

5. Hindernisse und Widerstände gegen den ZFD

Trotz umfassender und facettenreicher Planung und sind für die Arbeitspraxis Widerstände gegen das Ge die sich zunächst nur schwer oder gar nicht abbauen ZFD in Ruanda insgesamt erfolgreich sein wird, häng stehenden Schwierigkeiten anzunehmen und dennoch zu einige ungünstige Umstände nicht geändert werden können, welche Umstände den Erfolg von Projekten mit werden, und auf welche widrigen strukturellen Rahmenbedingungen sich einstellen müssen, die eine Aufgabe in Ruanda übernehmen

rotz qualifizierter Fachkräfte im Einsatz lingen von ZFD-Projekten zu erwarten, lassen werden. Ob ein Landesprogramm t stark davon abhängt, ob es gelingt, die be- Lösungswegen zu finden, auch wenn nnen. Im folgenden soll aufgezeigt t einiger Regelmäßigkeit begrenzen nbedingungen sich Fachkräfte einstellen öchten.

Schwache Partnerorganisationen

Wie im Kapitel über die ruandische Zivilgesellschaft NRO in Ruanda organisatorisch, ökonomisch und insti wenigen Selbsthilfegruppen oder Verbände, die effek nanzen verfügen, stehen zumeist schon in Kooperatio Organisationen, so dass eine weitere Förderung durc Daneben bestehen zwar eine ganze Reihe von lokalen diese verfügen nur in Ausnahmefällen über ausreichende Kapazitäten, um eine Zusammenarbeit aussichtsreich zu essich um Bürosmiteinem bis drei MitarbeiterInnen sind und ihren Verband oder ihre Beratungsstelle, F le etc. einige Stunden pro Woche offenhalten können Engagement in diesen kleinen Initiativen oft sehr h Substanz, um die Entsendung einer deutschen Fachkra die Gefahr, dass die importierte KollegIn, ohne es eurozentrisch geprägten Erfahrungshintergrund die O die Verbindung zur Zielgruppe verlorengelht. Es ist nisationen zu finden, die nicht zu wenig eigene Sub Gebern gefördert werden, und die über genügend krea verfügen um langfristige Projekterfolge zu versprechen . Ein weiteres Problem der nur wenig entwickelten rua dass ein Arbeitsmarkt für Menschen mit höherer Schu tutionen und der NGOs kaum existiert. Viele Hochsch

t bereits beschrieben, sind die lokalen tionell nur schwach entwickelt. Die tiv arbeiten und über ausreichende Fi nsverträgen mit anderen internationalen h deutsche ZFD-Partner unnötig ist.

NRO und Selbsthilfeinitiativen, doch nde institutionelle und menschliche Ka- machen. In den meisten Fällen handelt n, die zumeist noch nebenberuflich tätig rauengruppe, Treffpunkt, Jugendhilfestel- n. Auch wenn der Ideenreichtum und das och sind, bieten sie zumeist nicht genug ft zu rechtfertigen. Außerdem besteht zu wollen, mit ihrer Kompetenz und ihrem rganisation zu sehr dominiert und damit also nicht einfach, geeignete Partnerorga- stanz besitzen oder schon von anderen tives und institutionelles Potential ver- ndischen Zivilgesellschaft liegt darin, lbildung außerhalb der staatlichen Insti- ulabsolventInnen versuchend daher, sich

durch die Gründung eigener NRO selbständig zu machen und dabei die Gefahr, dass diese Ein-Organisationen geraten. Sie richten ihre Inhalte und Zielsetzung nach dem gerade vorherrschenden Bedarf auf dem Markt der Verteiler von Entwicklungsfinanzierungen aus, ohne eigene Vorstellungen und basisorientierte Konzepte zu entwickeln. Auch solche Partner gilt es durch sorgfältige Projektplanung und Vorbereitung zu identifizieren und zu meiden.

