Veränderungsprozessen Raum zu geben und sie in Zusammenhang mit gesellschaftlichen Entwicklungen zu setzen. Hierfür waren u.a. regelmäßige Reflexions- und Feedbackrunden hilfreich.
- Die **Begleitung des Transfers** des Trainierten in das eigene Arbeits- und Lebensumfeld. Dies beinhaltet, den geschützten Trainingsrahmen zu verlassen und zu überprüfen, was davon in den jeweiligen Lebensrealitäten umgesetzt werden kann. In den weiterführenden Seminaren wurden diese Erfahrungen aufgegriffen und reflektiert. Dies war gleichzeitig auch eine Voraussetzung für die Nachhaltigkeit der Projektarbeit.
- **Herstellung von Transparenz**: Wir haben gute Erfahrungen damit gemacht, unseren **Trainingsansatz** und unser **Vorgehen** transparent zu vermitteln. Dies war auch wichtig, da unser Ansatz für die Gruppe ungewöhnlich war. Transparenz herzustellen war ein wichtiger Schritt in der gegenseitigen Erwartungskklärung und hat dadurch den Trainingsprozess positiv beeinflusst.
- Diesem Anspruch nach Transparenz sind wir auch in der **Darlegung unseres Selbstverständnisses der Rolle und der Aufgaben einer Trainerin** gefolgt. Hier war es uns besonders wichtig, den Unterschied zwischen Führungspersonen/Entscheidungsträgerinnen und Trainerinnen darzustellen. Wir betonten, dass wir unsere Aufgabe darin sehen, den Rahmen zu setzen, Angebote zu machen, den Lernprozess zu strukturieren und Entscheidungsfindungsprozesse zu unterstützen, jedoch nicht über richtig oder falsch zu

urteilen. Das Spiegeln von Verantwortung in die Gruppe hat zu Umdenkungsprozessen geführt. Mit der Zeit nahm die Gruppe ihre Belange selbstständig in die Hand. Guten-Morgen-Runden und Tagesabschlussrunden wurden zunehmend auch dazu genutzt, über das eigene Verhalten zu reflektieren, Konflikte anzusprechen und konstruktives Feedback zu geben.

- **Flexibilität in der Trainingsgestaltung.** Des öfteren mussten wir den Trainingsplan umstellen und auf für die Gruppe dringende Themen eingehen, bevor wir mit der geplanten inhaltlichen Arbeit weitermachen konnten. Es war durchaus eine Herausforderung die Balance zwischen der thematisch-inhaltlichen Arbeit und den Prozessen in der Gruppe zu halten. Der Gruppe Raum für Klärungsprozesse zu geben, war jedoch die Basis dafür, dass die Teilnehmenden das Training als ‚ihren‘ Prozess angenommen haben.
- Schaffen von **Raum und Zeit für Entlastung** zu Beginn eines jeden Trainings. Die alltäglichen, mitunter existentiellen Sorgen und erlebten Demütigungen z.B. an israelischen Kontrollpunkten einmal auszusprechen, den anderen mitzuteilen und mit ihnen zu teilen hat häufig erst die Grundlage dafür geschaffen, offen für den Trainingsprozess zu sein. Zusätzlich hat es auch das gegenseitige Vertrauen gestärkt.
- Themen immer ausgehend von der **Realität der Teilnehmenden** einzuführen. Gerade das In-Bezug-Setzen der eigenen Erfahrung zu den Trainingsthemen wurde von den Teilnehmenden sehr positiv aufgenommen. Sie erlebten das Training dadurch als intensiv und in die Tiefe gehend („digging deeper, touching my feelings“).
- **Erfahrungswissen** durch praktische Übungen zu ermöglichen. Vor allem auch vor dem Hintergrund, dass Lernen in Palästina vornehmlich als kognitiver Prozess verstanden wird.
- Bei der Arbeit an *Konflikttransformation* war es hilfreich über die **Wortwahl** nachzudenken und die Übersetzung zu berücksichtigen. Es kristallisierte sich heraus, dass es weniger empfehlenswert ist, von *Konfliktlösung* zu sprechen. Abgesehen von konzeptionellen Fragen, wird *conflict resolution* mit dem israelisch-palästinensischen Konflikt assoziiert. Wir benutzten *Konfliktmanagement* oder *konstruktive Konfliktbearbeitung*, zum einen, weil es auch in der arabischen Übersetzung verständlich ist und zum anderen, weil eher niedrig eskalierte Konflikte damit verbunden werden. Konzeptionelle Unterschiede griffen wir erst später in einem Fortgeschrittenen-Kurs auf.
- **Mit den Konflikten der Teilnehmenden** arbeiten.

