

# **Projektanalyse**

# **Ausbildung für den Zivilen Friedensdienst**

Erstellt von Uwe Painke

im Auftrag der Arbeitsgruppe Ziviler Friedensdienst  
der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg

# Projektanalyse

## Ausbildung für den Zivilen Friedensdienst

### Vorwort

## 1. Einführung

- 1.1. Gliederung
- 1.2. Der Rahmen dieser Projektanalyse
- 1.3. Eine Zukunftsinvestition: Möglichkeiten des Zivilen Friedensdienstes

## 2. Kurzbeschreibung des ersten Ausbildungsgangs

### 2.1. Leitziele und Prinzipien der Ausbildung

### 2.2. Organisationsstruktur der Ausbildung

- 2.2.1. Laufzeit des Pilotprojekts
- 2.2.2. Das Projekt auf einen Blick

### 2.3. Phasen und Inhalte der Ausbildung

#### - *Vierstufige Praxisausbildung für gewaltfreie Konfliktbearbeitung*

- 2.3.0. Vor Beginn der Ausbildung: Orientierungsseminar / Vereinbarungen
- 2.3.1. **Grundlagenphase:** *Angeleitetes "learning by doing"*
  - 2.3.1.1. Die Inhalte und Themen Grundlagenphase
    - Teambildung in Einsatzgruppen
  - 2.3.1.2. Die Arbeitsformen / Zunehmende Aktivierung der Teilnehmer/innen
    - Ein Wochenplan
- 2.3.2. **Praxisfeld-Orientierungsphase:** *Erfahrungen mit Anforderungen sammeln*
- 2.3.3. **Vertiefungsphase:** *Das Handwerkszeug verbessern!*
  - Intensiv-Kompaktwoche am Ende der Vertiefungsphase
- 2.3.4. **Einarbeitungsphase im Praxisfeld:** *Aufbau von Projekten*

### 2.4. Kooperationen und Nutzung anderweitiger Ressourcen

### 2.5. Nach der Ausbildung

- 2.5.1. Qualifikationsbestätigung / Zertifikat
- 2.5.2. Nachbereitung / Evaluation
- 2.5.3. Wissenschaftliche Begleitung des Projekts
- 2.5.4. Curriculums-Weiterentwicklung

## 3. Die Menschen im Projekt:

### 3.1. Angestrebte Zusammensetzung der Ausbildungsgruppe

### 3.2. Die Hauptamtlichen

- 3.2.1. Voraussetzungen auf seiten der Mitarbeiter/innen
- 3.2.2. Qualifikationsprofile, Arbeitsfelder und Aufgaben

- 4. Überlegungen zur Praxisfeldarbeit**
- 4.1. Grundsätzliche Überlegungen zum Konzept**
  - Arbeit in kleinen Teams
  - Dauer des Einsatzes / Herstellung von Kontinuität
- 4.2. Grundgedanken zu den Orten von Einsätzen**
  - 4.2.1. Sicherheitspartner auf lokaler Ebene
  - 4.2.2. Auslandseinsätze
- 4.3. Schritte zur Umsetzung: Überlegungen zu konkreten Projekten**
  - 4.3.1. Mögliche Einsatzorte in Brandenburg
  - 4.3.2. Mögliche Einsatzorte in Berlin
  - 4.3.3. Mögliche Einsatzorte im Ausland
  
- 5. Finanzbedarf der Ausbildung**
- 5.1. Personalkosten**
  - 5.1.1. Festanstellungen:
  - 5.1.2. Honorarkräfte:
  - 5.1.3. Unterhaltsgeld der Ausbildungsteilnehmer/innen
- 5.2. Sachkosten**
  - 5.2.1. Bürokosten
  - 5.2.2. Tagungsräume für die Ausbildung
  - 5.2.3. Sonstiges
- 5.3. Praxisfeldprojekt**
  - 5.3.1. Unterhaltsgeld und Sozialversicherung
  - 5.3.2. Versicherungen
  - 5.3.3. Maßnahmen im Einsatzfeld

## **Anhang**

- Erläuterungen zu einzelnen Punkten -
- Berechnungen des Finanzbedarfs des Zivilen Friedensdienstes in den ersten vier Jahren
  
- **Die Themenbereiche des Curriculums im Detail**
  
- **Quellen, Zitate**

*"Bei der gewaltfreien Konfliktlösung  
stehen wir alle auf den Schultern anderer"*

*Konrad Tempel*

## Vorwort

Als die Arbeitsgruppe Ziviler Friedensdienst der Kirchenleitung in Berlin-Brandenburg an mich mit der Bitte herantrat, diese Projektanalyse zu verfassen, habe ich dies mit Freude aufgenommen, zugleich aber auch einen Seufzer ausgestoßen.

Die Freude rührte vor allem von der positiven Herausforderung her, die eine solche Aufgabe bedeutet. Zugleich freute ich mich auch über das in mich gesetzte Vertrauen. Der Seufzer hingegen kam aus dem Wissen, wie vielschichtig und schwierig eine solche Aufgabe sein würde. Nach 14 Jahren pädagogischer Arbeit im Zusammenhang mit gewaltfreier Konfliktlösung war mir klar, daß dieses Projekt eine enorm anspruchsvolle Zielsetzung verfolgte und die Konzeption daher keine kleine oder leichte Aufgabe sein würde.

Um so dankbarer war ich für die Hilfe, die mir von vielen Seiten zuteil wurde. Besonders die Arbeitsgruppe Ziviler Friedensdienst mit Helga und Konrad Tempel wird in einigen Passagen zur Organisationsstruktur und pädagogischen Überlegungen viel von ihren konzeptionellen Ideen wiederentdecken. Auch Christine Schweitzer, Dr. Anton Markmiller und Barbara Müller danke ich für die große Bereitschaft, ihre reichen Praxiserfahrungen mit mir zu teilen. Den Mitgliedern der Arbeitsgruppe, allen voran Marierose Zacher und Christian Bartolf danke ich für die freundlich aufmunternde Begleitung und den Mitarbeiter/innen im Evangelischen Bildungswerk für ihre Unterstützung bei dieser Arbeit.

Angesichts der fertigen Projektanalyse, die von einer vierjährigen Projektlaufzeit ausgeht, in der mit drei konsekutiven Ausbildungsjahrgängen Erfahrungen gesammelt werden, fragte ich mich oft, wieviel in einem so begrenzten Zeitrahmen wohl erreicht werden wird.

Die Erwartungen an ein solches Projekt sind angesichts drängender Probleme in sozialen Brennpunkten in Brandenburg und Berlin, aber auch internationaler Krisen verständlicherweise sehr hoch, die Hoffnung auf zügig vorweisbare Ergebnisse natürlich ebenfalls. Gewaltfreie Konfliktbearbeitung ist ein wirksames Instrument für diese Probleme, vielleicht das einzig wirklich wirksame - doch sie braucht oft vor allem eines: Zeit.

Martin Luther King hat diesen Sachverhalt einmal treffend mit dem Satz: "Die Methode der Gewaltlosigkeit vollbringt nicht über Nacht Wunder" in Worte gefaßt.

Zugleich zeigen die vielfältigen Probleme, Krisen und Gewaltausbrüche im In- und Ausland, daß es allerdings höchste Zeit ist, daß endlich die enormen Möglichkeiten, die in gewaltfreier Konfliktbearbeitung verborgen liegen, endlich systematisch fortentwickelt und an Menschen, die mit diesen Kenntnissen und Fertigkeiten arbeiten wollen, umfassend weitergegeben werden. Mit dieser Projektanalyse soll hierfür eine Grundlage gelegt werden. Es ist eine Grundlage für ein Zukunftsprojekt, das neue Horizonte im Umgang mit den Krisen und Konflikten auf tun könnte, die uns an der Wende zum 21. Jahrhundert erwarten. Denn bisher wurde in unserem Lande noch nie versucht, Spezialist/innen für gewaltfreie Konfliktlösung eine gründliche, einjährige Ausbildung zugeben. Es wird sicher keine "spektakulären", großen Zeitungsmeldungen verursachen, wenn diese Ausbildung - hoffentlich bald - beginnt.

Doch ich habe auch die Hoffnung, daß von diesem Tag an - durch die Arbeit des Zivilen Friedensdienstes - manche traurige Schlagzeile nicht mehr geschrieben werden muß.

Berlin, den 16. August 1995,

Uwe Painke

# 1. Einführung

## 1.1. Gliederung

Die vorliegende Projektanalyse beschreibt eine einjährige Ausbildung zum Zivilen Friedensdienst. Sie schlägt darüber hinaus vor, daß im Anschluß an diese Ausbildung eine mindestens einjährige bezahlte Tätigkeit in mehreren Praxisfeldern stattfindet, in denen der Einsatz von Menschen mit gut geschulten Kenntnissen in gewaltfreier Konfliktbearbeitung dringlich notwendig erscheint.

Im Anschluß an diese Gliederung werden Sie kurz in Entstehungsgeschichte und Gründe für dieses Projekt eingeführt. Sollten Sie eine ausführlichere Darstellung dieses Diskussionsprozesses und der Konzeptionsentwicklung wünschen, so fordern Sie bitte weitere Materialien zum Zivilen Friedensdienst bei uns an.

In **Kapitel zwei** finden Sie eine Darstellung der einjährigen Ausbildung zum Zivilen Friedensdienst in ihren Zielen, ihrer Organisationsstruktur, und ihren Inhalten. Darüber hinaus wird die Curriculums-Fortentwicklung, die Form der Qualifikationsbescheinigung für Teilnehmer/innen vorgestellt und die Qualifikationsanforderungen an die Hauptamtlichen Mitarbeiter/innen genannt, die diese Ausbildung gestalten werden,

**Kapitel drei** dient der Vorstellung möglicher Zielgruppen für dieses Ausbildungsangebot und definiert die Anforderungen an die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen.

In **Kapitel vier** finden sich Überlegungen zur Arbeit in Praxisfeldern im Anschluß an die Ausbildung. Schritte zur konkreten Vorbereitung erster Praxisfelder wurden schon unternommen. Doch wollen wir damit nicht Ihre Phantasie beschneiden, sich einmal die vielfältigen Möglichkeiten vorzustellen, die gut ausgebildete Konfliktlösungsspezialist/innen vielleicht in *den* Feldern haben könnten, denen Ihre eigene Aufmerksamkeit gilt.

In **Kapitel fünf** schließlich wird eine Übersicht über die Finanzen, die für ein solches Projekt erforderlich wären, gegeben. Im **Anhang** finden Sie eine sehr viel genauere Übersicht über die Curriculumsinhalte der Ausbildung als in Kapitel 2.3.1.1.

## 1.2. Der Rahmen dieser Projektanalyse

Das Projekt wurde durch die Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg angestoßen, die am 26. Februar 1994 ein öffentliches Hearing, auf dem Expert/innen für gewaltfreie Konfliktlösung, Vertreter/innen der Länder und der EKD zu Wort kamen und intensiv verschiedenste Aspekte der Organisation und Durchführung des Zivilen Friedensdienstes vorstellten. Auf der Grundlage dieser Erörterungen hat die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg in einer Erklärung zum Zivilen Friedensdienst vom 8. Juli 1994 die Zielsetzung dieses Projekts umrissen:

"Die gewaltfreie Bearbeitung von Konflikten muß auf allen Konfliktfeldern Priorität haben. Um diesem Ziel konkrete Gestalt und damit erst eine Chance der Realisierung zu geben, hat die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg 1992 die Bildung eines Zivilen Friedensdienstes vorgeschlagen und dafür die Unterstützung der Synode gefunden."

Für einen solchen Zivilen Friedensdienst, der einer Konfliktbearbeitung mit ausschließlich gewaltfreien Mitteln verpflichtet ist, bestehen - so heißt es im Text der Erklärung weiter - "bedeutsame Einsatzfelder

- in Fragen der Sicherheitspartnerschaft auf lokaler Ebene (Überwindung von Fremdenfeindlichkeit, Förderung von Zivilcourage ...)
- in Auslandseinsätzen (Konfliktschlichtung, peace-monitoring, Wahlbeobachtung ...)
- in Bereichen der Welt-Flüchtlingsarbeit (Vorbeugung, Rückkehrbegleitung...)

- Im Bereich Soziale Verteidigung (Widerstand gegen bewaffnete Bedrohungen der Demokratie ...)

Deshalb müssen seine Mitglieder so realitätsgerecht und konsequent ausgebildet werden, daß sie in Konfliktfällen kompetent

- beraten
- unterstützen,
- vermitteln und versöhnen,
- internationale Präsenz gewährleisten,
- deeskalieren und Gewalt beenden,
- gewaltfrei widerstehen und Soziale Verteidigung organisieren können.

Die Basis bildet eine ungefähr einjährige Grundausbildung mit einem spezifischen Curriculum. Darauf bauen Fortbildungen, freiwillige Einsätze und auch Weiterbildungsmöglichkeiten zu hauptamtlichen Mitarbeiter/innen auf.

Der Zivile Friedensdienst soll von verschiedenen Trägern - staatlichen und Nicht-Regierungs-Organisationen - im Verbund verantwortet und gestaltet werden. Die Träger sind zur Zusammenarbeit verpflichtet, werden durch ein übergeordnetes Gremium koordiniert und durch einen gemeinsamen gesetzlichen Rahmen zu einer Organisation "Ziviler Friedensdienst" mit verschiedenen "Unter"gruppen zusammengefaßt.

Die Finanzierung muß notwendigerweise aus staatlichen Mitteln erfolgen.

Die Evangelische Kirche in Berlin-Brandenburg ist bereit, an der Weiterentwicklung und Verwirklichung des Zivilen Friedensdienstes mitzuwirken. Ihr Beitrag ist aber davon abhängig, daß der Gedanke im Feld von Politik und Gesellschaft aufgenommen und umgesetzt wird. Auf den verschiedenen kirchlichen Handlungsfeldern (Konfirmandenunterricht, Erwachsenenbildung usw.), insbesondere in ihren Aus-, Fort- und Weiterbildungsinstitutionen, wird sie zu einer "Alphabetisierung in gewaltfreier Konfliktaustragung" beitragen, auf diese Weise die Bewußtseinsbildung in unserer Gesellschaft fördern und auf den Zivilen Friedensdienst vorbereiten.

Die Kirchenleitung begrüßt alle Initiativen, die solche Vorstellungen aufgreifen und weiterentwickeln und bittet andere Kirchen, politische Parteien, Gewerkschaften und andere gesellschaftliche Gruppen, sich für den Aufbau eines Zivilen Friedensdienstes einzusetzen.

Die Kirchenleitung hat 1993 eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern und Fachleuten zur Ausarbeitung eines detaillierten Konzeptes des Zivilen Friedensdienstes eingesetzt; sie sieht in der folgenden Erläuterung eine geeignete Grundlage für die weitere öffentliche Erörterung." <sup>1</sup>

Mit einer großen öffentlichen Veranstaltung am 1. November 1994 im Haus der Kirche in Berlin, zu der sich als Gast auch Altbundespräsident Richard von Weizsäcker einfand, wurde die Diskussion mit Spitzenpolitiker/innen der Bundestagsparteien und Vertreter/innen der Kirche - unter anderen Bischof Dr. Wolfgang Huber und Altbischof Dr. Martin Kruse weitergeführt und von allen Beteiligten übereinstimmend das Ziel einer baldigen Umsetzung genannt.

Mit dieser Projektanalyse wird nun ein erster Schritt in die Konkretisierung des Projekts unternommen. Die Ausbildung in Form und Inhalten, die Qualifikation und die Aufgaben der Mitarbeiter/innen, die Zielgruppen und der Finanzbedarf werden dargelegt und präzisiert.