Doch selbst NRO, die über genügend ausgebildetes und engagiertes Personal verfügen und ihre Zielgruppen mit interessanten Ansätzen ansprechen sind oft kaum überlebensfähig, weil sie deutlich unterfinanziert sind und somit die Nachhaltigkeit der angestrebten Projekte nicht gesichert ist. Da sich die Geber zumeist auf wenige, erprobte NRO konzentrieren und die kleineren Organisationen keine gute Vermarktung und Öffentlichkeitsarbeit betreiben, bleiben sie nur mangelhaft ausgestattet. Viele NRO leben daher von Mitgliedsbeiträgen, Spenden und gelegentlichen Drittmittelgeschäften, haben aber keine ausreichende finanzielle Substanz, um mehrjährige Aktionspläne machen zu können. Bei der Kooperation mit einer solchen Institution besteht die Gefahr, dass die deutsche Fachkraft einen viel zu großen Teil ihrer Tätigkeit auf Fundraising und Werbung verwendet, um das Überleben der Organisation zu sichern. Damit bleibt aber kaum Zeit, um die institutionelle und personellen Ressourcen der Organisation so weit zu stärken, dass nach dem Ende der externen Unterstützung die Selbstverwaltungskapazitäten hoch genug sind, um ein Überleben der Projekte ohne ausländische Hilfe zu sichern. Statt dessen sinkt der Standard der Projekte oft bald, nachdem die Fachkraft ihren Auftrag beendet hat, wieder stark ab, bis die Effizienz der Arbeit eine erneute Förderung kaum noch rechtfertigt. Letztendlich hat die Expertise von ausländischen ExpertInnen dann nur dazu beigetragen, den laufenden Betrieb zu sichern, ohne nachhaltige Wachstumsträger in der Organisation zu fördern und eine Arbeit zu ermöglichen. Daraus ist zu folgern, dass bei der Auswahl der Partnerorganisationen in der Zivilgesellschaft folgende Kriterien beachtet werden sollten: Die zukünftige Partnerorganisation sollte bereits seit einigen Jahren selbständig funktionieren und nachweisbare Projekterfolge erzielt haben. Außerdem solltendie MitarbeiterInnen so engagiert sein, dass sie die Finanzierung ihrer Projekte selbst gewährleisten können. Nur damit ist gesichert, dass die externe Fachkraft tatsächlich beratend und motivierend tätig wird und nicht reinüberlebenssichernd.

Probleme der interkulturellen Kommunikation

Wie auch in der herkömmlichen EZ stellt sich auch im Rahmen des ZFD die Frage nach der Sinnhaftigkeit der Entsendung westlicher Fachkräfte in den Süden. Im Bereich der Konflikt-

bearbeitung und des Krisenmanagements wird die Problematik der Angepasstheit eurozentrischer Lösungsmodelle an die lokalen Bedürfnisse noch drängender. Inwieweit können westliche ExpertInnen tatsächlich dazu beitragen, Konflikte in den Ländern des Südens zu bewältigen, obwohl sie in den meisten Fällen nur sehr unzureichende Kenntnisse über die Kultur, die Lebensgewohnheiten und die Konflikthintergründe in den Gastgesellschaften haben? Es muss also geklärt werden, welche vor Ort normalerweise vorhandenen Angebote die westlichen ExpertInnen den lokalen Konfliktparteien machen können, die den Sinn ihrer Entscheidung (und der damit verbundenen hohen Steuerkosten) auch wirklich legitimieren. In fast allen Fällen der EZ und der konfliktbearbeitenden Arbeit im ZFD wird der Beitrag zum direkten Krisenmanagement gering sein. Die europäische Fachkraft wird im ruandischen Kontext kaum selbst Beiträge zur direkten Versöhnung, Traumaabehandlung, Demilitarisierung, Mediengestaltung oder Siedlungspolitik leisten. Denn es fehlt ihr an Wissen über die kulturellen und gesellschaftlichen Zusammenhänge im Konfliktbereich.

Es ist also wichtig zu beachten, dass der direkte Dialog mit größeren Zielgruppen vor allem auf Basisebene kaum ein erfolgversprechendes Arbeitsgebiet für die ZFD-Fachkraft sein kann. Schon allein mangelnde Sprachkenntnisse werden in den meisten Fällen eine intensive Auseinandersetzung mit der ländlichen Bevölkerung verhindern. Und Kinyarwanda so weit zu erlernen, dass eine sinnvolle Kommunikation möglich wird, sprengt den zeitlichen Rahmen der meisten Arbeitsverträge von europäischen ExpertInnen.