In dem ersten Trainingsmodul mit dem Titel *konstruktive Konfliktbearbeitung* offenbarten uns die TeilnehmerInnen ihre persönlichen Konflikte. Auch Konflikte innerhalb der Gruppe wurden offen gelegt. Von uns wurde erwartet, dass wir mediierten. Diese Offenheit überraschte uns. Die Durchführung von Mediationen hat dann dazu geführt, die Akzeptanz der von uns trainierten



Methoden zu erhöhen.

- In der Trainingsarbeit zur Konfliktbearbeitung haben wir mit dem **Dramadreieck** aus der Transaktionsanalyse²⁵ gute Erfahrungen gemacht. In unserer Trainings- und Projektarbeit waren wir oft mit Haltungen wie „Was kann ich da schon machen?“ oder auch „Ich finde es toll wie Du Deine Arbeit organisierst, könntest Du dies auch für mich tun, ich kann das nicht alleine“ konfrontiert. Dieser Appell zu helfen, ohne selbst dafür aktiv werden zu wollen oder Verantwortung zu übernehmen, ist wenig hilfreich für Entwicklungsprozesse. Dies offenzulegen wurde für einige der TeilnehmerInnen zum Schlüsselerlebnis. Sie erkannten, dass die Rolle des Opfers (wie auch die des Verfolgers oder Retters) eine konstruktive Veränderung verhindert. Zu verstehen, wie das ‚Spiel‘ funktioniert, hat in unserem Kontext viel dazu beigetragen, Auswege zu suchen und eine aktive Rolle in Veränderungsprozessen einzunehmen.
- **Nutzen der internen und externen Rollen der Trainerinnen:** Für mich als Aussenstehende war es leichter, ‚naiv‘ gängige Verhaltensmuster zu hinterfragen und neue Methoden einzubringen. Rimonda Mansour hingegen konnte der Gruppe durchaus provokant einen Spiegel vorhalten und kritisieren, da sie sich selbst als Palästinenserin in diese Kritik einschloss.

25 - Vgl. Berne, Eric: „Spiele der Erwachsenen, Psychologie der menschlichen Beziehungen“. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Frankfurt/Main 1967 ISBN 3-499-16735-2

Werte und Haltungen

- **Eigene Grenzen wahrnehmen.**

Sich für die gemeinsame Arbeit auf Grundregeln zu einigen, zu denen auch Respekt und Toleranz gehörte, war vergleichsweise einfach. Zu überprüfen, was das für die Einzelnen bedeutet und wo die Grenzen liegen, war ein durchaus herausfordernder Prozess. Später wurde deutlich, dass unter bestimmten Begriffen nicht das Selbe verstanden wird. Uns war es wichtig, mit den unterschiedlichen Interpretationen der TeilnehmerInnen zu arbeiten, sie transparent zu machen und auch die Widersprüche, die sich daraus ergeben, zu thematisieren. Die eigenen Grenzen wahrzunehmen war oft der erste Schritt hin zu einer Überprüfung und teilweise auch Verschiebung dieser Grenzen. Wo liegen die Grenzen meiner Toleranz? Kann ich akzeptieren, wenn ein Trainingsteilnehmer seine Freundin ins Hotel bringt und sie im gleichen Raum übernachten? Wie verhalte ich mich dazu? Fällt das vielleicht auch auf meinen Ruf zurück? Bin ich bereit, dies offen anzusprechen, oder erwarte ich es von Anderen (Trainerinnen, Leiterinnen der UPWC)? Weitere Themen, welche die Grenzen von Toleranz deutlich machten, waren Sexualität und Homosexualität. Als wir Homosexualität ansprachen,

waren keine offenen, toleranten Stimmen in der Gruppe zu hören. Es gab Anzeichen dafür, dass es sie gab, sie sich jedoch nicht trauten, ihre Meinung zu äußern. Die Gegenstimmen waren laut und proklamierten, es gäbe keine Homosexuellen in Palästina und es sei eine Krankheit, die man heilen soll. Während im Laufe des Trainingsprozesses die Offenheit in der Gruppe, sich über sexuelle Themen auszutauschen stieg, blieb Homosexualität ein Tabuthema. Es wurde nur in informellen Momenten zu konkreten Anlässen aufgenommen, bspw. als im Rahmen eines trinationalen Austauschs einige den Christopher Street Day in Berlin besuchten.