---

<sup>1</sup> EKIBB (Hrsg.): Ziviler Friedensdienst. Einsatzgruppen für eine Politik mit gewaltfreien Mitteln. Berlin, 1994, S.5.

Zugleich wird diese Ausbildung für den Zivilen Friedensdienst erstmals detailliert in einem größeren Projektrahmen beschrieben. Einem Rahmen, der eine beständige Weiterentwicklung der Instrumente gewaltfreier Konfliktlösung für Einsätze im In- und Ausland und einen kontinuierlichen Aufbau organisatorischer Strukturen und ermöglicht.

Auf dieser Grundlage wendet sich die Evangelische Kirche in Brandenburg nun an die politischen Entscheidungsträger und andere gesellschaftliche Einflußgruppen und Organisationen, um sie um einen Beitrag zur Realisierung und Finanzierung zu bitten.

### 1.3. Eine Zukunftsinvestition: Möglichkeiten des Zivilen Friedensdienstes

Das Projekt Ziviler Friedensdienst ist in jeder Hinsicht eine Investition in unsere eigene Zukunft und die Zukunft unserer Kinder. In einer Zeit, in der sowohl viele internationale Konflikte eskalieren und auch soziale Brennpunkte und Spannungen im Innern zunehmend von einer Eskalation der Gewalt betroffen sind, wird es zu einer entscheidend wichtigen Kulturleistung, die Spirale der Gewalt umzukehren und zu angemesseneren Formen der Konfliktaustragung zu finden. Doch diese Entwicklung wird sich nicht durch Appelle oder die Hoffnung auf den guten Willen allein einstellen. Sie muß - wie viele andere gesellschaftliche Prozesse auch - mit gezielten Impulsen angestoßen und in Bewegung gehalten werden. Dazu müssen Menschen zu Konfliktlösungsspezialist/innen ausgebildet werden und ihre wichtige gesellschaftliche Arbeit angemessen finanziert werden. Diesen Rahmen möchte der Zivile Friedensdienst schaffen.

Die Finanzierung einer solche Ausbildung für gewaltfreie Konfliktlösung ist zugleich eine Investition, die sich wie kaum eine zweite als lohnend herausstellen dürfte: Denn die finanziellen Folgen auch nur vereinzelter gewaltsamer Eruptionen in gesellschaftlichen Konfliktfeldern und Brennpunkten übertreffen bei weitem die Kosten, die der Aufbau eines Zivilen Friedensdienstes in Anspruch nehmen würde.

Aber nicht nur der finanzielle Preis, mit dem Steuerzahler/innen jedes Jahr die "Zeche" ungelöster sozialer Spannungen bezahlen, sondern auch die psychischen Belastungen und **die hohen gesellschaftlichen Folgekosten der immer alltäglicher werdenden Gewalt drängen geradezu auf eine angemessene gesellschaftliche Antwort.** Dabei erreichen die traditionellen Mittel - die Durchsetzung des Rechts durch die Androhung und Ausübung staatlicher Gewalt - ihr Ziel oft nicht, weil sie in den seltensten Fällen auf die Ursache einwirken. Die alltägliche Gewalt in Schulen, auf der Straße und die bestürzende fremdenfeindliche Gewalt müssen jedoch an der Wurzel angegangen werden. Vorhandene, doch bisher kaum geförderte **praktische Ansätze und Möglichkeiten deeskalierender Konfliktbearbeitung sollen daher im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes systematisch fortentwickelt und an viele Menschen weitervermittelt werden.**

**Damit ist der Zivile Friedensdienst auch** - wenn auch im bescheidenen Umfang - **ein Programm, das Arbeit schafft und Menschen auf dem Arbeitsmarkt qualifiziert.** Denn die Qualifikationen, die durch die hier beschriebene Ausbildung gefördert und erworben werden (Teamfähigkeit, Zuhören, sowie interkulturelle und sprachliche Kompetenzen, Gestaltung von Organisations- und Planungsvorgängen u.v.m.), sind gleichermaßen wertvoll für eine auf grundlegende Lösungen zielende "Konfliktarbeit", wie für viele andere Positionen auf dem Arbeitsmarkt. Damit wird ein angemessen bezahlter Ziviler Friedensdienst auch zur Perspektive für Frauen und Männer, die den (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben suchen, für gesellschaftlich engagierte Menschen mittleren Alters, und junge Menschen, die soziale Probleme im Innern und internationale Konflikte sinnvoller gelöst sehen wollen und bereit sind, dies zu ihrem professionellen Anliegen zu machen.

Eine langfristige Weiterentwicklung könnte den Zivilen Friedensdienst auch zu einem **Instrument für eine wirksame Friedens-Außenpolitik** machen, das bei entstehenden, sowie bei schwelenden und bereits brennenden Konflikten wirksam eingreift.

Ein gut ausgebauter Ziviler Friedensdienst könnte vielleicht sogar Impulse geben, das Verfassungsgebot der Friedensstaatlichkeit in ganz neuen, aktiven Formen auch in der Außenpolitik umzusetzen, indem über die internationalen Organisationen endlich auch systematisch gewaltfreie Konfliktbeeinflussung durch hierfür speziell ausgebildete Spezialist/innen betrieben werden kann, **die qualitativ weit über den Versuch der militärischen Trennung von Opponenten hinausgehen könnte.**

Brennpunkte und Krisen- und Konfliktherde in Brandenburg und Berlin, an denen das Konzept sich entwickeln sollte. Und auch im kommunalen Bereich würde es sich anbieten, die bestehende Leistungspalette der Städte- und Gemeindepartnerschaften sinnvoll zu erweitern, indem ein Austausch zu gewaltfreier Konfliktlösung an Brennpunkten und Beratung zu gewaltfreien Methoden der Prävention von städtischer Gewaltkriminalität stattfindet.

Zweifel am Konzept eines Zivilen Friedensdienstes werden zuweilen damit begründet, daß auch ein solcher Friedensdienst natürlich kein Wundermittel sein kann, das alle Konflikte löst. Doch die drängende Notwendigkeit eines Zivilen Friedensdienstes, der für seine Aufgabe umfassend vorbereitet und gründlich ausgebildet ist, läßt sich durch eine einfache Übung bei der Betrachtung der Abendnachrichten im Fernsehen eindrucksvoll bestätigen: Man stelle sich dabei einfach einmal vor, daß manche Gewaltmeldung aus dem Inland und manche internationale Kriegs- oder Krisenmeldung von heute sich vielleicht ganz anders entwickelt hätte, statt zu Gewalt und kriegerischer Zerstörung umzuschlagen wenn dies frühzeitig von einer Schar von ausdauernd und kenntnisreich agierenden Fachleuten betrieben worden wäre. Ausgebildete gewaltfreie Konfliktlösungsspezialist/innen die zudem als Multiplikator/innen ihr Handwerkszeug und ihre Methoden an die Konfliktparteien weiterzugeben versuchen. **Für fast alle gesellschaftlich notwendigen Aufgaben ist es uns selbstverständlich, Fachleute auszubilden und dies zu finanzieren. Es ist erstaunlich, daß unsere Gesellschaft so lange gezögert hat, dies für den zentralen Bereich der gewaltfreien Konfliktlösung zu unternehmen.** Bisher wurde bei Konflikteskalationen fast ausschließlich auf bewaffnete Kräfte zurückgegriffen, die zwar manchmal den Ausbruch der Gewalt vermeiden helfen können, aber für die tatsächliche Lösung von Konflikten oft nur wenig ausgebildet sind.

Die weitverbreitete Vorstellung, daß letztendlich an vielen Stellen doch nur Gewalt "helfen" könne, ist letztendlich auch ein Ergebnis davon, daß dieses bewaffnete Modell der Konfliktbeantwortung bis heute ein fast vollständiges Monopol auf finanzielle Zuwendungen erhielt. Daher hatte ein Modell, das die Instrumente gewaltfreier Konfliktlösung in den Mittelpunkt rückt, bisher gar keine Chance, seine Möglichkeiten zu beweisen. Genau dies ist das Ziel des Zivilen Friedensdienstes, dessen Ausbildungs-Pilotprojekt auf den folgenden Seiten vorgestellt wird.

Wir stellen dieses Projekt in der Hoffnung und Erwartung vor, daß Politiker/innen aus allen Parteien sich im Bewußtsein der Tragweite der Aufgabe zusammenfinden und den Beginn dieser Arbeit möglich machen.

## 2. Kurzbeschreibung des ersten Ausbildungsgangs

### 2.1. Leitziele und Prinzipien der Ausbildung

Am Beginn der Ausbildung wird eine Übereinkunft aller Ausbildungs-Teilnehmer/innen stehen, die als gemeinsame Grundlage der Ausbildung gilt:

*Alle Mitarbeiter/innen im Zivilen Friedensdienst verpflichten sich - ungeachtet anderer Wertentscheidungen - zu einer Praktizierung der Möglichkeiten gewaltfreier Konfliktaustragung und verzichten für sich ausdrücklich auf die Mittel der Gewalt und der psychischen und physischen Beeinträchtigung anderer.*

*Sie arbeiten in der Gemeinschaft des Teams zusammen in der Absicht, auf dieser Grundlage immer neu Ziele, Inhalte und Methoden ihres Wirkens im Zivilen Friedensdienst in einem stimmigen Zusammenhang zu halten. Sie vereinbaren, daß zentrale Fragen der Ausbildung im Konsensverfahren entschieden und interne Konflikte im Ausbildungsbereich nicht durch Anweisungen übergeordneter Stellen geregelt werden sollen.*

*Sie sind mit der Sicherheit im Zivilen Friedensdienst tätig, daß künftige Einsätze des Zivilen Friedensdienst nicht in militärische Strategien eingebunden werden.*

Eine Ausbildung für gewaltfreie Konfliktaustragung kann nur gelingen, wenn

- die Schlüssigkeit und Relevanz der Ausbildungs-Ziele, -Themen und -Lernstrukturen,
- die Bereitschaft der Ausbildungs- und Einsatzteilnehmer/innen und
- die Qualifikation der hauptamtlichen Mitarbeiter/innen miteinander korrespondieren.

Dabei scheint wegen der Katalysator-Funktion die menschliche und fachspezifische Kompetenz des hauptamtlichen Ausbildungsteams von ausschlaggebender Bedeutung zu sein.

### Aufgaben und Absichten

1. Die Ausbildung soll auf nicht-militärische Hilfe in Krisensituationen zur Erhaltung und Ermöglichung von Frieden und Gerechtigkeit und zur Bewahrung der Umwelt vorbereiten.

Diese Hilfe soll primär als **Mitwirkung an der gewaltfreien Austragung von Konflikten** im In- und Ausland erfolgen, und zwar - mit unterschiedlicher Akzentuierung, aber gleicher Richtung - in zwei Stadien von Konflikten:

- im Frühstadium als präventives Eingreifen (Präventiv-Hilfe)
- im fortgeschrittenen Stadium bei drohendem Ausbruch von Gewalt oder offener Gewalt als akutes Eingreifen (Akut-Hilfe).

2. Eine grobe Typisierung der denkbaren Konflikte (nach den Kriterien des Umfangs, des öffentlichen Interesses und der globalen Bedeutung) ergibt drei Wirkungsbereiche:

- auf der **kommunalen Ebene** vor allem bei sozialen Spannungen als präventives oder akutes, direktes Eingreifen, in den Bereichen struktureller Gewalt als gewaltfreies Eingreifen zur Minderung von Gewalt und
- auf der **regionalen und zwischennationalen Ebene** vor allem als gewaltfreie Krisen- und Kriegs-Intervention und im Sinn von "Sozialer Verteidigung" bei militärischen Umsturzversuchen oder Besetzungen eines Landes.

Da anzunehmen ist, daß ein Bedarf an trainierten und qualifizierten Teams des Zivilen Friedensdienstes auch bei Katastrophen und sonstigen Notsituationen besteht, liegt es auf der Hand, die Ausbildungsteilnehmer/innen auch auf solche Gegebenheiten vorzubereiten.

3. Die Ausbildung hat fallübergreifend **die ganze Breite der Aufgaben des Zivilen Friedensdienstes** zu berücksichtigen:
- die Erfüllung friedensstiftender und humanitärer Aufgaben,
  - die Erprobung neuer, gewaltfreier Arten der Konfliktlösung und dadurch Bewußtmachung von Alternativen des gesellschaftlich-politischen Handelns,
  - das Aufzeigen einer "neuen Wehrhaftigkeit", die ohne verletzende Gewalt effektiv ist und dem Sicherheitsstreben wie den Bedrohungsängsten vieler Menschen entspricht,
  - die Förderung der Bereitschaft zur "Sozialen Verteidigung" und letztlich und sehr langfristig: die Ablösung des Militärs.

## **Organisation und Arbeitsformen**

### Selbstverständnis des Ausbildungssystems

Die Ausbildung im Rahmen des ZF ist so zu gestalten, daß die Lernenden partiell auch zu Lehrenden werden können und die Lehrenden immer wieder zu Mit-Lernenden; Ausbildung verändert also auch die Ausbilder. Dies bedeutet, daß das Ausbilder-Team sich und die strukturellen Gegebenheiten des Ausbildungs-Apparates als **selbstlernendes System** verstehen müssen.

### **Praxisorientierung** bedeutet **konkret**:

- Fall- bzw. Situations-Bezogenheit vieler Lernschritte
- Beteiligung an konkreten Vorhaben "vor Ort"
- Problemfeld-Erforschung nach Beendigung eines gesellschaftlichen Konflikts, in dem gewaltfreie Lösungsstrategien eine/keine Rolle gespielt haben
- Herstellung eines Bezugs zu den Vorerfahrungen der Teilnehmer/innen

## 2.2. Organisationsstruktur der Ausbildung / Überblick über das Pilotprojekt

Das **Ausbildungsjahr** gliedert sich in **vier Phasen**:

<b>Grundlagenphase</b>	<b>( 3 Monate)</b>
<b>Praxisfeld- Orientierungsphase</b>	<b>( 2 Monate)</b>
<b>Fortbildungs- oder Vertiefungsphase,</b>	<b>( 3 Monate)</b>
<b>Projektaufbau- bzw. Einarbeitungsphase im Praxisfeld.</b>	<b>( 3 Monate)</b>

*(4 Wochen Ferien sind entweder vor oder nach der Praxisfeld-Orientierung möglich)*

**Nach Abschluß der Ausbildung: Arbeit im Praxisfeld ( 12 Monate)**  
*Eine Verlängerung der Arbeit im Praxisfeld soll möglich sein*

Die Ausbildung findet statt in **seminaristischer Form** (in der Grundlagen- und der Vertiefungsphase) **in Praktikas "vor Ort"** und in **selbständigen Kleingruppen**.

Um die individuelle und kollektive Mitarbeit zu fördern, erfolgt die Ausbildung in einer Gruppe von 20 Teilnehmer/innen, die sich nach kurzer Zeit in 5 - 6 kleinere Untergruppen aufgliedern. Diese Untergruppen sollen nach der Ausbildung - beim Einsatz im Praxisfeld - ein gemeinsames Einsatzteam bilden und arbeiten deshalb bereits in der Ausbildung kontinuierlich zusammen, um sich auf diese Aufgabe inhaltlich gezielt vorzubereiten und systematisch das Zusammenspiel als Team zu einzuüben.