Neben den mangelnden Sprachkenntnissen hemmt aber auch der große kulturelle Unterschied die direkten Begegnungen zwischen der Fachkraft und der ländlichen Bevölkerung. Z.B. in den Geschlechterrollen, der spirituellen Orientierung, den Sitten und Gebräuchen, in den täglichen Lebensgewohnheiten und in der Erwerbstätigkeit bestehen so fundamentale Differenzen zwischen den Kulturen, dass ein Austausch ohne größere Mißverständnisse und eigene Konflikte kaum denkbar ist. Verständnis für die Handlungsweise des Gegenübers zu entwickeln ist allein schon ein Prozess, der Jahre in Anspruch nehmen kann, bevor eine sinnvolle Zusammenarbeit auf Basisebene möglich wird und das eigentliche Thema, nämlich das Gewaltpotential in der Gesellschaft angegangen werden kann. Diese Zeit ist jedoch in den üblichen Projektplänen nicht vorhanden, bzw. finanziert.

Außerdem steht der oft umstrittene Status der weißen ExpertInnenpersönlichkeiten einer vorurteilsfreien Begegnung zu sehr im Weg. Mit der Erscheinung eines „Mzungus“¹ werden in der ländlichen Bevölkerung zumeist hohe Erwartungen, aber auch Ablehnung und Misstrauen verknüpft. Das bedeutet unangemessene Hoffnungen auf Arbeitsplätze, Lebensmittelspenden,

¹Lokale Bezeichnung für Weiße

Schulen oder ärztliche Versorgung. Andererseits sind aber auch noch stereotype Deutungsmuster von kolonialer Ausbeutung und unberechenbarer Einwirkung und Zerstörung aktiv und behindern die offene Auseinandersetzung. Im umgekehrten Fall belasten eurozentrische Interpretationsmuster den Blick der westlichen ExpertInnen auf die lokalen Verhältnisse. Die kulturellen Unterschiede werden oftmals störend, fremd oder gar „falsch“ wahrgenommen, und das andersartige Verhalten der einheimischen Bevölkerung z.B. als „Faulheit“, „Unzivilisiertheit“, „Respektlosigkeit“ oder „Dummheit“ bewertet, weil es nach dem Maßstab europäischer Verhaltenskataloge zunächst keinen Sinn zumachen scheint.

Die Geschichte der Begegnung zwischen der einheimischen Bevölkerung und der weißen Gäste in Ruanda hat dazu geführt, dass die kulturellen Differenzen weniger aufgearbeitet wurden, sondern statt dessen Mythen, Stereotype und auch Unwissen die Verhaltensmuster beider Gruppen bestimmen. Ein direkter Dialog lässt also problematische Kommunikationsmuster wahrscheinlich werden, die im begrenzten Projektrahmen nur unzureichend bewältigt werden können. Um eine fruchtbare Beziehung zwischen den westlichen ExpertInnen und der ländlichen Bevölkerung aufzubauen, wären unter Umständen Jahre der Auseinandersetzung und des Lernens nötig. Daher empfiehlt es sich, dass die europäischen Fachkräfte im ZFD weniger im indirekten Arbeitskontakt mit den ländlichen Gemeinden agieren, sondern statt dessen über lokale MitarbeiterInnen als VermittlerInnen *indirekte* Beratungsarbeiten leisten.

Als Schwerpunkt der Arbeit im ZFD sollte die Fortbildung von bereits spezialisierten und zumeist schulisch oder gar akademisch gebildeten einheimischen KollegInnen in den Projekten gefördert werden, damit diese wiederum die Arbeit mit der Basis optimal umsetzen können. Die regelmäßige Visitation der ländlichen Standorte ist sicher für die europäischen ExpertInnen unerlässlich, um über die Erfolge oder Probleme vor Ort Bescheid zu wissen. Ein konkretes und direktes Eingreifen in den Prozess der Konfliktbewältigung wird wegen der kulturellen und sprachlichen Kommunikationsbarrieren jedoch kaum vielversprechend sein.