- **Das Nichtgesagte ansprechen.**

Häufig gibt es Themen, latente Konflikte oder Tabus, die nicht offen angesprochen werden, dennoch im Raum stehen und darüber hinaus auch die Einstellungen und das Verhalten beeinflussen. Das Nichtgesagte anzusprechen und kritisch zu hinterfragen, war sehr wichtig für die Gruppendynamik und den Lernprozess. Es provozierte, machte nachdenklich und führte dazu, ‚Normalität‘ differenzierter zu betrachten und zu hinterfragen.

Wir erlebten beispielsweise in dem Dreitagestraining zum Thema *Gender*, dass die Gruppe von sich aus den Einfluss der Religion auf die Rollenzuschreibung von Frauen und Männern nicht thematisierte. Erst in der Abschlussrunde wurde die Tabuisierung des eigentlich Offensichtlichen angesprochen. In Folgetrainings wurde nach und nach sehr viel offener über die Funktion der Religion für die Legitimation bestimmter Rollenzuschreibungen gesprochen. Es führte auch dazu, dass sich christliche und muslimische Teilnehmerinnen offen über ihre Erfahrungen austauschen konnten, was von beiden Seiten als Bereicherung empfunden wurde. Auch in konkreten Konfliktsituationen wurde an einigen Beispielen deutlich, dass es positiv sein kann, die Aufmerksamkeit auf das Nichtgesagte zu lenken: In einem deutsch-palästinischen Training entstanden Irritationen, da die deutschen Teilnehmenden eher bereit waren, persönliche Beispiele in die Gruppe einzubringen. Die Palästinenserinnen hielten sich eher an gesellschaftliche, weitgehend unpersönliche Beispiele. Dies führte zu einem unausgesprochenen Konflikt in der Gruppe, da eine Teilnehmerin sich vorgeführt und nicht ernstgenommen fühlte. Diesen latenten Konflikt und die dahinter stehenden Einstellungen und Bedürfnisse sichtbar zu machen, schaffte Klärung und wirkte sich positiv auf die Offenheit in der weiteren Zusammenarbeit aus.

- **Umgang mit Religion**

Religion war ein schwieriges Thema, welches einiges an Zeit und Vertrauensaufbau benötigte, um offen diskutiert zu werden. Es gab versteckte Konflikte zwischen eher säkularen und eher religiös orientierten Teilnehmerinnen, in denen es hauptsächlich – aber nicht nur – um die gegenseitige Akzeptanz zu gehen schien. In Genderseminaren wurden Interpretationen des Korans in Bezug auf die Rolle der Frau (und des Mannes) mit der Zeit auch kritisch hinterfragt, und Diskussionen wurden möglich. In diesem Zusammenhang wurde auch thematisiert, inwieweit die Umsetzung von Toleranz und gegenseitigem Respekt von dem vorherrschenden religiös-traditionellen Wertekanon beeinflusst wird.

Dies war auch der Fall als es um Respekt und Toleranz des Anderen

während des Fastenmonats Ramadan ging: Eine fastende Frau fand es akzeptabel, dass eine andere nicht fastet, jedoch nicht, dass Restaurants und Cafes öffnen und vor dem Fastenbrechen in der Öffentlichkeit gegessen wird. Daraufhin fragten die säkularen Gruppenmitglieder, wo das Recht der Anderen im öffentlichen Raum bliebe? An diesem Beispiel wurden auch Fragen zu Macht- und Herrschaftsverhältnissen in der Gesellschaft, die Rechte von Minderheiten und Andersdenkenden thematisiert.