### 2.2.1. Laufzeit des Pilotprojekts

**Die Gesamtlaufzeit des Pilotprojekts beträgt vier Jahre.** Dieser Zeitrahmen ist nötig, damit:

1. Eine angemessene **Vorlaufzeit** von neun Monaten ermöglicht wird, in der vorbereitende Öffentlichkeitsarbeit Teilnehmer/innenwerbung, Orientierungs- und Auswahlveranstaltungen für potentielle Teilnehmer/innen stattfinden kann; sowie um die Einarbeitung und Teambildung der Hauptamtlichen, die Feinabstimmung der Curriculumsinhalte und eine engere Abstimmung mit den Praxisfeldprojekten zu gewährleisten.
2. **Mehrere Gruppen** mit jeweils ca. 20 Teilnehmer/innen die **einjährige Ausbildung** absolvieren können, um eine wissenschaftliche Auswertung des Projekts zu gewährleisten, deren Ergebnisse nicht zu sehr von eventuell bei der ersten Ausbildungsgruppe noch auftretenden Anlaufschwierigkeiten verfälscht werden. Deshalb sollen nach der neunmonatigen Vorlaufphase zunächst drei Gruppen die Ausbildung vollständig durchlaufen und abschließen, was drei Jahre in Anspruch nehmen wird. Im Anschluß daran werden diese Ausbildungsgruppen dann vergleichend ausgewertet.
3. Eine systematische **wissenschaftliche Auswertung** des Projekts "Ausbildung zum Zivilen Friedensdienst" erfolgen kann, die binnen drei Monaten nach Beendigung des dritten Ausbildungsdurchgangs fertiggestellt werden soll. Diese wissenschaftliche Auswertung (Vgl. 2.4.3.) ist die Grundlage für eine fundierte Weiterentwicklung der Ausbildung zum Zivilen Friedensdienst und wird das komplexe Geflecht der sozialen Vorgänge in Ausbildung und Einsatz vielschichtig erfassen und reflektieren.

# Das Pilotprojekt "Ausbildung zum Zivilen Friedensdienst" auf einen Blick:

1996	<p>Vorlaufphase - <b>Aufbau des Projekts Ziviler Friedensdienst</b> ( 9 Monate )</p> <p>Orientierungsseminare für Ausbildungs-Interessierte</p>	(Personal: 3 Stellen)
1997	<p><b>1. Ausbildungsgruppe:</b> Einführungs- od. <b>Grundlagenphase</b> ( 3 Monate )</p> <p><b>Praxisfeld- Orientierungsphase</b> ( 3 Monate, darin 4 Wochen Ferien)</p> <p>Fortbildungs- od. <b>Vertiefungsphase</b> ( 3 Monate)</p> <p>Projektaufbau- bzw. <b>Einarbeitungsphase im Praxisfeld</b> ( 3 Monate)</p>	( Personal: 6,5 Stellen)
1998	<p>Nach Abschluß der Ausbildung: <b>Arbeit der 1.Ausbildungsgruppe in Praxisfeldern</b></p> <p>( 12 Monate / Anschließende Verlängerung möglich )</p>	<p><b>2. Ausbildungsgruppe:</b> Einführungs- oder <b>Grundlagenphase</b> ( 3 Monate )</p> <p><b>Praxisfeld- Orientierungsphase</b> ( 3 Monate, inklusive 4 Wo. Ferien)</p> <p>Fortbildungs- oder <b>Vertiefungsphase</b> ( 3 Monate)</p> <p>Projektaufbau- bzw. <b>Einarbeitungsphase im Praxisfeld</b> ( 3 Monate)</p>
1999	<p>Nach Abschluß der Ausbildung: <b>Arbeit der 2.Ausbildungsgruppe in Praxisfeldern</b></p> <p>(12 Monate / Anschließende Verlängerung möglich )</p>	<p><b>Orientierungsseminare 2. Gruppe / Evaluation und Fortentwicklung des Curriculums</b> durch d. Pädagogische Leitungsteam</p> <p><b>Orientierungsseminare 3. Gruppe / Evaluation und Fortentwicklung des Curriculums</b> durch d. Pädagogische Leitungsteam</p>
2000	<p><b>Wissenschaftliche Evaluation des Gesamtprojekts</b> ( 3 Monate ) Vergleich zwischen zwei Jahrgängen im Praxisfeld möglich</p>	

## 2.3. Phasen und Inhalte der Ausbildung

### - Vierstufige Praxisausbildung für gewaltfreie Konfliktbearbeitung

Die Ausbildung ist vierstufig. Nach einem mehrtägigen Orientierungsseminar vor Beginn des eigentlichen Bildungsgangs, in dem die Teilnehmer/innen sich über die Ausbildung und ihre Leistungen informieren können und die pädagogische Leitung sich einen ersten persönlichen Eindruck von den Voraussetzungen Teilnehmer/innen verschafft, kommen die Teilnehmer/innen in der Grundlagen- und Vertiefungsphase an viereinhalb Tagen in der Woche (Montag morgen bis Freitag mittag) zu angeleiteten Sitzungen zusammen. Dadurch ergeben sich insgesamt 230 Halbtageseinheiten von jeweils 4 Stunden (zu je 45 Minuten) Dauer, was ein Programm von 920 solcher Ausbildungsstunden ergibt. (Hinzu kommen noch weitere, nicht in der Gruppe stattfindende Vorbereitungssitzungen) Schon während der Ausbildung absolvieren die Teilnehmer/innen *darüber hinaus* "Praktikums"-Teile in genau den Konfliktfeldern und Brennpunkten, in denen sie anschließend für mindestens ein Jahr arbeiten werden. Dies sorgt für eine gute Anbindung der Ausbildung an die Erfordernisse in den Praxisfeldern des Zivilen Friedensdienstes. Insgesamt ergibt sich so eine Ausbildungsdauer von ca. 1800 Stunden.

Im Folgenden werden die vier Ausbildungsabschnitte sowie das vorgeschaltete Orientierungsseminar kurz vorgestellt und erläutert .

#### 2.3.0. Vor Beginn der Ausbildung: Orientierungsseminar

Interessent/innen, die sich auf die in der Vorlaufphase stattfindende Ausschreibung der Ausbildung zum Zivilen Friedensdienst melden, werden zu einem Orientierungsseminar eingeladen. Dieses Seminar soll helfen, die Grundsätze, Rahmenbedingungen und Leistungen des Zivilen Friedensdienstes, sowie die Formen und Inhalte der Ausbildung vorzustellen. Außerdem wird ein erstes Kennenlernen in der Gruppe und in Einzelgesprächen möglich sein. Zugleich soll diese Orientierung dafür sorgen, daß Teilnehmer/innen, die mit weitgehend unzutreffenden Erwartungen oder aus erkennbar problematischen Motivationen am Zivilen Friedensdienst Interesse zeigen, ihren Wunsch, am Ausbildungsprogramm teilzunehmen, überprüfen und gegebenenfalls Abstand nehmen können. ( Darüber hinaus werden in der Vorlaufphase des Pilotprojekts von den Mitarbeiter/innen Kriterien für die Aufnahme oder Ablehnung von Interessent/innen entwickelt und definiert.)

#### **Vereinbarungen**

Für die Aufgenommenen wird eine Teilnahme an der Ausbildung mit der Verpflichtung verbunden sein,

1. das erste Ausbildungsjahr zu absolvieren,
2. Mit der erworbenen Qualifikation in einem zweiten Jahr für einen gemeinschaftlich festgelegten Einsatz zur Verfügung zu stehen, und
3. Die Übereinkunft des Zivilen Friedensdienstes (Gewaltfreiheit, Teamarbeit, wichtige Entscheidungen per Konsens) unabhängig von sonstigen Präferenzen und Wertentscheidungen als Arbeitsgrundlage für die gemeinsame Zeit annehmen.

Die endgültige Aufnahme in die einjährige Ausbildung erfolgt erst nach diesem Wochenend-Orientierungsseminar.

## 2.3.1. Grundlagenphase: *Angeleitetes "learning by doing"*

In diesem ersten Ausbildungsabschnitt wird zunächst **a)** die Arbeitsfähigkeit der Gruppe hergestellt, dann **b)** erste inhaltliche Grundlagen zu gewaltfreier Konfliktlösung praxisorientiert und handlungsbezogen vermittelt und schließlich **c)** Informationen zu den vorbereiteten Praxisfeldern (den angebotenen Einsatzorten nach Abschluß der Ausbildung) gegeben, damit die Teilnehmer/innen eine Entscheidung zum Einsatzgebiet treffen können.

### 2.3.1.1. Die Inhalte und Themen Grundlagenphase

#### **Arbeitsfähig werden**

Beim Einstieg in die Ausbildung soll sichergestellt werden, daß die Zusammenarbeit möglichst effektiv verläuft. Hierzu sind folgende Einheiten vorgesehen:

- *Gegenseitiges Kennenlernen*
- *Erkundung der Interessen, Vorkenntnisse, sowie der Ausbildungserwartungen und Wünsche der Teilnehmer/innen*
- *Überblick und genauere Information über feste Ausbildungsinhalte*
- *Vereinbarungen zur Ergänzung der Inhalte nach Bedürfnissen der Teilnehmer/innen*
- *Praktische Vorstellung der Arbeitsweise. Als Stichpunkte sind hier zu nennen:*

Handlungsorientierung, teilnehmerzentriertes Arbeiten und Learning by doing sowie ein hoher Rollenspiel- u. Selbsterfahrungsanteil auch bei vermeintlich "theorielastigen" Inhalten; Geringer Anteil rein kognitiver Elemente; Verstärkte Einbeziehung des Körpers, Ansprechen der sensomotorischen und visuellen Lerneingangskanäle.

#### **Teambildung in Einsatzgruppen**

In der Mitte der Grundlagenphase werden die Teilnehmer/innen sich für ein Einsatzgebiet entscheiden. Jeweils **3 - 4 Personen** (maximal 5), die aufgrund dieser Festlegung später im selben Praxisfeld arbeiten werden, formen daraufhin ein Team, das nun für den Rest der Ausbildung gemeinsam arbeitet und dabei in seiner Fähigkeit, mit schwierigen und kritischen Konfliktsituationen umzugehen, durch wirklichkeitsnah zugeschnittene Herausforderungen systematisch geschult und gefördert wird. Zusätzlich wird am Ende der Grundlagenphase - direkt vor der Orientierungsphase im Praxisfeld - eine **Kompaktwoche zur Vorbereitung der Arbeit im Feld** stattfinden, die die Teams intensiv zusammenführt.

*Auf den nächsten Seiten werden die **Themen und Inhalte des Curriculums** in einer Übersicht vorgestellt (**detaillierter im Anhang**). Hierbei wurde in der Darstellung keine scharfe Trennung zwischen der Grundlagen- und der Vertiefungsphase unternommen, weil eine teilnehmer/innen-zentrierte Feinplanung des Curriculums (in Abstimmung mit den Vorkenntnissen, den Praxisfeldern und den Lerninteressen der Teilnehmer/innen) unterschiedliche Abfolgen und Vorgehensweisen in großen Teilen dieses Curriculums möglich macht.*

## Zentrale **Themenbereiche** der Ausbildung:

Ziel der Auswahl der Inhalte und Methoden der Ausbildung ist der Erwerb eines Repertoires kompetenter Verhaltensweisen für die Arbeit in Brennpunkten und Konfliktfeldern möglicher Gewalt. Daher bietet sich eine Gliederung an, die diese unterschiedlichen Kompetenzbereiche benennt. Hier zunächst ein Überblick:

*(Eine wesentlich detailliertere Darstellung der Curriculumsinhalte finden Sie im Anhang!)*

### **1. Grundlagen der Gewaltfreiheit**

#### **- *Praktische Erkundung von Philosophie und Geschichte gewaltfreien Handelns***

Neben Textarbeit, Fallstudien und Diskussionen kann hier mit Hilfe von "Inszenierungen" ein lebendiger Bezug zu philosophischen und historischen Themen geschaffen werden (ähnlich der Bibliodrama-Arbeit in theologischen Kontexten). Neben einer Einladung von Konfliktlösungsspezialist/innen, die bereits in verschiedenen Feldern tätig sind, wird auch eine Auseinandersetzung der Teilnehmer/innen mit der eigenen Biographie und ihrem Entschluß, als "Friedensstifter/innen" tätig zu werden stattfinden. Hier die Inhalte im Kurzüberblick:

- **Philosophie und Fallstudien**
- **Menschenrechte und Völkerrecht**
- **Ansätze Sozialer Verteidigung / histor. Fallstudien**
- **"Konfliktlösungsspezialist/innen im Einsatz"**
- **Die Vorbereitung: Geschichte der Trainingsarbeit für gewaltfreie Konfliktlösung**
- **Gewaltfreier Widerstand und Spiritualität**
- **Wir selbst als Friedensstifter/innen**

### **2. Arbeit in Gruppen / Kommunikation**

Kenntnis von Gruppenprozessen und praktischer Einsatz dieses Wissens, um eine konstruktive Mitarbeit von Zivilen Friedensdienstleistenden in Gruppen zu ermöglichen und die Kooperationsfähigkeit in zu Gruppen verbessern. Dieser Bereich beinhaltet:

- **Herstellen einer vertrauensvollen, kooperativen Atmosphäre**
- **Gruppendynamik**
- **Leiten von Gruppen**
- **Spezielle Fertigkeiten für die Gruppenarbeit**
- **Entscheidungsfindung**
- **Kommunikation, Informationsvermittlung und -Verarbeitung**

### **3. Arbeit in Konfliktfeldern / Grundlagen und Techniken**

Im Teil "Grundlagen" erhalten die Teilnehmer/innen eine Einführung in wesentliche Kenntnisse der Konfliktforschung, mit deren Hilfe sie selbständig tieferliegende Konfliktursachen und Zusammenhänge erkennen und untersuchen zu können.

Im Teil "Techniken" lernen sie dann praxisbezogen eine Reihe von Konfliktklärungs-, Interventions- und Konfliktlösungstechniken kennen und üben ihre Anwendung. Hier wieder ein grober Überblick: (*Näheres auch hierzu im Anhang*)

#### **a) - Grundlagen zu Konflikten**

#### **b) - Techniken der Konfliktbearbeitung**

- **Konfliktklärungstechniken**
- **Konfliktlösung**
- **Intervention in Gewaltsituationen**
- **Strukturelle Lösungen für regelmäßig auftretende Konflikte**
- **Arbeit gegen Gewalt in Nachbarschaften**
- **Flüchtlings- / oder Ausländer/innenarbeit**

### **4. Interkulturelle und fremdsprachliche Kompetenzen**

Praxisfeld- und problembezogene Selbsterfahrungsübungen zu kulturellen Unterschieden, Mißverständnissen und Vorurteilen. Darüber hinaus werden die Teilnehmer/innen lernen, ihre Projektpläne kritisch auf eigene kulturelle Voreingenommenheit zu überprüfen.

Ein möglicher weiterer Schwerpunkt wird die Auseinandersetzung mit Wurzeln der Gewaltfreiheit in anderen Kulturen (z.B. die wenig bekannte gewaltfreie Tradition im Islam) sein. Für Teilnehmer/innen, die einen Einsatz im Ausland beabsichtigen oder im Inland mit sprachlich homogenen Ausländer/innengruppen arbeiten werden, wird es Fremdsprachunterricht geben, in dem vor allem das Hör- und Sprechvermögen geschult wird.

### **5. Pädagogische Kompetenzen**

Für Teilnehmer/innen, die an Schulen, an Jugendhäusern aber auch mit Erwachsenen an der Überwindung von Gewaltursachen arbeiten wollen, ist diese Schulung zur Anleitung und Reflexion bestimmter Anti-Gewalt-Workshopkonzepte gedacht. Vermittelt werden:

- **Pädagogische Grundlagen**
- **Erwachsenenpädagogik**
- **Anti-Gewalt-Programme für Kinder und Jugendliche**

## 6. Projektplanung und Organisation

Hier lernen die Teilnehmer/innen von Grund auf, ein Projekt aufzubauen und sich die hierfür notwendigen Ressourcen selbst zu organisieren. Als Grundlage hierzu erlernen sie, soziale Verhältnisse "vor Ort" im Praxisfeld selbständig zu analysieren.