Mangelnde Akzeptanz durch die Bevölkerung

Kulturelle Unterschiede behindern wie oben aufgeführt die direkte Kommunikation zwischen vielen Zielgruppen und den ExpertInnen im ZFD. Stereotype Verhaltens- und Interpretationsmuster, historische Erfahrungen und eigene Erlebnisse im Umgang mit westlichen MitarbeiterInnen und internationalen Organisationen haben aber auch die Einstellung gegenüber den professionellen HelferInnen in vielen Bereichen negativ beeinflusst. Vor allem das Versagen der internationalen Gemeinschaft während des Genozids hat ein Klima der Frustration und Ablehnung gegenüber den Gebern geschaffen, das auch heute oft noch fortwirkt.

In den Projekten wird vielfach Misstrauen gegenüber den westlichen MitarbeiterInnen geäußert, die „nur bleiben, so lange die Sonne scheint“, d.h. solange die Bedingungen für die ExpertInnen im Land optimal sind, und die ihre Partner bei Problemen jedoch im Stich lassen. Der Lebensstil der westlichen KollegInnen mit ihren großen Häusern, Autos, Hausangestellten und Urlaubsreisen wird als unangemessen und provokanter erlebt und kann als Kommunikationsbarriere in der Beziehung zu den Partnern aufreten. Innerhalb der Projekte kann das Gefälle im Einkommen und Lebensstil zu schweren Konflikten führen, insbesondere deshalb, weilsie fast nie offen ausgesprochen werden und sich damit der Klärung ziehen. Es bedarf danneiner besonders sensiblen Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle und Außendarstellung im Projektumfeld der ZFD-MitarbeiterInnen, um ihre Integrität und Glaubwürdigkeit auch dann zu erhalten, wenn sie unter privilegierten Umständen im Land leben können.

Viel tiefer als Statusunterschiede blockieren Frustrationserlebnisse die Zusammenarbeit. Lokale MitarbeiterInnen, die erlebt haben, wie KollegInnen, mit denen sie jahrelang eng zusammengearbeitet haben, im April 1994 fluchtartig das Land verließen und ihre Projekte und einheimische MitarbeiterInnen überließen, können nur noch in Ausnahmefällen ein vertrauensvolles Verhältnis zu den westlichen ExpertInnen aufbauen. Das Trauma des Genozids wurde in sehr vielen Fällen auch besonders als ein Trauma des Verlassens-Werdens erlebt. Daraus hat sich oft eine Haltung entwickelt, in der die internationalen Geber nur noch als Versorger mit materiellen Gütern akzeptiert werden, die Einbindung in konfliktreiche Sozialstrukturen aber abgelehnt wird. Das bedeutet in der täglichen Zusammenarbeit beispielsweise, dass Gelder und Sachmittel für den Häuserbau gerne akzeptiert werden, aber die Zielgruppe die Unterstützung von SozialarbeiterInnen oder PsychologInnen aus dem Westen indirekt blockieren und keine produktive Arbeitsatmosphäre zulassen. Diese Konflikte werden ebenfalls in den meisten Fällen nicht offenthematisiert, sondern äußern sich durch festgefahrene Projektsituationen, schlechte Kommunikation und die Ausgrenzung der westlichen KollegInnen aus wichtigen Entscheidungen. Auch in dieser Situation wird es nur sehr erfahrenen und vorsichtig agierenden ZFD-ExpertInnen gelingen, das Vertrauen der Zielgruppe langsam zu verdienen, bevor das Projekt Fortschritte machen kann. Gerade in so sensiblen Bereichen wieder Trauma-Behandlung oder der Reintegration von SoldatInnen und ehemaligen Häftlingen kann es für die Zielgruppen nahezu unmöglich werden, sich von westlichen ExpertInnen betreuen zu lassen, die sie als Mitschuldige an den Geschehnissen empfinden. Hier ist es sehr wichtig, in der Phase der Projektplanung genau zu recherchieren, ob die Mitarbeit von externen BeraterInnen wirklich willkommen ist, bzw. ob sich bestehende Spannung realistisch in angemessener Zeit mildern lassen, um eine sinnvolle Zusam-

menarbeit möglich zu machen. Es hängt unter solchen Umständen viel von den Interessen und Qualitäten der einheimischen Fachkräfte ab, obsie es den westlichen KollegInnen ermöglichen, sich produktiv in das Projekt einzubringen, oder ob sie deren Arbeit insgeheim blockieren. Es sollte bei der Entstehung von Kooperationsprojekten zwischen einheimischen Organisationen und den Entsendern von ZFD-ExpertInnen unbedingt das Antragsprinzip eingehalten werden. D.h. die Initiative zur Zusammenarbeit muss von den lokalen Trägern ausgehen und darf nicht von außen eingeleitet werden. Denn nur wenn der Bedarf für die westlichen ExpertInnen in der einheimischen Organisation entstanden und verankert ist, werden Invasions- und Übernahmegefühle auf Seiten der lokalen MitarbeiterInnen vermieden.