● **Verständnis von Macht**

Wenn Training einen Beitrag zu gesellschaftlichen Veränderungen leisten soll, stehen auch der Umgang und das Verständnis von Macht im Raum. Wir haben dies situationsbezogen thematisiert: Wie sehe ich die Machtverteilung in der Gruppe, in der UPWC, in der Gesellschaft? Wie verhalten sich Entscheidungsbefugnis und Verantwortung zueinander? Worin liegt der Vorteil des Einzelnen Entscheidungen der Führung zu überlassen? Möchte ich Einfluss nehmen? Welche Möglichkeiten habe ich dazu? Welche Verantwortung ist damit für mich verbunden? Anlass für diese Fragestellungen waren beispielsweise Unzufriedenheiten mit der Führung der UPWC im Hinblick auf fehlende Angebote bezüglich der Perspektive der TrainerInnen nach Ende des Projekts. Wir warfen die Frage auf, inwiefern sie selbst zu einer Verbesserung der Situation beitragen könnten. Das Aufgreifen von Themen wie bspw. der Umgang mit Macht, das Verständnis formeller und informeller Macht als auch von Kontrollmechanismen und Entscheidungsstrukturen in einer Organisation führte dazu, dass einzelne Trainerinnen mittlerweile in verschiedene Gremien der UPWC (regionale Komitee, Vorstand) gewählt wurden und nun direkt an Entscheidungsfindungsprozessen beteiligt sind.

● **Vertraulichkeit**

Interessant war auch das Thema Vertraulichkeit innerhalb der Gruppe. Folgende Fragen wurden aufgeworfen: Wer ist ‚innen‘ und wer ist ‚außen‘?

Bedeutet Vertraulichkeit, dass das Gesagte in der Trainingsgruppe bleibt? Hat die Organisation auch ein Recht zu erfahren, was wer in dem Training macht und sagt? Wie steht es mit Freunden und der Familie? In einer kollektiven Gesellschaft mit hoher sozialer Kontrolle ist es sicher ratsam, vorsichtig zu sein im Bezug auf das, was man preisgibt. Wir haben beobachtet, dass desto weniger ‚Kontrolle‘ befürchtet wurde, je vertrauter die Gruppemitglieder untereinander und je bestärkter die Einzelnen in ihrer (Trainings-) Arbeit wurden, desto mehr hatte der unterstützende und wertschätzende Umgang untereinander

Vorrang und die Offenheit, auch persönliche Dinge anzusprechen, wuchs.

● **Das Eigene in der Begegnung mit dem Anderen**

Eine Möglichkeit sich mit dem Eigenen und dem Fremden auseinanderzusetzen, wurde im Rahmen der internationalen Trainings geboten.



In einem deutsch-französisch-palästinensischen Seminar anlässlich einer Übung zu Eigen- und Fremdwahrnehmung verstieß eine palästinensische Teilnehmerin gegen die übliche Praxis unterschiedliche Meinungen innerhalb der palästinensischen Gruppe nicht nach außen zu tragen. In verschiedenen Seminarsituationen habe ich erlebt, wie wichtig es palästinensischen Gruppen sein kann, gegenüber den anderen Gruppen einheitlich aufzutreten. Die Teilnehmerin hingegen brachte offen ihre abweichende Meinung bezüglich der Frage ein, was Palästina ausmache. Dies sorgte für Unverständnis und Konfliktstoff innerhalb der palästinensischen Gruppe, wirkte jedoch nicht irritierend auf die deutschen und französischen Teilnehmenden, die nicht bestrebt waren, ein einheitliches Bild abzugeben. Dieser Prozess war für die palästinensische Gruppe verunsichernd, er hat ihnen aber auch deutlich gemacht, dass sie durchaus in der Lage sind, damit umzugehen, und dass es sich nach außen nicht unbedingt negativ auswirken muss. Es schien, als ob es auch belebend wirkte, dass nun erlaubt war, andere Meinungen offen zu vertreten und eigenen Wünschen nachzugehen. Dies wirkte sich auch auf die Freizeitgestaltung der gesamten Gruppe aus. Verschiedene Gruppen fanden jetzt eher aufgrund gemeinsamer Interessen und aufgrund von Sympathien denn von Herkunft zusammen. In einem anderen Seminar entstand ein Konflikt, als eine der französischen Teilnehmerinnen offenbarte, dass ihre Familie jüdischen Glaubens sei, sie selbst also jüdischer Herkunft, wenn auch nicht gläubig sei. Dies war für die meisten PalästinenserInnen sehr irritierend. Sie waren nun gezwungen, darüber nachzudenken, inwieweit eine ererbte Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft ihre Haltung zu einer Person beeinflusst bzw. verändert. Dies ist vor dem Hintergrund ihrer Lebenssituation zu sehen, in der sich die Begegnung mit Menschen jüdischer Herkunft weitestgehend auf die Soldaten an den Checkpoints und die Siedler beschränkt. Mitunter wird zudem Jüdisch-Sein und Israelisch-Sein gleichgesetzt. Die palästinensische Gruppe diskutierte zunächst intern darüber, was dies für sie bedeute und wie sich damit fühle. Das Spektrum reichte – wie sich später herausstellte – von *„Ich kann nun nicht mehr mit ihr reden, sie hätte das von Anfang an sagen sollen, ich traue ihr nicht“* bis zu *„Sie ist meine Freundin geworden wir haben miteinander gegessen, getanzt und gelacht. Die Religion macht da keinen Unterschied“*. Für die gesamte Gruppe stellte diese Erfahrung eine Herausforderung dar, die jedoch von der französischen Teilnehmerin und einigen Palästinenserinnen rückblickend als positiv bewertet wurde.