- **Kampagnenarbeit**
- **Analysetechniken**
- **Visionen einer gerechten Gesellschaft entwerfen**
- **Strategie**
- **Umsetzung**
  - Menschen Gewinnen*
  - Strukturen Schaffen*
  - Praktische Fertigkeiten*
  - Aufbau von Gemeinschaften der Unterstützung*
  - Aktionen und ihre Auswertung*

## 7. Technische und helfende Kompetenzen

Der Bereich technische und helfende Kompetenzen umfaßt - je nach späterem Einsatzgebiet der Teilnehmer/innen - den Umgang mit unterschiedlichsten technischen Geräten und Fahrzeugen; die Bergung, Versorgung und den Transport von Verletzten; Grundregeln der Feuerbekämpfung und andere praktisch-technische Kenntnisse.

## 8. Persönliches Wachstum

Unter dieses für eine Ausbildung sicherlich ungewöhnliche curriculare Teilgebiet fallen eine Reihe von Aspekten, die der Weiterentwicklung der Persönlichkeit dienen sollen. Für Menschen, die im Bereich gewaltfreier Konfliktlösung arbeiten wollen, ist es essentiell, sich mit den eigenen Schwächen und Stärken, Ängsten und Kraftquellen auseinanderzusetzen zu haben. Angesichts der Praxisfeldarbeit in kleinen Teams bekommt auch die verbindliche Beschäftigung mit der Bedeutung von Verlässlichkeit und Selbstdisziplin einen besonderen Stellenwert für die Ausbildung. Die Inhaltsgebiete dieses Bereichs:

- **Sich selbst besser kennenlernen**
- **Persönliche Disziplin / Ordnung / Organisation**
- **Beratung und Supervision**
- **Eigene Ängste und Grenzen**
- **Meditation und Spiritualität**
- **Persönliche Entscheidungen treffen**
- **Verbindliche Entscheidung für ein Praxisfeld**

### 2.3.1.2. Die Arbeitsformen

In der gesamten Ausbildung werden offene, teilnehmerzentrierte Formen des Lehrens und Lernens gegenüber eher geschlossenen, ausbilderzentrierten (also im negativen Sinn: schulischen) Formen bevorzugt. Zu solchen offeneren Formen gehören u.a.

- Fallstudien
- projektartiges Vorgehen
- Erkundungen
- Gespräch/Diskussion /Debatte
- Rollenspiel und Rollentausch
- Simulations- und Planspiele
- Interviews / Befragungen
- Anfertigungen von Collagen

Wo es sich von der Sache her anbietet, werden selbstverständlich auch Lehrgänge, Podiums-Gespräche, Vorträge und Vorlesungen (also regelmäßige Informations-Veranstaltungen) im Rahmen der Ausbildung genutzt.

Um einer Verschulung entgegenzuwirken und effektiveres Lernen zu ermöglichen, wird sicher vielfach epochal gearbeitet werden (Konzentration auf eine Thematik anstatt (täglich) 4-6 Thematiken hintereinander).

Die Auswahl der Lernformen erfolgt aufgrund didaktischer Kriterien wie z.B.:

- Selbstverantwortlichkeit / Mitsteuerung
- Lernen durch Tun
- Gegenseitige Herausforderung
- Anschaulichkeit / Nutzung aller Möglichkeiten moderner Medienarbeit (wie in der Wirtschaft u.a.O. üblich)

#### **Zunehmende Aktivierung der Teilnehmer/innen**

Während die ersten Wochen weitgehend allein von den pädagogischen Mitarbeiter/innen gestaltet werden, werden danach in zunehmendem Maße auch Einheiten durch die Teilnehmer/innen gestaltet. Die Rolle der Pädagog/innen wandelt sich dabei zusehends zu einem beratenden, Hilfestellungen gebenden Part. Die Teilnehmer/innen lernen in betreuten Kleingruppen, Inhalte gewaltfreien Handelns nicht nur für sich zu erarbeiten, sondern diese didaktisch aufzubereiten und so als Multiplikator/innen an andere Menschen weiterzugeben. Jede/r Teilnehmer/in erarbeitet deshalb mit seiner Kleingruppe mehrere Inhalte erarbeitet und stellt sie in der Gruppe praxisbezogen vor.

Dies nimmt - je nach Umfang des inhaltlichen und methodischen Spektrums - jeweils ein bis zwei (in einzelnen Fällen mehr) - halbtägige Einheiten in Anspruch. Es wird dabei darauf geachtet, daß die Teilnehmer/innen die Einheit selbständig praktisch durchführen können. Sie erhalten hierzu von den pädagogischen Mitarbeiter/innen alle notwendigen Hinweise und Materialien und können praktische Probleme ansprechen und detailliert durchgehen. Danach übernehmen sie die Leitung und inhaltliche Auswertung mindestens Sitzung. Sie erhalten von den anderen Teilnehmer/innen Feedback und von den pädagogischen Mitarbeiter/innen Supervision.

Nachfolgend ein Plan, wie ab Mitte der Grundlagenphase eine durchschnittliche Ausbildungswoche bezüglich der *Arbeitsformen* aussehen wird:

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Sa./So
--	--------	----------	----------	------------	---------	--------

9 <sup>00</sup> - 10 <sup>30</sup>	Vorbesprechung der Woche, u.a. Planungshilfe für die Kleingruppen	Trainingseinheiten zu div. Aspekten der Gewaltfreiheit und Konfliktbearbeitung	Interkulturelle & sprachliche Schulung	Trainingseinheiten zu div. Aspekten der Gewaltfreiheit und Konfliktbearbeitung	Historische u. theoretische Aspekte und Fallstudien	
11 <sup>00</sup> - 12 <sup>30</sup>	Selbststudium	Fortsetzung der Trainingseinheit	Selbststudium	Fortsetzung der Trainingseinheit	Möglichkeiten praktischer Anwendung / und Wochenauswertung	

14 <sup>30</sup> - 16 <sup>00</sup>	Trainingseinheiten zu div. Aspekten der Gewaltfreiheit und Konfliktbearbeitung	Kleingruppen-Arbeit mit inhaltl & didakt. Anleitung. Ziel: Selbst Einheit anzuleiten	Erlernen und Anwendung helfender und technischer Kompetenzen	Kleingruppen-Arbeit mit inhaltl & didakt. Anleitung. Ziel: Selbst Einheit anzuleiten	Mitarb.-Teambesprechung; 1x monatlich: Supervision	
16 <sup>30</sup> - 18 <sup>00</sup>	Fortsetzung	Fortsetzung d. Kleingruppen	praktische, einfache "Hand-Tätigkeiten"; technische Kenntnisse	Fortsetzung d. Kleingruppen		

19 <sup>00</sup> - 20 <sup>00</sup>	Selbstorganis. <b>Meditationen / Gottesdienste</b> für Frieden u. Gerechtigkeit					
-------------------------------------	---	--	--	--	--	--

Der Wechsel von durch die Mitarbeiter/innen vorbereiteten Lernangeboten und Räumen zur Eigengestaltung von Einheiten erlaubt eine fortlaufende Abstimmung mit den sich aus den zukünftigen Praxisfeldern ergebenden Lernbedürfnissen der Teilnehmer/innen bei gleichzeitig gesicherter Vermittlung eines unverzichtbaren Grundstocks an allgemeinen Kenntnissen zu Inhalten der Gewaltfreiheit und Fertigkeiten der Konfliktbearbeitung. Dieser idealtypische Wochenplan wird jedoch nicht in allen Wochen durchgehend Verwendung finden. Es sind mehrere zweckmäßige Veränderungen möglich:

- So können einzelne Exkursionstage eingeschoben werden, wenn dies den pädagogischen Mitarbeiter/innen von der Erschließung eines Themas und dem zu erwartenden Anschauungsgewinn her gerechtfertigt erscheint.
- Diejenigen Teilnehmer/innen, die sich auf einen Auslandseinsatz vorbereiten, können außerdem von Vorbereitungs-Kleingruppen und Selbststudium teilweise entbunden werden, um ihre sprachliche Vorbereitung zu intensivieren. Sie erhalten dann in dieser Zeit Kleingruppen-Fremdsprachunterricht zur gezielten Vorbereitung auf ihr Einsatzgebiet. Schwerpunkt wird dabei die praktische Schulung des Hör- und Sprechvermögens und die Vorbereitung auf mögliche Situationen im Einsatzgebiet durch praxisnahe Rollenspiele sein.

Der Mittwochabend (Meditation bzw. Gottesdienst als "spirituelles Zentrum" der gestaltet werden. Er wird auch dem Kennenlernen anderer Weltreligionen und dem Erwerb Ausbildungswoche) kann ebenfalls in starkem Maße von den Teilnehmer/innen selbst einer Grundeinstellung weltoffener religiöser Toleranz dienen.

Die Steuerung und Kontrolle des Lernprozesses erfolgt gemeinsam mit allen Beteiligten auf der Grundlage rhythmisch wiederkehrender Reflexionsmöglichkeiten. Sie beginnen bei der kleinsten Einheit - der direkten Auswertung einzelner Übungen, gehen weiter in den kurzen Tagesrückblicken ("Blitzlichter") und werden in der wöchentlichen Teambesprechung der Mitarbeiter/innen zu neuen Vorschlägen für den weiteren Lernweg geformt und der Ausbildungsgruppe vorgeschlagen. Die langjährigen Erfahrungen mit internationaler Trainingsarbeit zeigen, daß dieses abgestimmte Verfahren mit einem gut eingrenzbaeren Zeitaufwand eine optimale Lernmotivation der Teilnehmer/innen bewirkt.

### 2.3.2. Praxisfeld-Orientierungsphase:

#### *Erfahrungen mit den Anforderungen sammeln*

Nach der Grundlagenphase haben die Teilnehmer/innen in einem zweimonatigen Praktikum Gelegenheit, das Praxisfeld, für das sie sich entschieden haben, näher zu erkunden, es mit den in der Grundlagenphase erworbenen "Werkzeugen" zu analysieren und zugleich zu überprüfen, welche Fertigkeiten ihnen noch für eine effiziente Arbeit in diesem Umfeld fehlen.

Außerdem können schon Kontakte im Praxisfeld geknüpft und erste Erfahrungen mit kleineren, zeitlich eng begrenzten Maßnahmen gesammelt werden, was den späteren einjährigen Einsatz vorbereiten hilft. Die Arbeit in den kleinen Teams, die sich schon in der Grundlagenphase gebildet haben, verhindert Vereinzelung und ermöglicht eine gemeinsame Reflexion über das Praxisfeld und eventuell auftretende persönliche Belastungen. Zugleich erlaubt die Teamarbeit vielfältigere Einsichten ins Konfliktfeld und - wo immer dies sinnvoll erscheint - auch ein arbeitsteiliges, gemeinschaftliches Vorgehen.

Die Teilnehmer/innen werden dazu angehalten, ein Praktikumsbuch zu führen, das den Verlauf und die wichtigsten Erkenntnisse, Probleme und Schritte ihrer Orientierung im Praxisfeld dokumentiert. Außerdem werden ihnen zur Auswertung schon vorbereitete (vom/von der Praxisfeld-Organisator/in in der Vorlaufphase entwickelte) Evaluationsbögen zur Verfügung stehen.

### 2.3.3. Vertiefungsphase:

#### *Das Handwerkszeug verbessern!*

Die dritte Phase der Ausbildung, die Fortbildungs- oder Vertiefungsphase dient den Teilnehmer/innen dazu, die nun vorhandene Anschauung des späteren Einsatzgebiets enger mit den Fertigkeiten und Kenntnissen der Ausbildung zu verbinden.

Auf dem Hintergrund der Praxisfeld-Orientierungsphase können nun Lücken und Schwächen der bisherigen Ausbildung benannt und die Ausbildung eng an den Bedürfnissen der Teilnehmer/innen und ihrer Praxisortwahl entlang vertieft werden.

Ausgangspunkt ist hierbei eine gemeinsame Reflexion und Analyse der drei- bis vierköpfigen Einsatzteams zu ihrer ersten Tätigkeitsspanne im Feld und den dabei

aufgetretenen Schwachpunkten. Es wird also in einem **ersten Schritt** gezielt danach gefragt, in welchen Bereichen die bis dahin erworbenen Fertigkeiten *nicht* in der Praxis wirksam werden konnten und woran dies lag. Dann werden in einem **zweiten Schritt** Antworten auf die Frage entwickelt, *welche Kenntnisse und Fertigkeiten* die Teilnehmer/innen und Mitarbeiter/innen zur Überwindung dieser Mängel für notwendig halten und erwerben wollen (Lernziele). Im Abschließenden **dritten Schritt** werden diese dann vom pädagogischen Team vermittelt, in besonderen Fällen auch in Zusammenarbeit mit den Teilnehmer/innen entwickelt. Hierbei kann die Ausbildung ihre besondere, bahnbrechende Bedeutung voll entwickeln, da diese Vorgehensweise es erlaubt, auch Neuland zu betreten und zu erkunden, wo bisher erprobte Ansätze der gewaltfreien Konfliktlösung wirkungslos blieben oder zumindest nur unzureichend "griffen". Die Ausbildung wird in diesen Momenten zu einer Werkstatt für zukunftsweisende soziale Phantasie - so wie vor Jahrhunderten die parlamentarischen Versammlungen in England und schließlich in Nordamerika zu Stätten der Entwicklung und Weiterentwicklung von Demokratie, bürgerlichen Freiheits- und Menschenrechten wurden. Dieser Ausbildungsabschnitt endet mit einer Kompaktwoche.

### **Intensiv-Kompaktwoche am Ende der Vertiefungsphase**

Diese Fortbildung zum Abschluß des dritten Ausbildungsabschnitts ist einwöchig und soll in "geballter Form" Praxisprobleme der Einsatzfelder bearbeiten und überwinden helfen. Zugleich wird es darum gehen, persönlichen Ängsten und Sorgen der Teilnehmer/innen vor dem bevorstehenden Wechsel ins Praxisfeld genügend Raum zu geben und sie angemessenen Lösungen zuzuführen. Vor allem bereits eingeübte Methoden der Gruppen-Selbstsupervision ("Kollegiale Supervision" nach Prof. Rotering-Steinberg) werden so weit vertieft, daß die kleinen Teams sie im Praxisfeld selbständig anwenden können. Die Kompaktwoche endet mit der Verabschiedung der Teilnehmer/innen in ihre Einsatzgebiete.

## **2.3.4. Einarbeitungsphase im Praxisfeld: - Aufbau von Projekten**

In den letzten drei Monaten der einjährigen Ausbildung werden die Teilnehmer/innen bereits im Praxisfeld arbeiten. Sie beginnen dort mit dem konkreten Aufbau von Projekten, mit denen sie soziale und kulturelle Konflikte, sowie personale und strukturelle Gewalt vermindern und abbauen helfen. Die Kenntnisse und Fertigkeiten aus den ersten drei Ausbildungsphasen werden eine Grundlage bilden, die jeweiligen Aufgabenstellungen professionell zu bewältigen und dabei auftretende Probleme kompetent zu lösen.

Das Ausbildungsteam wird parallel bereits Vorbereitungen für die nächste Ausbildungsgruppe treffen, das Curriculum fortschreiben und Orientierungsveranstaltungen abhalten. Doch steht es für Rückfragen und bei Problemen beratend zur Verfügung. In problematischen Fällen, in denen die Problemlösungskompetenz eines Einsatzteams an seine Grenzen kommen sollte, wird der/die Praxisfeld-Organisator/in die Gruppe am Einsatzort beraten.