Staatliche Interessen

Ähnlich zu den Verhärtungen der Bevölkerung gegenüber den westlichen „HelferInnen“ hat sich die Beziehung der neuen ruandischen Regierung gegenüber den Angeboten der internationalen Gebergemeinschaft entwickelt. Finanzielle Interessen, Misstrauen und die Abwehr gegenüber „Einmischungsversuchen“ bestimmen die Verhandlungen mit den Partnern der EZ und Nothilfeorganisationen. Mit Verweis auf das Versagen der VN, aber auch der gesamten westlichen Öffentlichkeit während des Genozids hat Paul Kagame immer wieder offen „Reparationszahlungen“ eingefordert. Er besteht auf einem ökonomischen Beitrag der westlichen Staaten zum Wiederaufbau des Landes, das durch die unterlassene Hilfeleistung der restlichen Welterst zerstört wurde.

Andererseits möchte sich die Regierung nicht auf fachlichen oder gar richtungsweisenden Beistand westlicher ExpertInnen einlassen, weil diese in der Vergangenheit ihre Unzuverlässigkeit und Verantwortungslosigkeit bereits bewiesen hätten. Damit sind die Handlungsspielräume für die ExpertInnen zumindest auf der Makroebene stark eingeschränkt. Im Fall der nationalen Versöhnungskommission (URC) ist beispielhaft schon klar geworden, wie dies ruandische Regierung sich eine Kooperation in Zukunft vorstellt: Viele internationale Organisationen wie USAID, das UNDP oder auch die GTZ haben seit der Gründung der URC mit Finanz- und Sachspenden in Millionenhöhe Unterstützung geleistet, bisher wurde jedoch noch keine einzige westliche ExpertIn als personelle Verstärkung in der Organisation akzeptiert. Die Verwaltung und Anwendung der Projektmittel ist daher kaum nachprüfbar und unterliegt allein der Verantwortung der Institutionsführung.

Regierungsinteresse ist es also vor allem, Finanzen zu akquirieren, ExpertInnen werden jedoch bevorzugt auf der Basisebene akzeptiert. In den Ministerien werden sie nur in Ausnahmefällen (z.B. in der Kooperation der GTZ mit dem Justizministerium zur Prozessbeschleunigung gegenüber Genozid-Angeklagten) als Partner willkommen geheißen.

Für den Arbeitsalltag von ZFD-MitarbeiterInnen kann sich dies negativ auswirken, sobald sie die Mikroebene ihrer ländlichen Projekte verlassen möchten und vor allem in der Zivilgesellschaft weitreichendere Veränderungen anstreben. Vor allem in den Bereichen Kongokrieg, Medien, Demokratisierung und Empowerment milder privilegierter Bevölkerungsteile hat die Regierung kein Interesse an Gruppen, die zu viel Eigeninitiative und Engagement entwickeln und potentiell unbequem werden.