Sich selbst in Frage zu stellen, eigene Überzeugungen und Werte zu überprüfen, ist sicher einer der schwierigsten Prozesse. Es beinhaltet für alle Beteiligten (die Trainerinnen eingeschlossen), sich immer wieder mit den vorherrschenden Meinungen und Verhaltensweisen zu konfrontieren. Es zwingt zur Selbsthinterfragung und stellt jeden Einzelnen vor die Aufgabe, eine eigene Haltung zu finden und diese zu verantworten. Wir bewerteten es als große Leistung der Teilnehmenden, dass sowohl im Training als auch innerhalb der Organisation nach und nach mehr Eigenverantwortung übernommen wurde und die herrschenden Meinungen und Entscheidungen durchaus auch offen hinterfragt wurden.

In der vorliegende Dokumentation haben wir die Programme zur TrainerInnenausbildung im Rahmen eines in Palästina durchgeführten ZFD-Projektes dargestellt und daraus abgeleitet relevante Erfahrungen (Lessons Learned) dargelegt. Die Erfahrungen aus weiteren Trainingsaktivitäten (z.B. internationalen Begegnungen) sind eingeflossen. Es klingen auch einige Maßnahmen auf der Ebene des Projektmanagements (Planungsworkshops, Evaluierungen) und der Organisationsentwicklung (Aufbau eines Trainingsreferats) an, ohne dass sie im Rahmen dieser Dokumentation mit Rücksicht auf ihren Umfang und ihre Lesbarkeit eingehender dargestellt werden konnten. Daher möchte ich an dieser Stelle nochmals hervorheben, dass unsere Erfahrungen gezeigt haben, dass es sich lohnt bereits im Projektdesign ebenso wie in der Durchführung den Transfer des Trainierten zu berücksichtigen und Schnittstellen mit anderen Interventionen zu nutzen. Dies erhöht die Chancen auf die Nachhaltigkeit der Projektergebnisse. So kam auch der externe Evaluator, der die Wirkungen des Projektes und der Trainingsarbeit auf die Organisation und die Kommunen untersuchte, im Sommer 2008 zu dem Schluss: *„The project at its recent stage shows positive outcomes. (...) for example it provided UPWC with new management skills, working procedures and how to learn from the accumulated experience (...) it supported the organization in building its capacities – planning, monitoring and evaluation, time management, reporting –, and in strengthening the working values and principles, in the establishment of the Training Unit and the creation of a pool of skilled and dynamic trainers...“*²⁶

In diesem Zusammenhang möchte ich zu einer systemischen Betrachtung ermutigen, die den Blick darauf lenkt, welche Interventionen an welchen Stellen die Umsetzung der erlangten Kompetenzen fördern. In unserem Falle hat auf der strukturellen Ebene der Aufbau eines Trainingsreferats in der UPWC die Voraussetzungen für eine Weiterführung der Arbeit nach Projektende erheblich begünstigt.

Positive Wirkungen haben auch der qualitative Trainingsansatz und die Begleitung der TrainerInnen in ihrer Arbeit gezeigt: *„The training had benefited the participants considerably by giving them special skills. The project provided the UPWC with more and better qualified activists in the region. Those trainees who will now work as trainers in their communities have gained self-confidence. The TOT created changes in the collective mentality such as: prepare from scratch instead of replicating what is already in existence, ask others when you do not know, support others when they need you, and work as a team, helping your fellow team members when they need assistance. It created a model for active thinking and trends for searching for solutions to the problems in their communities (if you know how, do it; if you don't know, learn how to make it). The training enhanced the social role of the trainees and it increased awareness among them about community issues.“*²⁶

Ende 2008 zeigen sich bereits erste Erfolge: Die UPWC wird von der General Union for Palestinian Women mit der Durchführung eines mehrjährigen Trainingsprojekts in der Westbank betraut. Darüber hinaus werden einige

Trainerinnen inzwischen von anderen Organisationen angefragt, was Rückschlüsse auf die Qualität ihrer Arbeit erlaubt. Auch die Trainingsarbeit auf internationaler Ebene wird weitergeführt: Verschiedene Begegnungsprojekte haben 2009 schon stattgefunden oder sind in Planung.