Auf jeden Fall werden alle Einsatzteams diesem/r Mitarbeiter/in bis zum Abschluß der Einarbeitungsphase eine Evaluation zusenden, deren Form standardisiert sein wird und die gemeinsam mit der Endauswertung im Praxisfeld und der Verlaufsdocumentation der Ausbildung durch das pädagogische Team die Daten für die wissenschaftliche Evaluation des Gesamtprojekts liefern wird.

## 2.4. Kooperationen und Nutzung anderweitiger Ressourcen

Um eine profunde, differenzierende und vorhandene Ressourcen ausschöpfende Ausbildung zu ermöglichen und um zugleich eine enge gedankliche Ausrichtung und einen sich unbeabsichtigt verselbständigenden Ausbildungsapparat zu vermeiden, erscheint es dringlich, Kooperations-Möglichkeiten und Know-how-Ressourcen von Anfang an (und nicht erst später bei erkanntem Bedarf) zu nutzen. Dies heißt konkret: Erfahrungen und Kompetenzen anderer Einrichtungen der Erwachsenenbildung sind in die Ausbildung zum Zivilen Friedensdienst zu integrieren:

- auf der Ebene von Einrichtungen mit Erfahrungen in der Erwachsenen-Didaktik und mit ähnlicher politisch-humanitärer und undogmatischer Ausrichtung (Bildungsstätten)
- auf der Ebene von vorwiegend "technischen" bzw. "helfenden" Kompetenzen (Technisches Hilfswerk, Internationales Rotes Kreuz, ASB u.ä.)
- auf der Ebene von speziellen Trainer-Erfahrungen in bezug auf gewaltfreies Verhalten und gewaltfreie Konfliktlösung (Trainings-Kollektive), PBI, Mediations-Teams, Gewaltfreie Werkstatt Baden, Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion, Bund für Soziale Verteidigung, Quäker, Internationaler Versöhnungsbund etc).

In Berlin ist mit dem Gandhi-Informationszentrum, der Friedensbibliothek und dem Friedensmuseum, dem Institut für politische Wissenschaft der FU, dem Amerikahaus, dem J.F. Kennedy -Institut, dem Haus der Kultur in der Welt und der Trainingsoffensive e.V. (sowie einer Reihe von kundigen Einzelpersonen, die für den Zivilen Friedensdienst als Resource-persons in Frage kämen) darüber hinaus eine interessante Infrastruktur vorhanden, die viele Anregungen und Hilfen bei der gezielten Weiterentwicklung von Konzepten gewaltfreier Konfliktlösung und eine fruchtbare begleitende Forschung erwarten lassen.

## 2.5. Nach der Ausbildung

### 2.5.1. Qualifikationsbestätigung / Zertifikat

Zum Abschluß der Ausbildung wird auf der Grundlage eines Kleingruppen-Gesprächs unter Beteiligung von Ausbilder/innen und Teilnehmer/innen ein inhaltlich differenziertes Zertifikat erstellt, das die erworbenen Qualifikationen nachweist. Es wird den Teilnehmer/innen spätestens vier Wochen nach Beendigung des Programms ausgehändigt. Beim Kleingruppen-Gespräch erörtern alle beteiligten Mitarbeiter/innen und die Teilnehmer/innen den erreichten Ausbildungsstand und definieren im Konsens die Qualifikation der Teilnehmer/innen. Dieser Konsens-Beschluß wird dokumentarisch bestätigt und gilt als letzte Entscheidungsgrundlage für die Wahl des Einsatzortes (v.a. in besonders heiklen Konfliktfeldern) wie für eine Teilnahme an weiterführenden Trainings. Soweit nötig, wird in diesem Kleingruppengespräch auch der Bedarf an weiterer Ausbildung konstatiert (Defizit-Feststellung).

Das Ausbildungs-Zertifikat ermöglicht in einer Reihe von Studiengängen auch die Anerkennung als universitäres Hauptpraktikum. Darüber hinaus wird angestrebt, eine Anrechenbarkeit auch auf andere Ausbildungen zu gewährleisten.

Die im Vergleich z.B. zum Zivildienst deutlich fundiertere Ausbildung, die Elemente der Schulung in Organisations-, Planungs-, Management- und Leitungsprozesse beinhaltet, (vgl. im Anhang das differenzierte Curriculum, Themenbereiche 5 - 7) wird eine qualifizierende Wirkung auf dem Arbeitsmarkt nach sich ziehen. Die praktische Einübung in persönliche Disziplin und Teamfähigkeit wird die Absolvent/innen auch für die Wirtschaft interessanter machen.

## 2.5.2. Nachbereitung / Evaluation

Nach ihrer Rückkehr aus dem Praxisfeld, wo die Zivilen Friedensdienstleistenden nach den drei Einarbeitungsmonaten ein Jahr weiter arbeiten, wird ein dreitägiges Seminar zur Nachbereitung stattfinden, in dem sie Erfolge, aber auch Mißerfolge nochmals in der größeren Gruppe besprechen, sowie schwierige Erlebnisse ansprechen können, um eine Aufarbeitung zu ermöglichen. Dieses Seminar kann ihnen auch bei der Rückkehr in alte Lebenszusammenhänge (falls diese verlassen wurden und nun wieder gesucht werden) helfen. Diejenigen Teilnehmer/innen, die eine Verlängerung ihres Einsatzes wünschen, um eine größere personelle Kontinuität in ihrem Praxisfeld zu gewährleisten, können dies ebenfalls auf dem Nachbereitungsseminar zur Sprache bringen, damit hierfür eine Anschlußfinanzierung in die Wege geleitet werden kann. *(Mehr zu den Inhalten im Anhang)*

## 2.5.3. Wissenschaftliche Begleitung des Projekts

Die **wissenschaftliche Evaluation** des Projekts "Ausbildung zum Zivilen Friedensdienst" wird binnen drei Monaten nach Beendigung des dritten Ausbildungsdurchgangs fertiggestellt. Grundlage für diese Auswertung werden die drei folgenden Quellen sein:

- Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts durch eine/n praxisfeldvorbereitende/n Mitarbeiter/in.
- Eine gründliche Auswertung durch das pädagogischen Leitungsteams der Ausbildung, die auf der Verlaufsdocumentation mehrerer Ausbildungsabschnitte der beruht.
- Rückmeldungen der Teilnehmer/innen zur Ausbildung, die auf einem dreitägigen Auswertungstreffen zum Abschluß der Ausbildung zusammengetragen werden.
- Erkenntnisse der Absolventen zu ihrer Arbeit im Praxisfeld.

Die wissenschaftliche Evaluation soll einen Beitrag zur kontinuierlichen Verbesserung und Fortschreibung der Ausbildung zum Zivilen Friedensdienst bilden.

## 2.5.4. Curriculums-Weiterentwicklung

Die pädagogischen Mitarbeiter/innen werden die Praxisphasen der Ausbildungsteilnehmer/innen zu einer Fortschreibung und Verbesserung des Curriculums, zur Fortbildung und zu pädagogischen Intensiv-Methodenwerkstätten nutzen, mit denen die Ausbildung fortlaufend verbessert wird und hochwertige neue Programminhalte entwickelt werden können. Der Zeitbedarf hierfür ist aus zwei Gründen hoch anzusetzen:

Erstens erfordert die stark teilnehmer/innen-zentrierte Ausbildung von den Pädagog/innen weit mehr als nur die Vorbereitung auf selbst festgelegte Inhalte und Lernziele. Der bereits vorhandene Kenntnisstand der Ausbildungsteilnehmer/innen, und ihre schon während der Ausbildung stattfindende Konfrontation mit der Situation im Praxisfeld und schließlich der Umstand, daß es in der Regel um die Lösung von Gewaltkonflikten geht, verbieten es geradezu, einfach einen festen Lehrplan aufzustellen und diesen unverändert "durchzuziehen". Vielmehr müssen die Ausbilder/innen sich auf eine breite Palette von möglichen Themen vorbereiten und diese fortlaufend mit den Teilnehmer/innen abstimmen und dabei den Lehrplan immer neu korrigieren.

Dieser Prozeß ist weit aufwendiger und anstrengender als die alternativlose Vorbereitung eines festen Curriculums. Denn die Ausbilder/innen müssen ein sehr viel breiteres Repertoire haben, aus dem sie schöpfen können. Dies zu erarbeiten und zu überarbeiten, wird ihre Aufgabe sein, während die Teilnehmer/innen zur Orientierung und Einarbeitung an ihren Einsatzorten sind.

Ein zweiter Grund für den gegenüber schulischen Lernformen erhöhten Zeitbedarf bei der Vorbereitung ist die fast ausschließliche Anwendung offener, stark erfahrungs- und erlebnisbetonter Lernformen, deren Vorbereitung deutlich mehr Zeit in Anspruch nimmt als ein Unterricht, der auf solche Formen verzichtet.

### 3. Die Menschen im Projekt: - Zielgruppen der Ausbildung und Hauptamtliche

#### 3.1. Angestrebte Zusammensetzung der Ausbildungsgruppe

In der Pilotphase des Projekts wird die Teilnehmer/innenzahl auf 20 begrenzt sein. Unser Angebot richtet sich an Menschen aller Altersgruppen und beiderlei Geschlecht, die an einer Ausbildung für eine konsequente und fundierte gewaltfreie Arbeit zur Erhaltung und Stärkung des inneren und äußeren Friedens interessiert sind. Hierzu gehören:

- Junge Menschen, die alternativ zu den staatlichen Angeboten im Rahmen der Wehrpflicht oder den Möglichkeiten freiwilliger sozialer Arbeit eine Tätigkeit suchen, in der Konflikt- und Kriegsursachen mit gezielten, gutgeschulten gewaltfreien Eingriffen angegangen werden können.
- Menschen jeden Alters die bereits nebenberuflich in Projekten und Initiativen für Sicherheitspartnerschaft, Frieden und Menschenrechte mitarbeiten und die an der Ausweitung ihrer Arbeit und der Verbesserung ihrer Arbeitsgrundlagen durch eine Ausbildung und einer zeitlich befristeten hauptamtlichen Tätigkeit in diesem Bereich interessiert sind.
- Ältere Menschen, die nach einem Übergang aus dem Berufsleben in den Ruhestand suchen, in dem sie auf der Grundlage einer Ausbildung ihre Kenntnisse und ihre Lebenserfahrung für friedenserhaltende Maßnahmen einsetzen können.
- Arbeitslose aus allen Altersgruppen, die an einer Ausbildung und Tätigkeit im Bereich gewaltfreier Konfliktlösung Interesse zeigen; insbesondere arbeitslose Frauen.
- Student/innen verschiedener Studienrichtungen, die ein Praktikum abzuleisten haben und bereit sind, für interessante Perspektiven im Zivilen Friedensdienst eine längere Dauer in Kauf zu nehmen. (aus verschiedenen Universitäten liegen bereits Zusagen vor, daß der Zivile Friedensdienst als Hauptpraktikum anerkannt werden könne).

Für einen wirkungsvollen Einsatz gewaltfreier Konfliktlösungsmethoden ist es zweckvoll (wenn nicht unerlässlich) eine möglichst heterogene Mischung unterschiedlicher Lebens- und Erfahrungshintergründe bei den Teilnehmer/innen in Ausbildung und Praxisfeldern zu gewährleisten. **Aus diesem Grunde wird angestrebt, daß mindestens ein Drittel der Ausbildungsplätze durch Frauen belegt wird und der Anteil der unter 25 jährigen 50% der Gesamtzahl der Ausbildungsteilnehmer/innen nicht überschreitet.**

## 3.2. Die Hauptamtlichen

### 3.2.1. Voraussetzungen auf seiten der Mitarbeiter/innen

1. Neben hohen fachlichen Qualifikations-Ansprüchen, die in 3.2.2. definiert werden, sind dauerhaft angelegte Arbeitsverträge aufseiten aller Vollzeit-Mitarbeiter/innen und längerfristig angelegte Honorarverträge für Teilzeit-Mitarbeiter/innen eine wesentliche Voraussetzung für die Qualität eines solchen Programms. Ohne längerfristige Verpflichtungen ist keine qualifizierte Ausbildung zu garantieren.
2. Die pädagogischen Mitarbeiter/innen werden neben einem abgeschlossenen Studium noch die Erfahrungen einer mehrjährigen Tätigkeit als Trainer/innen für Gewaltfreiheit aufweisen müssen, da an deutschen Universitäten zwar vereinzelt einschlägige Seminare und Vorlesungen stattfinden, jedoch nirgendwo eine umfassende, praxisorientiert ausgerichtete friedenspädagogische Ausbildung angeboten wird.

Die längerfristige Tätigkeit in der Praxis gewaltfreier Trainings (Wie z.B. die Anleitung von Ausbildungs- und Fortbildungsseminaren für Trainer/innen, die Mitarbeit bei der Entwicklung neuer Trainingskonzepte und Erfahrungen in Praxisfeldern in Kombination mit ideenreicher pädagogischer Vermittlung werden daher im Zweifelsfalle den Vorrang vor der universitären Qualifikation allein haben müssen.

3. Ausmaß und Art der anfallenden Arbeiten haben auch bei der nachfolgenden Beschreibung der Stellen die Zahl der Arbeitsplätze schlüssig bestimmt. Da ein erheblicher Teil des Unterrichts, der ja ganztags laufen wird, als intensive, angeleitete Kleingruppenarbeit stattfindet, ist bei 20 Ausbildungs-Teilnehmer/innen, die sich auf Dreier- bis Vierer-gruppen verteilen (also etwa sechs Gruppen) eine angemessene Anleitung nur zu gewährleisten, wenn eine Lehrperson nicht mehr als zwei parallele Gruppen betreut. Aus dieser Überlegung heraus ergeben sich für die pädagogische Arbeit folgerichtig mindestens drei Stellen, wobei diese Mitarbeiter/innen allein für die pädagogische Arbeit so viel Zeit aufwenden werden müssen, daß ihnen für Praxisfeldprojektauswahl und die Betreuung der an Einsatzorten befindlichen Gruppen, sowie für Verwaltungs-, Werbe- oder technische Aufgaben und die Gesamt-Projektevaluation kaum Zeit bleiben wird. Aus diesen Überlegungen ergeben sich konsequent die übrigen nachfolgend benannten Arbeitsplätze wie die Geschäftsführung oder die Praxisfeld-Organisation.

### 3.2.2. Qualifikationsprofile, Arbeitsfelder und Aufgaben

#### - Pädagogische Leitung

**Qualifikationsprofil:** Abgeschlossenes Pädagogikstudium; Mehrjährige Tätigkeit als Trainer/in für Gewaltfreiheit und Erfahrung in der Ausbildung von Trainer/innen.

**Aufgaben:** Entwicklung und Weiterentwicklung des Curriculums, Eigenständige wissenschaftliche Forschung zur Weiterentwicklung der Inhalte der Ausbildung. Gestaltung von Orientierungs- und Auswahlveranstaltungen, Anleitung der Grundlagen- und Vertiefungsphase der Ausbildung, Gestaltung der Nachbereitung und Auswertung, Mithilfe an inhaltlichen Aspekten der Öffentlichkeitsarbeit des Projekts und der Werbung von Teilnehmer/innen.

**Bezahlung:** Gemäß BAT IIa <sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> BAT IIa, Anl. 1a, Teil I, Fallgruppe 1a

**- Zwei festangestellte pädagogische Mitarbeiter/innen**

**Qualifikationsprofil:** Abgeschlossenes Pädagogikstudium oder vergleichbarer Hochschulabschluß; Mehrjährige Tätigkeit als Trainer/in für Gewaltfreiheit.