Unmöglichkeit von Versöhnung

Alle friedensfördernde Arbeit in Ruanda muss sich für rüher oder später dem Thema Versöhnung stellen, auch wenn dies eine kaum zu bewältigende Aufgabe darstellt. Sieben Jahre nach dem Genozid sind bei den meisten Überlebenden des Völkermordes zwar die körperlichen Wunden vernarbt, die psychischen und seelischen Verletzungen wurden jedoch nicht geheilt. Die Frage nach der Möglichkeit von Versöhnung nach einer Katastrophe diesen Ausmaßes ist sicherlich kaum befriedigend zu beantworten. Zum heutigen Zeitpunkt kann es bereits als bedeutender Ansatz zur Versöhnung gelten, dass die Bevölkerungsgruppen, die im Genozid nur die Rollenverteilung TäterInnen und Opfer zu kennen schienen, relativ gewaltfrei zusammenleben und ihren Alltag bewältigen. Es grenzt an ein Wunder, dass es so viele Siedlungen mit gemischter BewohnerInnenenschaft gibt, in denen sich kein Teufelskreis aus Gewalt und Gegengewalt entwickelt hat, sondern in denen die Kinder gemeinsame Schulen und die Eltern gemeinsame Märkte besuchen. Der Status quo ist also von einer Art erschöpfter Resignation gekennzeichnet, einer Kriegsmüdigkeit und der Einsicht, dass langfristige Überwindung der Spaltung eine lebenswerte Zukunft für alle in dem kleinen Staat ermöglichen wird. Dieser Zustand ist jedoch noch weit von einer tatsächlichen inhaltlichen und tragfähigen Versöhnung entfernt, die wohl auch innerhalb der nächsten Generationen nicht erwartet werden kann. Es ist wichtig, dass von staatlicher Seite das Entwicklungsziel Rekonkiliation deutlich formuliert und in den Bildungseinrichtungen und im öffentlichen Diskurs thematisiert wird. Hier hat die neue ruandische Regierung ihren Willen zum Verzicht auf Rache und die Überwindung der historischen Polarität bereits hinlänglich bewiesen. Im alltäglichen Leben der Bevölkerung bedeutet Versöhnung jedoch viel mehr als den Verzicht auf ethnisierte Strategien des Machtkampfes. Hier gilt es, Möglichkeiten des Zusammenlebens zu finden, die langfristig eine Überwindung traditioneller Stereotypen und Verhaltensmuster ermöglichen. Zudem verkörpert die neutestamentarische Thematik der Versöhnung auch ein christliches Konzept, das aus dem Westen importiert wurde, aber nicht vollständig deckungsgleich mit traditionellen Vorstellungen des Umgangs mit TäterInnen und Gewaltopfern ist. Es gibt

daher im ruandischen, aber auch im ganz afrikanischen Kontext kaum Vorbilder oder Mythen und Archaismen, die die bedingungslose Nächstenliebe auch im extremen Konfliktfall behandeln. Das Beispiel Nelson Mandelas und der Versöhnungskommission in Südafrika kann die Schwierigkeiten dieses Denkmusters in einer Konfliktsituation illustrieren. Für die Fachkräfte im ZFD bedeutet das, dass sie ihre Erwartungen und Ambitionen in der Projektarbeit sehr begrenzt entwickeln müssen. Sondern die christlichen Kirchen haben Probleme, dass das Opfer um seines Seelenheiles willen den TäterInnenInnen verzeihen soll. Bei westlichen ZFD-ExpertInnen kann diese Forderung nur überzogen und deplaziert wirken. Für traumatisierte Obdachlose, Witwen oder Waisen wird es wohl nie den Moment geben, in dem sie den TäterInnenInnen vergeben können. Für sie ist das nachbarschaftliche Zusammenleben zumeist schon ein Akt unglaublicher Disziplin und Willensanstrengung, der honoriert werden sollte. In der Projektarbeit gilt es daher, kleine Fortschritte in die Richtung eines funktionierenden Zusammenlebens zu fördern, anstatt die Zielgruppen mit überzogenen Ansprüchen zu überfordern, die zudem ihr ganz privates Recht auf den eigenen Umgang mit dem Erlebten beeinträchtigen. Nur weilsich, „Versöhnungsprojekte“ auf dem internationalen Geberlandschaft gut „verkaufen“ lassen, gibt es keine Rechtfertigung für einen sorglosen Umgang mit dieser Vokabel im Umfeld der Zielgruppen. Nichts ist abträglicher für einen tatsächlichen langfristigen und nachhaltigen Prozess der Annäherung als Überhasstete und aufoktroyierte Schritte der Begegnung und des Verzeihens. Die Bereitschaft zur Akzeptanz des Gegenübers kann nur am Ende einer langsamen und schmerzhaften individuellen Trauerarbeit der Betroffenen wachsen und nicht durch aktionistische Workshops“ oder „Aufklärungskampagnen“ erreicht werden. Die Tendenz zu solchen Methoden besteht jedoch in der schnelllebigen Welt der internationalen „Geber-Szene“, in der Projekte wie andere „Verkaufsprodukte“ auf dem Markt des Angebots und der Nachfrage bestehen müssen.