Auch die erste Krise wurde bereits gemeistert: Die während des Projekts ausgebildete Koordinatorin des Trainingsreferats hat ein besser bezahltes Jobangebot einer anderen Organisation angenommen. Ihr Weggang konnte durch die Einstellung einer Trainerin aus der Ausbildungsgruppe aufgefangen werden.

Es gibt einige Hinweise dafür, dass die Veränderungen im Denken und im Verhalten der Beteiligten, Einfluss auf ihr direktes Umfeld haben (werden). Inwieweit diese Arbeit zu den gewünschten Veränderungen auf der gesellschaftlichen Ebene beitragen kann, hängt nicht zuletzt von den politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ab. Leider haben sich diese in den vergangenen Jahren sehr verschlechtert. Dass die Mitglieder der UPWC weiterhin bereit sind, sich ehrenamtlich zu engagieren, sich weiterzubilden und an sich und für Veränderungen zu arbeiten, erfüllt mich mit großem Respekt. Sicher ist es auch ein ermutigendes Zeichen.

Der Aufbau demokratischer Strukturen, eine ‚normale‘ gesellschaftliche Weiterentwicklung und eine dauerhafte Verbesserung der wirtschaftlichen Situation unter israelischer Besatzung ist ein mehr als schwieriges, vielleicht unmögliches Unterfangen. Eine klare Forderung der internationalen Politik, die Besatzung zu beenden, den PalästinenserInnen Selbstbestimmung zuzugestehen, eine klare Verfolgung der begangenen Menschenrechtsverstöße und Kriegsverbrechen sowie ein Hinwirken darauf, die noch offenen politischen Fragen (Jerusalem, Recht auf Rückkehr, Siedlungen, Grenzen) zu klären, wären hier sicher wirksamer als die Finanzierung von Entwicklungsprojekten, die dazu beitragen den Status Quo zu halten.

Dank

Danken möchte ich allen ehemaligen Teilnehmenden und allen KollegInnen der UPWC und der KURVE Wustrow für ihr Vertrauen, ihre Unterstützung und vor allem für die vielen interessanten, schwierigen, irritierenden und bereichernden Erfahrungen, die wir miteinander teilen durften. Dank an Maha Nassar, ehemalige Vorsitzende der UPWC, die das Projekt von Anfang an mit großer Energie und Weitsicht unterstützt und begleitet hat. Sie hat entscheidenden Anteil daran gehabt, dass wir einen so guten Start hatten, und hat uns auch in schwierigen Situationen immer den Rücken gestärkt. Dank an Rimonda Mansour. Ohne ihre Fähigkeiten, die Dinge hinter dem Offensichtlichen zu erkennen, wären die Trainings nicht so tiefgehend und aufrüttelnd gewesen und hätten mir bei weitem nicht so viel Spaß gemacht. Dank auch an Dirk Splinter und Ljubjana Wüsthube vom Institut inmedio, die mich mit ihren kritischen Fragen und unterstützendem Coaching, auch bei drohendem Schiffbruch, um die eine und andere Klippe geschifft haben.