**Aufgaben:** Mitarbeit bei der Weiterentwicklung des Curriculums, Gestaltung von Orientierungs- und Auswahlveranstaltungen, Anleitung der Grundlagen- und Vertiefungsphase der Ausbildung, Gestaltung der Nachbereitung u. Auswertung, Mithilfe an inhaltlichen Aspekten der Öffentlichkeitsarbeit des Projekts und der Werbung von Teilnehmer/innen.

**Bezahlung:** Gemäß BAT III<sup>3</sup>

**- Projektvorbereitung und Evaluation**

**a) - 30% Stelle für wissenschaftliche Projektbegleitung und**

**b) - 70% Stelle für Praxisfeld- Projektorganisation**

**Qualifikationsprofil:**

a) Hochschulstudium im kultur- oder sozialwissenschaftlichen Bereich. EDV-Kenntnisse.

b) Erfahrungen oder Zusatzqualifikationen im Bereich Projektplanung.

**Aufgaben:**

a) Erstellung einer wissenschaftlichen Auswertung der Ausbildung auf der Grundlage der Verlaufsdocumentation durch die Pädagog/innen und Teilnehmer/innen sowie der Evaluation der Praxisfeldarbeit durch die ausgebildeten Zivilen Friedensdienstleistenden. Eigenständiger Entwurf eines Evaluationsrasters; Supervision in Orientierungs- u. Projektaufbauphase

b) Projektplatzprüfung: Informationserhebung und Vorbereitung neuer Praxisfeldprojekte in Abstimmung mit dem/r Geschäftsführer/in.

**Bezahlung:** Gemäß BAT III<sup>4</sup>

**- Geschäftsführung**

**Qualifikationsprofil:** Abgeschlossene Ausbildung; betriebswirtschaftliche und pädagogische Kenntnisse sowie Berufserfahrung wünschenswert.

**Aufgaben:** Repräsentation und Werbung; Kontakt zu Trägern und zu verwandten Projekten; Verwaltung; Gewinnung neuer Kooperationspartner/innen; Vorantreiben der Planung (gemeinsam mit der pädagogischen Leitung), u.a. Konzeptionsentwicklung für neue Praxisfeld-Projekte auf der Grundlage der von der Praxisfeld-Projektorganisation erhobenen Informationen; Sicherstellung der weiteren Finanzierung;

**Bezahlung:** Gemäß BAT III

**- Sekretariat:**

**a) Verwaltung 70%**

**b) Buchhaltung 30%**

**Qualifikationsprofil:** Bürogehilf/innenausbildung; Buchhaltungskenntnisse.

**Aufgaben:** Mitarbeit bei Verwaltungsaufgaben der Geschäftsführung; Schreibaufgaben für Verwaltung und zur Unterstützung der pädagogischen Arbeit; Selbständige Buchhaltungstätigkeit.

**Bezahlung:** Gemäß BAT VII<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>Gemäß den Lehrerrichtlinien des VKA / 8. Änderung vom 5.8. 1993, IV, 2.

<sup>4</sup> BAT III, Anl. 1a, Teil I, Fallgruppe 1a

<sup>5</sup> BAT VII, Anl. 1a, Teil I, Fallgruppe 1a

## - Medien und Technikbetreuung; 50% Stelle

**Qualifikationsprofil:** Erfahrung im Umgang mit Medien und Technik

**Aufgaben:** Materialeinkauf, Technik- u. Medienbetreuung, Kopieren, Reparaturen

**Bezahlung:** Gemäß BAT VIII <sup>6</sup>

Hinzu kommen **Honorarkräfte** für die Anleitung einzelner Ausbildungseinheiten, die durch die pädagogischen Mitarbeiter/innen nicht abgedeckt werden können, sowie für den Fremdsprachunterricht bei Auslandsprojekten oder auch in der Flüchtlingsarbeit

# 4. Überlegungen zur Praxisfeldarbeit

## 4.1. Grundsätzliche Überlegungen zum Konzept

Die Eigenart der Methoden der gewaltfreien Konfliktbearbeitung bringt es mit sich, daß bei der Ausbildung zwischen den einzelnen Konfliktfeldern nicht deutlich getrennt werden muß, und einige Grundregeln der gewaltfreien Konfliktbearbeitung sowohl für die familiäre wie auch die innenpolitische und außenpolitische Konfliktbearbeitung gelten. In dieser Alltagstauglichkeit unterscheidet sich der Zivile Friedensdienst prinzipiell von der militärischen Ausbildung. Die Ausbildung zur gewaltfreien Konfliktbearbeitung wird auch bei den familiären Erfahrungen und den Alltagserfahrungen der Auszubildenden ansetzen und sich dann der Bearbeitung von Extremsituationen nähern.

Das Erlernte wird darum auch vielseitig im Alltag und nicht nur in Extremsituationen anwendbar sein. Der soziale Nutzen der Ausbildung zum Zivilen Friedensdienst ist also auch dann gegeben, wenn es gelingt, die großen Bedrohungen der freiheitlich-demokratischen Grundordnung durch die Vorbereitung auf ihren Schutz abzuhalten. Was man beim Zivilen Friedensdienst über die Technik der Mediation lernt, kann man auch bei Konflikten mit Nachbarn oder dem Ehepartner verwenden, und die Grundregeln des gewaltfreien Standhaltens angesichts bewaffneter Bedrohung gelten nicht nur für den Widerstand gegen ein Besatzungsregime oder einen Staatsstreich sondern auch dann, wenn im Alltag Minderheiten von gewalttätigen Extremisten beleidigt und angegriffen werden sollten.

Dennoch wird die Ausbildung des Zivilen Friedensdienstes sich an der Bearbeitung derjenigen Konfliktsituationen orientieren müssen, in denen bislang an den Einsatz bewaffneter Einheiten, sei es nun an bewaffnete Polizei oder an die Bundeswehr gedacht wurde. Das Ziel des Zivilen Friedensdienstes soll es sein, bei inneren Einsätzen für den sozialen Frieden die Konflikte konstruktiv zu bearbeiten, was die Polizei nur selten kann, und der Zivile Friedensdienst soll bei Einsätzen im Ausland der Bundesregierung die Option eröffnen, z. B. an Stelle von Blauhelmen den Zivilen Friedensdienst zum Einsatz vorzuschlagen.

### Arbeit in kleinen Teams

Die Arbeit des Zivilen Friedensdienstes wird in kleinen Einheiten - in der Regel drei bis fünf Personen stattfinden. Anders als bei militärischen Einsätzen ist es bei den Methoden gewaltfreier Konfliktaustragung nicht das Ziel, mit Großformationen und dem Präsentieren eigener Gewaltmittel einschüchternde Effekte anzustreben. Zwar kann es sinnvoll sein, viele Menschen zu einer gemeinsamen Willensbekundung zu organisieren, doch die Macht gewaltfreier Konfliktlösung liegt im Dialog - in der persönlichen Konfrontation vieler einzelner Menschen. Dies macht es sinnvoll, in kleinen Einheiten in das Konfliktfeld zu gehen und zunächst die dort wirkenden Kräfte kennenzulernen, anstatt selbst sofort eine dominierende Kraft sein zu wollen. Aus diesem auf den ersten Blick wenig aktiv wirkenden Akt des "Hineinhorchens" entwickelt sich die Kraft der Gewaltfreiheit, die in einer genauen

---

<sup>6</sup> BAT VIII, Anl. 1a, Teil I, Fallgruppe 1a

Kenntnis des Konflikts und seiner Beteiligten liegt: Denn sie erlaubt eine klarere Einschätzung und einem größeren Ideenreichtum bezüglich der Lösungsmöglichkeiten.

### **Dauer des Einsatzes - Herstellung von Kontinuität**

Die Dauer des Zivilen Friedensdienstes wird zwei Jahre betragen, wovon (inklusive der Praktikumsphasen in der Ausbildung 17 Monate im Praxisfeld verbracht werden. Dieser Zeitraum erlaubt es, persönliche Kontakte zu knüpfen und Vertrauen aufzubauen. Zugleich ist in besonders schwierigen Einsatzgebieten anzustreben, daß zumindest einzelne Menschen sich für längere Zeiträume dem Zivilen Friedensdienst bezahlt zur Verfügung stellen. Denn die Kontinuität der Arbeit wird vor allem in kritischen Gebieten wie Kriegs- oder Krisenzonen ein wichtiger Faktor für eine erfolgversprechende Arbeit sein.

Durch eine insgesamt fünfmonatige Überlappung der Arbeit im Praxisfeld kann aber auch bei einem zweijährigen Zivilen Friedensdienst schon eine kontinuierliche Arbeit sichergestellt werden und so auch Projekte mit längerfristigen Perspektiven (z.B. die Arbeit an tieferliegenden Gewaltursachen) durchgeführt werden.

## **4.2. Überlegungen über die Orte von Ausbildung und Einsätzen**

Das Ziel der Grundausbildung in gewaltfreier Konfliktaustragung ist ihre vielseitige Anwendbarkeit. Darum kann und soll die folgende Beschreibung des Einsatzes in bestimmten Konfliktfeldern nur exemplarischen Charakter haben.

### **4.2.1. Sicherheitspartner auf lokaler Ebene**

Durch die Zunahme von Gewalttaten unter Jugendlichen und infolge der Bedrohung von Ausländern durch rechtsextreme Gruppen, aber auch durch die Zunahme der Kriminalität, insbesondere der Einbrüche, der Raubüberfälle und der Diebstähle von und in Fahrzeugen - und trotz der leider immer noch anhaltenden Tabuisierung der Gewalt innerhalb der Familien und auch der Gewalt gegen Frauen - ist bei vielen Bürgern das Gefühl gewachsen, daß sie neben den Bemühungen der Polizei und dem Engagement von Sozialpädagogen des zusätzlichen Schutzes und der Vorbereitung auf die Konfrontation mit Gewalttätern bedürften. Die Kriminalpolizei hat mit guten Gründen vor dem Mitführen von Abwehrwaffen gewarnt, und die Berliner Polizei und auch Streetworker haben Grundkenntnisse zum gewaltfreien Verhalten in Bedrohungssituationen und zur Hilfe für Bedrohte in außerordentlich gefragten Kursen zu vermitteln gesucht.

Das Innenministerium von Brandenburg unterstützt z. Zt. in mehreren Orten Pilotprojekte, in denen sich Bürger unentgeltlich, unbewaffnet und ohne hoheitliche Funktionen als "Sicherheitspartner" der Polizei zur Verfügung stellen. An anderen Orten haben sich auch Kirchengemeinden bemüht, durch Alarmsysteme und Streifengänge die Bedrohung von Ausländern zu erkennen und abzuhalten. Die Ausländerbeauftragte von Brandenburg hat ihren Mitarbeitern Kurse in Gefahrenanalyse und gewaltfreier Konfliktbearbeitung angeboten. Schüler haben sich gemeinsam mit der Ausländerbeauftragten von Berlin um Aufklärung über die Folgen des Mitführens von Waffen bei Konflikten bemüht; sie warnen "Messer machen Mörder". Andere Gruppen haben sich auf das Eingreifen bei Beleidigungen und gewaltsamen Bedrohungen in öffentlichen Verkehrsmitteln vorbereitet.

Alle diese Bemühungen bezeugen, daß viele Menschen spüren: Sie sollten über die Fähigkeit zum gewaltfreien Standhalten und Eingreifen verfügen. Diese engagierten Bemühungen sind aber leider in den meisten Fällen auch dadurch gekennzeichnet, daß sie kurzfristig erfolgen, und die Ausbildung fehlt oder für schwierige, konfrontative Situationen nicht ausreicht. Diesem Defizit sollen die systematischen Anstrengungen des Zivilen Friedensdienstes abhelfen.

Die Ausbildung des Zivilen Friedensdienstes soll auf örtlicher Ebene so erfolgen, daß im Kontakt mit den kommunalen Behörden, gerade auch den Ausländer- und Frauenbeauftragten und nicht zuletzt den Bürgern selbst die örtlichen Bedürfnisse erkundet werden, damit dann im Rahmen der Ausbildung des Zivilen Friedensdienstes das angemessene Verhalten eingeübt und auf Wunsch auch den Bürgern weitervermittelt werden kann. Der Zivile Friedensdienst wird also in dem Gebiet, in dem er ausgebildet und übungshalber eingesetzt wird, von unmittelbarem Nutzen für die dort lebenden Bürger sein.

Kirchengemeinden, die in der Regel über gutnachbarliche Kontakte zu vielen Menschen innerhalb und außerhalb der Christengemeinde und auch über Versammlungsräume verfügen, sollen diese Bemühungen unterstützen und durch ihr Engagement klar machen, daß hier keine Bürgerwehren zweifelhaften Charakters aufgestellt, sondern mit gewaltfreien Mitteln Sicherheitspartnerschaft geübt werden soll. Bei vergleichbaren Experimenten amerikanischer Quäker mit "Neighborhood Safety Training" ist es gelungen, innerhalb Jahresfrist die Kriminalitätsrate in berüchtigten Vierteln von Großstädten drastisch zu senken, so daß man sich bei Nacht wieder sicher auf den Straßen bewegen konnte.

#### **4.2.2. Auslandseinsätze**

Zunächst einmal ist die gewaltfreie Aktion besonders geeignet, vor Ort die eigenen Interessen wahrzunehmen und Nachbarn zu helfen. Darum soll die Ausbildung auch im Rahmen der Sicherheitspartnerschaft bzw. des Neighborhood Safety Trainings beginnen. Doch die hierbei erworbenen Fähigkeiten lassen sich auch nutzen bzw. fortentwickeln, wenn in ausländischen Krisengebieten Bedarf für den Einsatz und das Erlernen dieser Fähigkeiten besteht. Im Idealfall gehören zu einem Einsatz des Zivilen Friedensdienstes im Ausland dort bereits tätige gleichgesinnte Gruppierungen von Bürgern oder auch staatliche Einrichtungen, die diesen Einsatz wünschen.

Solche Einsätze können auf verschiedene Weise zustande kommen. Sie können auf staatlicher Ebene zwischen Regierungen verabredet oder über die Vereinten Nationen vermittelt werden. Es sind aber auch Einsätze des Zivilen Friedensdienstes in nicht-staatlicher Trägerschaft vorstellbar. So könnte z.B. ein kirchlicher Träger über die Vermittlung des Ökumenischen Rats der Kirchen oder in direkter Partnerschaft mit einer Kirche des betreffenden Landes oder mit einer Menschenrechtsorganisation bei der Deeskalation ethnischer oder religiöser Konflikte helfen. Das Peace Monitoring und die Wahlbeobachtung in Südafrika im Jahre 1994 und auch die Aktivitäten der Peace Brigades International bieten Hinweise auf die vielfältigen Möglichkeiten des Einsatzes des Zivilen Friedensdienstes im Ausland.

Der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg ist diese Möglichkeit des ausländischen Einsatzes des Zivilen Friedensdienstes nicht weniger wichtig als der innere Einsatz; der Anstoß zur Entwicklung des gesamten Konzeptes erfolgte durch die Suche nach einer gewaltfreien Alternative zu Blauhelmeinsätzen der Bundeswehr. Doch auch im Blick auf internationale Einsätze scheint uns die heimische Grundausbildung und auch der heimische Einsatz einer großen Zahl von Menschen die Basis für erfolgversprechende Auslandseinsätze zu bilden. Je mehr Menschen eine Ausbildung im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes erfahren haben, desto wahrscheinlicher ist es, daß man für Einsätze in einem bestimmten Land aus der Menge der Ausgebildeten diejenigen herausfinden kann, die für den Einsatz besonders motiviert und durch fachliche Kenntnisse, ihre sprachlichen Fähigkeiten und gewachsene Kontakte besonders geeignet sind.

Da die gewaltfreie Konfliktbearbeitung im Ausland auf Absprache und Zusammenarbeit mit den Einheimischen angelegt sein muß, sind Kenntnisse der Sprache und Kultur der jeweiligen Einsatzgebiete von außerordentlicher Bedeutung. Es ist darum besser, die für den jeweiligen Einsatz Geeigneten aus einer größeren Zahl von Hauptamtlichen und solcher, die die Grundausbildung abgeschlossen haben, auszuwählen, als eine Brigade von Spezialisten aufzustellen, die dann rund um den Globus zum Einsatz kommen soll.

Eine Verbindung zwischen den verschiedenen Einsatzmöglichkeiten könnte auch dadurch zustande kommen, daß der Zivile Friedensdienst sich hierzulande um die politischen Flüchtlinge kümmert und sie auf Wunsch auch in seine Ausbildung einbezieht. Die Mitglieder des Zivilen Friedensdienstes können von den Flüchtlingen einiges über ihre Herkunftsländer lernen und durch den persönlichen Kontakt motiviert werden, für die friedliche Umgestaltung der politischen Verhältnisse in den Herkunftsländern der Flüchtlinge sich persönlich einzusetzen und die damit verbundenen Risiken zu tragen. Solidarität zwischen Menschen aus verschiedenen Ländern und Kulturen kann man nicht in schneller Reaktion anordnen; sie wächst zwischen Menschen, die sich kennen und schätzen.

Gewachsene Beziehungen zu Flüchtlingen können dann auch eine günstige Voraussetzung dafür bieten, Flüchtlinge in ihre Herkunftsländer zurückzubegleiten und ihnen bei der Wiederbegründung einer Existenz zu helfen. Der beste Test für die Sicherheit von Asylsuchenden in ihren Herkunftsländern und auch für die ökonomische Zumutbarkeit einer Rückkehr dürfte in der Bereitschaft der Deutschen bestehen, die Risiken der Rückkehrwilligen bzw. zur Rückkehr mehr oder weniger Gezwungenen auch zu teilen. Solche Begleitung ist wahrscheinlich nicht ungefährlich und bedarf besonderer Vorbereitung und Ausbildung. Es darf jedoch nie wieder vorkommen, daß ein aus Deutschland Abgeschobener allein gelassen und dann bereits im Zielflughafen festgenommen, gefoltert und umgebracht wird, wie dies im Mai 1994 in Indien geschehen ist.

Ein wichtiges Einsatzfeld des Zivilen Friedensdienstes im Ausland dürfte auch die Flüchtlingshilfe in der Nachbarschaft von Krisengebieten sein. Der Zivile Friedensdienst könnte hierbei die bestehenden Hilfsorganisationen unterstützen, sich aber auch um Vermittlung und Deeskalation in Bürgerkriegssituationen bemühen. Solche Einsätze könnten für die Mitglieder des Zivilen Friedensdienstes mit hoher Gefahr für Leib und Leben verbunden sein. Nach seinem Selbstverständnis müßte der Zivile Friedensdienst bei unbewaffneten Flüchtlingen ausharren, müßte sie gewaltfrei zu schützen suchen und dürfte auch keinen militärischen Schutz anfordern.

Es scheint uns wichtig zu sein, daß die Bundesrepublik den Vereinten Nationen mit dem Angebot des Einsatzes des Zivilen Friedensdienstes einen neuen Typus des internationalen Engagements für den Frieden und die Menschenrechte offerieren kann. Ein solches Angebot könnte die Bundesregierung und das Parlament auch von dem Druck, Blauhelme einzusetzen, entlasten und ihr neue Möglichkeiten internationaler Präsenz und glaubwürdiger Hilfeleistung eröffnen.

#### 4.3. Schritte zur Umsetzung: Überlegungen zu konkreten Projekten

Die detaillierten Fakten und Befunde für die Entscheidung, an welchen Orten in Gewaltkonflikte interveniert und an Gewaltursachen längerfristig gearbeitet werden soll, können kaum von den Menschen erarbeitet werden, die bisher ehrenamtlich neben vielen anderen Belastungen an der politischen Durchsetzung des Zivilen Friedensdienstes arbeiten. Denn eine definitive Entscheidung für konkrete Praxisfelder erfordert eine sehr genaue Prüfung, da sie auch immer eine Abwägung der Verantwortung für die Menschen beinhalten muß, die sich später in diese Einsatzgebiete begeben werden.

Der Umstand, daß die Umsetzung von Projektideen in konkrete Projekte in vielen Fällen so schwierig und aufwendig ist, daß dies die professionelle Arbeit eines Mitarbeiters erfordert, ist ein Dilemma der Arbeit für die Realisierung des Zivilen Friedensdienstes, doch bei weitem kein unlösbares: Es gibt durchaus differenzierte Vorüberlegungen, die in mehrere Richtungen gehen. Diese sollen kurz vorgestellt werden um einen Einblick in die angestrebten Praxisfelder des Zivilen Friedensdienstes zu geben. Die endgültige Entscheidung kann jedoch - aus den eben dargestellten Gründen - erst vorgenommen werden, wenn die finanzielle Basis für eine/n professionell daran arbeitende/n Mitarbeiter/in gelegt worden ist. Hier also die bisherigen Überlegungen:

#### 4.3.1. Mögliche Einsatzorte in Brandenburg

In Brandenburg bietet sich die vor allem die Arbeit an Asylbewerber/innenheimen an, da sich hier in den letzten Jahren eine Reihe von Ausschreitungen ereigneten. Am stärksten in diese Überlegungen einbezogen wurden bisher vor allem drei **Heime bosnischer Flüchtlinge in der Prignitz**. Sie befinden sich in Neustadt an der Dosse, wo etwa 140 Bosnier/innen (darunter ca. 40 Kinder) untergebracht sind, im Nachbarort Kyritz, wo ebenfalls über 100 Flüchtlinge leben und im 25km entfernten Wittstock, in dem auch kommunale Entscheidungsträger bereits Offenheit für sinnvolle Initiativen signalisiert haben. Durch die in Teilen der Bevölkerung latent vorhandene Fremdenfeindlichkeit und die Ausschreitungen von Jugendlichen (am 8. Mai kam es zu Unruhen durch ca. 70 Jugendliche in Kyritz, die Hakenkreuzschmierereien an den Gebäuden hinterließen) ist eine präventive Arbeit dringend geboten. Möglich wäre dabei ein Einsatz, der auf die Menschen und vor allem auch die Jugendlichen in der Region zugeht und sich bemüht, positive Kontakte und Begegnungen zwischen den Flüchtlingen und den Prignitzer/innen zu schaffen. Auch die Aufarbeitung traumatischer Kriegserlebnisse mit den bosnischen Flüchtlingen und die gemeinsame Erarbeitung von Zukunftsperspektiven könnte ein wertvoller Bestandteil einer solchen Arbeit in dieser Region sein.

Weitere Konfliktpotentiale und Brennpunkte in Brandenburg sind in Ortschaften mit einem hohen **Aussiedler/innenzug** zu beobachten. Die endgültige Entscheidung, welches Projekt (*bzw. welche Projekte*) im Rahmen des Pilotprojekts für den Zivilen Friedensdienst am sinnvollsten umgesetzt werden wird, sollte in der Vorlaufphase des Pilotprojekts Ziviler Friedensdienst vom/von der Projektorganisator/in in enger Abstimmung mit den regionalen Arbeitsstellen für Ausländerfragen und der Ausländerbeauftragten des Landes gemeinsam getroffen werden.

#### 4.3.2. Mögliche Einsatzorte in Berlin

Die Einsatzmöglichkeiten in Berlin erstrecken sich auf das breite Spektrum großstädtischer Konfliktfelder. Berlin ist eine lebendige Stadt, in der es aber auch viele Krisen- und Konfliktherde gibt, an denen eine Arbeit, die in sinnvoller Weise in diese Konflikte und ihre Ursachen eingreift, von vielen Menschen begrüßt würde. Als Beispiele wären zu nennen:

die Arbeit an der Sicherheit der öffentlichen Verkehrsmittel in der Stadt. Die **U-Bahnen und S-Bahnen** werden von vielen Berliner/innen vor allem in den Abendstunden ab 21 Uhr nicht mehr als sicher empfunden, da vor allem Frauen und ausländische Fahrgäste in den Nachtstunden gehäuft mit bedrohlichen Konfrontationen rechnen müssen. Hier wäre für einen Einsatz auf drei Ebenen denkbar: Die Abhaltung von Trainings in Zivilcourage für interessierte Berliner/innen, die lernen möchten wie sie wirksam eingreifen und zugleich die Gefahr gering halten können, sich selbst zur Zielscheibe von Gewalttätigkeiten zu machen.

Zum Zweiten eine Arbeit die auf die Täter (sofern diese bekannt werden) offen zugeht und ihnen deutlich macht, daß gewalttätige Anmache kein akzeptable Form sozialen Umgangs ist. Am wichtigsten aber wäre eine Arbeit, die strukturelle Veränderungen in den U-Bahn Zügen und Bahnhöfen selbst ermöglicht, wodurch derartige Übergriffe mit geringem Aufwand enorm erschwert werden könnten. Eine Kampagne für sichere U-Bahnen könnte mit einer breiten Unterstützung in der Bevölkerung rechnen. Zusätzlich ließen sich hier leicht einige gleichermaßen originelle wie öffentlichkeitswirksame Aktionen konzipieren, die eine solche Kampagne ins Gespräch bringen und damit verbreiten würden.

Ein weiterer Bereich wäre eine Arbeit an **Schulen und Jugendhäusern** in der Stadt. Hier könnte in der Tat die Vision einer "Alphabetisierung" in gewaltfreier Konfliktlösung konkrete Formen annehmen, wenn es einigen ausgebildeten Friedensdienstleistenden gelänge, auf regelmäßiger Basis in die Schulen und Jugendhäuser zu gelangen, um Workshops und Trainingsprogramme abzuhalten. Erfahrungen in mehreren US-Großstädten zeigen, daß hier erfreuliche Resultate in der Gewaltprävention möglich sind, wenn solche Programme ausreichend breit angelegt sind und angemessen finanziert werden. Zusätzlich haben manche dieser Projekte noch eine starke Wirkung auf die Lösung innerfamiliärer Gewaltursachen, da sich manche Jugendliche durch die Teilnahme an den Programmen und die dort behutsam aufgebaute vertrauensvolle Atmosphäre häufig erstmals in der Lage fühlen, die persönlichen Hintergründe ihrer Problematik zu offenbaren. In den Jugendhäusern versprechen vor allem peergruppenorientierte Ansätze der Gewaltprävention eine dauerhafte Veränderung, da die positiven Impulse über den Tag eines Workshops hinaus weiter im Kreis der Jugendlichen arbeiten und wirken können.

Eine Reihe von weiteren Einsatzfeldern in Berlin, wie der **Einsatz von "gewaltfreier Nachbarschaftshilfe"** einer wirksamen gewaltfreien Form der Prävention von Raubüberfällen, Vergewaltigungen und gewaltsamen Angriffen wäre **in Stadtteilen mit hoher Gewaltkriminalität** ebenfalls auf eine mögliche Realisierung zu prüfen.

#### 4.3.3. Mögliche Einsatzorte im Ausland

Für manche Menschen ist es sicher reizvoll, eine mögliche Friedensdienstarbeit mit einem Auslandseinsatz zu verbinden. Dies wird bereits beim Pilotprojekt beachtet werden, indem von den 5 - 6 Praxisfeldprojekten auch ein oder zwei im Ausland angeboten werden.

Dabei bieten sich in Brandenburg und Berlin einige bereits **bestehende Beziehungen Berliner Gemeinden zu Südafrika** und die räumliche Nähe Brandenburgs zum Polnischen Nachbar an und sollten in diesem Sinne für Projekte genutzt werden.

In Südafrika wäre ein potentieller Einsatzort die Stadt **Durban**, in der einst Mahatma Gandhi lebte und mit seinen gewaltfreien Mitstreiter/innen eine Farm betrieb (die "Phoenix-Farm"). Heute gibt es in diesem Teil Südafrikas Spannungen zwischen der Schwarzen Bevölkerungsmehrheit und den dort lebenden Inder/innen und Weißen. Eine gründliche Prüfung der Situation müßte Antwort darauf geben, ob etwa ein Wiederaufbau der Gandhischen Phoenix-Farm als Begegnungsstätte für die Konfliktparteien ein sinnvoller Beitrag zum Aufbau gegenseitigen Verständnisses und der Verhinderung neuen Rassenhasses wäre.

Von Brandenburg aus könnten beispielsweise eine Arbeit in **Kreisau (deutsch-polnische Jugendbegegnung)** oder eine **Gedenkstättenarbeit im ehemaligen Konzentrationslager Groß-Rosen** als Einsatzmöglichkeiten geprüft werden. Eine Aktivierung der deutsch-polnischen Beziehungen wird von der Leitung der Gedenkstätte sehr gewünscht. Auch die Aufarbeitung der dort zutage getretenen Formen und Auswirkungen vergangenen Rassenhasses ist in Groß-Rosen (das zu den weniger bekannten ehemaligen deutschen Konzentrationslagern in Polen gehört) keineswegs abgeschlossen.

In ähnlicher Weise sind eine Reihe weiterer Auslandseinsätze denkbar, die sich sinnvoll in bereits bestehende Verbindungen der Zusammenarbeit mit Partnerstädten von Städten oder Gemeinden in Brandenburg oder Berlin einfügen ließen.

So wäre eine **Zusammenarbeit Berlins mit seiner Partnerstadt Moskau** auf dem Gebiet gewaltfreier Antworten auf Gewaltkriminalität eine durchaus reizvolle Aufgabenstellung. Die gründliche Prüfung solcher Praxisfelder auf ihre tatsächliche

Eignung für einen einjährigen Dienst ist allerdings aufwendig und muß darum in der Vorlaufphase der Ausbildung durch eine/n hauptamtlich angestellten Mitarbeiter/in erfolgen.

***Die Umsetzung solcher und weiterer Projekte im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes ist von einer baldigen Finanzierung eines ersten Ausbildungsjahres abhängig. Auf den kommenden Seiten wird darum der Finanzbedarf für ein mehrjähriges Pilotprojekt mit drei Ausbildungsjahrgängen (insgesamt 60 Teilnehmer/innen) einschließlich der voraussichtlichen Kosten des Einsatzes in den Praxisfeldern vorgestellt.***

## 5. Finanzbedarf der Ausbildung

Nachstehende Kosten sind zunächst alle auf ein Jahr gerechnet. Im Schlußteil der Finanzübersicht habe ich sie jedoch auf die Gesamtprojektlaufzeit zusammengerechnet. (Im Anhang finden Sie Erläuterungen zur Berechnungsgrundlage der Personalkosten (5.1.1.) beim Unterhaltsgeld (5.1.3. und 5.3.1.) sowie bei Auslandsversicherungen (5.3.2.)