- Abu Nahleh, Lamis; Nasser, Randa; Kuttab, Eileen:** „*Palestinian Women's Empowerment: An Assessment. A Study for UNESCO*“, Women Studies Institute. Birzeit University, Palestine, March 2006 <http://www.pwrdc.ps/>
- Bene, Eric:** „*Spiele der Erwachsenen, Psychologie der menschlichen Beziehungen*“. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Frankfurt/Main 1967 ISBN 3-499-16735-2
- Dittli Roland:** „*Empowering Women to contribute to building a just, equal and democratic society*“, in: Mid- Term Review. Civil Peace Service Project, April 2006 (zu beziehen über info@kurbewustrow.org. Arabisch und englisch).
- Christlicher Friedensdienst:** „*Focus on gender and peacebuilding. Empowerment, Gender und Friedensförderung.*“ Schweizer Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit. 3/ 2004
- UNIFEM:** „*Gender Profile in the occupied Palestinian Territories.*“ www.womenwarpeace.org
- Human Rights Watch Report:** „*A question of security. Violence against Palestinian Women and Girls*“, November 2006 <http://www.hrw.org/en/reports/2006/11/06/question-security>
- Jabbour, Elias:** „*SULHA. Palestinian Traditional Peacemaking Process*“, 2007 (unknown binding)
- Jasser, Saed Dr.,** Evaluation: „*Empowering women to contribute to building a just, equal, and democratic society*“, August 2008 (zu beziehen über info@kurbewustrow.org)
- Women's Centre for Legal Aid and Counselling:** „*Palestinian Women's Health During the Second Intifada. Some Facts and Figures*“, April 2005. Jerusalem
- Report by the Economic and Social Council. General Assembly of the United Nations:** „*Economic and social repercussion of Israeli Occupation on the living conditions of the Palestinan people in the occupied Palestinian territory, including Jerusalem, and of the Arab population in the occupied Syrian Golan*“, A/62/75-E/2007/13, May 2007
- Ruggi, Suzanne:** „*Commodifying Honor in Female Sexulity: Honor Killing in Palestine*“, in: Middle East Report <http://www.merip.org/mer/mer206/ruggi.htm>
- Sieber, Anja:** „*Transversale Studie zu empowerment*“, cfd, 2004 <http://www.cfd-ch.org/d/publikationen/studien.php> (deutsch, englisch, französisch)
- Sprenger, Dirk:** „*The Training process: Achieving Social Impact by Training Individuals*“, Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management/ Online Berghof Handbook for Conflict Transformation, Berlin 2005
- UN Study:** „*Palestinian Women hard hit by Israeli Occupation*“, Thalif Deen, February 5, 2004 http://www.ifamericansknew.org/cur_sit/women.html
- Wüsthube, Ljubjana:** „*Konflikt-Perpektiv-Analyse (KPA)*“ in: perspektive mediation 1(1), 2004, S. 18-22

Über die Autorinnen:

Ulrike Ramlow, 1969 in Berlin geboren, hat Politologie in Berlin und Aix-en-Provence studiert.

Sie arbeitet als Trainerin, Beraterin und Mediatorin. Zu den Schwerpunkten ihrer Arbeit gehören neben gewaltfreier Konflikttransformation und Gender auch die Gestaltung von Veränderungsprozessen, Projektmanagement und interkulturelles Lernen.

Von 2003 bis 2008 hat sie das Projekt des Zivilen Friedensdienstes in Ramallah geleitet.

Sie ist zu erreichen unter
ulrike.ramlow@gmail.com



Koautorin:

Rimonda Mansour, geboren 1959 in Acco, hat Psychologie an der Birzeit-Universität und Kriminologie an der Hebrew Universität in Jerusalem studiert.

Sie ist Feministin und politische Aktivistin und arbeitet als Trainerin, Mediatorin und Coach in Palästina und Israel.

Sie ist zu erreichen unter
rimonda.m@gmail.com



Herausgeber: **KURVE Wustrow**
Bildungs- und Begegnungsstätte
für gewaltfreie Aktion e.V.

Kirchstr. 14
29462 Wustrow
Tel: ++49-(0)5843-9871-0
Fax: ++49-(0)5843-9871-11
www.kurviewustrow.org
info@kurviewustrow.org

Spendenkonto 556 633 309
Postbank Hannover
BLZ 250 100 30

Autorinnen: **Ulrike Ramlow,**
Rimonda Mansour

Redaktion: **Jochen Neumann (v.i.S.d.P.)**

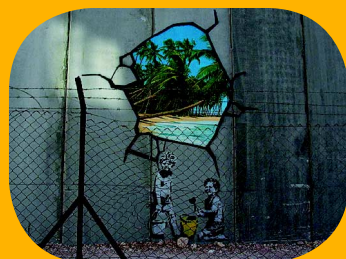
Lektorat: **Angelika Ramlow**

Fotos: **Ulrike Ramlow,**
Carola Krüger,
Markus Hirschmüller

Layout: **Rupert Weis**
www.v-a-v.com

Impressum

KURVE Dokumentationen
Nr. 3 - 2009



ISSN: **1865-5572**