### 5.1. Personalkosten

#### 5.1.1. Festanstellungen:

- <b>Pädagogische Leitung</b> <i>Bezahlung:</i> Gemäß BAT IIa		101.680,--
- <b>Zwei hauptamtliche pädagogische Mitarbeiter/innen</b> <i>Bezahlung:</i> Gemäß BAT III	jeweils	93.320,--
- <b>Projektvorbereitung und Evaluation</b> a) - 30% Stelle für wissenschaftliche Projektbegleitung und b) - 70% Stelle für Praxisfeld- Projektorganisation <i>Bezahlung:</i> Gemäß BAT III		93.320,--
- <b>Geschäftsführung</b> <i>Bezahlung:</i> Gemäß BAT III		93.320,--
- <b>Sekretariat:</b> a) Verwaltung 70% b) Buchhaltung 30% <i>Bezahlung:</i> Gemäß BAT VII		58.660,--
- <b>Medien und Technikbetreuung; 50% Stelle</b> <i>Bezahlung:</i> Gemäß BAT VIII		27.780,--

#### 5.1.2. Honorarkräfte:

- <b>Coreferent/innen</b> (für die Anleitung inhaltlicher Ausbildungseinheiten, die durch die pädagogischen Mitarbeiter/innen nicht abgedeckt werden können.)		
Pro Jahr 40 Tage à 400 DM		16.000,--
Fahrtkosten		4.000,--
- <b>Fremdsprachunterricht</b> auf Honorarbasis für die Vorbereitung von Auslandsprojekten und in der Flüchtlingsarbeit.		
50 Halbtageseinheiten Sprachunterricht je 4 Std à 45 Min. zu 37,50/Std. ( in Grundlagenphase):		7.500,--
60 Halbtageseinheiten Sprachunterricht (in Vertiefungsphase):		9.000,--
- Zuschuß von je 500.- zu begleitenden Intensivsprachkurs in der Praxisfeld-Orientierungsphase für 1/3 der Kursteilnehmer (6 Personen)		3.000,--

## - Weitere Posten

- Mitarbeiter/innenfortbildung	4.000,--
- Supervision; (1x monatlich zweistündig) 2 x 140,-- x 12 Monate	3.360,--

### 5.1.3. Unterhaltsgeld der Ausbildungs-Teilnehmer/innen:

1.500 DM / Monat (Hiervon müssen eigene Kost und Logis und Versicherungen bestritten werden; Verheiratete erhalten einen Zuschlag von 50%, für jedes Kind 25%; in dieser Kostenberechnung wird davon ausgegangen, daß die Hälfte der Teilnehmer/innen eine Familie mit zwei Kindern haben werden, woraus sich für alle Teilnehmer/innen ein Zuschlagsdurchschnitt von 50%, also eine Erhöhung 750 DM auf insgesamt 2.250 DM ergibt )

2.250 DM x 20 Personen x 12 Monate	540.000,--
------------------------------------	------------

Kinderbetreuung während des Unterrichts in der Grundlagen- und Vertiefungsphase 7 Std. am Tag zu 14 DM x 130 Unterrichtstage.  
12.740,--

## 5.2. Sachkosten

### 5.2.1. Bürokosten

- Miete für zwei Büroräume für die sechs festen Mitarbeiter/innen (= Eigenanteil der Kirche) 1500,-- im Monat x 12	18.000,--
- Verwaltung Büromaterialien 150,--/Telefon& Fax 600,-- / Porto 450,-- =1200,-- im Monat x 12	14.400,--
- Anschaffung von Technik / Geräten (=Eigenanteil der Kirche)	2.000,--

### 5.2.2. Tagungsräume für die Ausbildung

- Mietkosten (= Eigenanteil der Kirche) a) 2 Räume für ganztägige Ausbildung in einer kirchlichen Einrichtung pro Woche: 2.500,-- pro Monat 10.000,-- Nutzung für je drei Monate in Grundlagenphase und Vertiefungsphase, abzüglich je einer Woche für Intensiv-Kompaktphasen (in einem Tagungs- haus mit Unterbringungsmöglichkeit)	55.000,--
b) Tagungshäuser für je ein Orientierungs- und Nachbereitungswochenende sowie für zwei einwöchige Kompaktphasen. (= Eigenanteil der Kirche) Unterbringung & Nutzung der Tagungsräume: 35,-- pro Person Verpflegung 35,-- pro Person 70 DM x 23 Personen (20 TN und 3 Referent/innen) x 18 Tage	28.980,--

### 5.2.3. Sonstiges

- Literaturanschaffung	1.000,--
- Medien (Ausleihe)	500,--
- Wissenschaftliche Begleitung Sachkosten *	3.000,--
- Werbemaßnahmen, um das Projekt bekannt zu machen (Faltblatt / Broschüre; Rundschreiben an Interessierte, usw.)	5.000,--

## 5.3. Praxisfeldprojekt

### 5.3.1. Unterhaltsgeld und Sozialversicherung für Zivile Friedensdienstleistende

Pro Person und Monat im Schnitt 3000 DM ( In Staffelung nach Familienstand und Kaufkraft im Einsatzgebiet soll dieser Betrag bis zu einem Drittel variieren können)

3000 DM x 20 Personen x 12 Monate 720.000,--

### 5.3.2. Versicherungen

- Krankenversicherung, Haftpflicht- und Unfallversicherung (Sondertarife, ermäßigt)

Krankenversicherung Männer 48,60 / Monat x 12 = 583,20 / Jahr

Krankenversicherung Frauen 111,30 / Monat x 12 = 1335,60 / Jahr

(ausgehend von je 10 Männern und Frauen) 19.188,--

Haftpflichtversicherung: 26,80 / Monat x 20 Personen x 12 Monate 6.421,20

Unfallversicherung : 90,85 / Monat x 20 Personen x 12 Monate 21.804,--

### 5.3.3. Maßnahmen im Einsatzfeld

- Pro Person und Monat 500 DM, um Projekte vor Ort durchführen zu können  
500 DM x 20 Personen x 12 Monate 120.000,--

- Fahrt- und Reisekosten zur Vorbereitung:

**Projektplatzprüfungen** durch Projektorganisator/in :

- Neustadt / Kyritz / Wittstock (Flüchtlingsheime)

- Berlin (Ausländer/innenarbeit, Schulen, öffentl. Nahverkehr )

- Großrosen (ehem. KZ) oder Kreisau / Polen

- Durban / Südafrika (Neuaufbau der Gandhischen Phoenix-Farm als Projekt gegen Rassenkonflikte )

noch offen,  
abhängig von  
Projektauswahl.

- Fahrt- und Reisekostenbeihilfe für die Teilnehmer/innen  
zur Praktikumsphase und die Fahrt / Reise zum Einsatz

noch offen

# Anhang

## - Erläuterungen zu einzelnen Punkten -

5.1.1. Die Berechnungen basieren auf den Durchschnittssätzen zur Ermittlung der Ausgaben für Bezüge, Vergütungen und Löhne in den Voranschlägen für den Haushaltsplan 1996 der Berliner Senatsverwaltung für Finanzen (Geschäftszeichen: II B 3 - 9134 / 95/96 vom 30.9.1993)

zu 5.2. / Unterhaltsgeld:

Ein Orientierungspunkt der Berechnungen zum Unterhaltsgeld während der Ausbildung und der Bezahlung der Friedensdienstleistenden für ihre Arbeit im Praxisfeld waren die finanziellen Leistungen des Deutschen Entwicklungsdienstes. Ein/e Entwicklungshelfer/in im Einsatz kostet pro Jahr etwa 60.000 bis 70.000 DM (Bezahlung und Maßnahmen). Für unsere Konfliktlösungsspezialist/innen haben wir diese Kostenberechnung relativ deutlich unterschritten und etwa 45.000 bis 50.000 DM Gesamtkosten pro Jahr angesetzt.

zu 5.3.2. / Versicherungen:

Die angegebenen Sätze der Kranken-, Haftpflicht- und Unfallversicherung beruhen auf einem Angebot der deutschen Lloyd für Freiwilligeneinsätze. Sie können sich jederzeit ändern; möglicherweise beträchtlich.

Nicht enthalten in dieser Berechnung ist eine Zusatzversicherung, die im Falle von Bodenkriegsrisiko in einem Einsatzgebiet eine Lebensversicherung (Auszahlung von 60.000,- im Todesfall) und eine Invaliditätsversicherung (Auszahlung von 100.000,-) Sie käme allerdings auf einen Betrag, der die normale Kranken-, Haftpflicht- und Unfallversicherung um ein mehrfaches übersteigt. Da bisher von keinem Mitglied der Arbeitsgruppe ein konkretes Projekt vorgeschlagen wurde, das eine Versicherung für ein Bodenkriegsrisiko notwendig erscheinen ließe, habe ich dies in den Berechnungen nicht aufgeführt.

# Erste Berechnungen des Finanzbedarfs des Zivilen Friedensdienstes in den ersten vier Jahren

(Vorlaufphase, Ausbildung der ersten drei 20 Personen-Gruppen,  
Praxisfeldarbeit der ersten zwei Gruppen und Gesamtevaluation)

## Ab Mitte 1996

		Gesamtvolumen (fortlaufend addiert)
<b>Vorlaufphase (9 Monate)</b>		
Personalkosten	239.570,--	239.570,--
Sachkosten	39.650,--	279.220,--

## 1997

### 1. Ausbildungsjahr

Personalkosten	588.760,--	867.980,--
Sachkosten	127.880,--	995.860,--
Unterhaltsgeld der Teiln.	569.240,--	1.565.100,--

## 1998

### 2. Ausbildungsjahr

Personalkosten	588.760,--	2.153.860,--
Sachkosten	127.880,--	2.281.740,--
Unterhaltsgeld der Teiln.	569.240,--	2.850.980,--

### 1. Jahr der Praxisfeldarbeit (Parallel zum 2. Ausbildungsjahr)

Unterhaltsgeld und Maßnahmen	897.410,--	3.748.390,--
------------------------------	------------	--------------

## 1999

### 3. Ausbildungsjahr

Personalkosten	588.760,--	4.337.150,--
Sachkosten	127.880,--	4.465.030,--
Unterhaltsgeld der Teiln.	569.240,--	5.034.270,--

### 2. Jahr der Praxisfeldarbeit (Parallel zum 3. Ausbildungsjahr)

Unterhaltsgeld und Maßnahmen	897.410,--	5.931.680,--
------------------------------	------------	--------------

### Gesamtevaluation (3 Monate)

Personalkosten	23.330,--	5.955.010,--
Sachkosten	3.600,--	<u>5.958.610,--</u>

# Themenbereiche des Curriculums

Die Inhalte leiten sich ab aus "Allgemeinen Lernzielen" und konkreten, auf Kompetenz-Bereiche bezogenen Zielen. Aus Vereinfachungsgründen sind die folgenden Ausbildungs-Inhalte / Themenbereiche nach Kompetenz-Bereichen geordnet. Alle genannten Inhalte sind als Beispiele zu verstehen und ohne Vollständigkeitsanspruch aufgelistet. Zugleich werden in der Ausbildung noch eine Auswahl und Schwerpunktsetzung vorgenommen, die sich nach den Vorkenntnissen und Defiziten, sowie nach den Interessen u. Einsatzfeldern der Teilnehmer/innen richtet

## 1. Grundlagen der Gewaltfreiheit - Praktische Er-kundung von Philosophie und Geschichte gewaltfreien Handelns

Neben Textarbeit und Diskussion auch vermittels aktivierender "Inszenierungen": Philosophische Fragen können vermittels Forumtheater, historische Geschehnisse ähnlich der Bibliodrama-Arbeit lebendig gemacht und psychologisch aufschlußreich erforscht werden. Ein fundiertes Text- und Quellenstudium bildet hierfür die Grundlage.

### Philosophie und Fallstudien Teil 1

Quäker/innen im kolonialen Amerika (Gewaltfreie Aktionen für Rede- u. Religionsfreiheit)  
Adin Ballou (Gewaltfreies Handeln und Notwehr), William L. Garrison (Nicht-Widerstehen)  
Henry David Thoreau (Ziviler Ungehorsam), Leo Tolstoi (Libertäre Grundlegungen),  
Der Kampf der Frauenbewegung für das Wahlrecht, Mahatma Gandhi (Satyagraha, Konstruktives Element)

### Philosophie und Fallstudien Teil 2

Dorothy Day (Frieden und soziale Gerechtigkeit) Martin Luther King jr. (Gewaltfreie Kampagnen, Aktion als Dialog), Danilo Dolci (Umgekehrter Streik), Cesar Chavez (Organizing) Gewaltfreier Widerstand im Nationalsozialismus (Die norwegischen Lehrer; Frauenprotest in Berlin 1943); Europ. Bewegungen der jüngeren Zeit (Larzac, Wyhl, Friedensbewegung der 80er Jahre in der BRD, gewaltfreie Wende '89 in der DDR)  
Südamerika: Der Sturz der Diktatur General Banzers in Bolivien 1980

### Menschenrechte und Völkerrecht

Geschichte der Demokratie und Menschenrechte: Historische Entwicklung - Wie wurden sie erkämpft? (Gewissensfreiheit, Demonstrationsrecht, Frauenwahlrecht, etc.;; Fallbeispiel: Abschaffung der Sklaverei in den Amerika); Die Geburt der USA: Ziviler Ungehorsam als schöpferische Kraft bei der Entstehung von Rechts- und Verfassungsnormen?

Hilfen und Möglichkeiten zur Durchsetzung von Menschenrechten und Völkerrecht (Zusammenarbeit mit internationalen Institutionen und Behörden: Internationaler Gerichtshof, Völkerrechtstribunale, Amnesty International ) - Klärung der eigenen Position und Einordnung der Arbeit des Zivilen Friedensdienstes in diesem Rahmen; Wichtige Zwischenstationen internationalen Rechts auf dem Weg zu einer Frieden und Menschenrechte achtenden Weltgemeinschaft ( u.a. Nürnberger Prinzipien)

Ziviler Friedensdienst als Beitrag zur Arbeit an einer neuen internationalen Sicherheitsarchitektur? - Möglichkeiten und Grenzen.  
Gerechtigkeitskonzepte in verschiedenen Kulturen; Gemeinsamkeiten und Unterschiede.

## **Ansätze Sozialer Verteidigung / histor. Fallstudien**

CSSR 1968 ( Der Prager Frühling )  
Philippinen 1985 (Der Aufstand gegen die Marcos-Diktatur)  
DDR 1989 (Die Wende und der Fall der Mauer)  
Litauen 1991 ( Der Widerstand gegen die sowjet. Besatzung)

Anwendung eines kombinierten Plan-/Rollenspiels zur Überprüfung persönlicher Möglichkeiten sozialer Verteidigung bei militärischen Übergriffen.

## **"Konfliktlösungsspezialist/innen im Einsatz"**

Vor allem in der Bundesrepublik Deutschland lebende Personen, die sich an Konfliktlösungsmissionen beteiligt haben, sollen hier persönlich berichten und für kritische Rückfragen zur Verfügung stehen. In Frage kommen Vertreter/innen von:

Shanti Sena (Indien), Peace Brigades International (Guatemala, Sri Lanka etc.), Balkan Peace Team (Kroatien, Kosovo), Aktion Sühnezeichen; (Osteuropa und Israel);  
Berg-Karabach: Erfolgreiche Vermittlung zwischen den Kriegsfronten; Peacemonitoring und Wahlbeobachtung (z.B. Südafrika) UNO- und OSZE-Vermittlungsmissionen;

## **Die Vorbereitung:**

### **Geschichte der Trainingsarbeit für gewaltfreie Konfliktlösung**

Einheiten aus historischen Trainings können nachgestellt und diskutiert werden. Z.B die Trainings für den Montgomery-Bus Boykott der US-Bürgerrechtsbewegung. Die Teilnehmer/innen sollen lernen, daß systematische Vorbereitung auf gewaltfreies Handeln in kritischen Situationen eine lange Tradition und Entwicklungsgeschichte hat.

## **Gewaltfreier Widerstand und Spiritualität**

Christliche und humanistische Wurzeln der Gewaltfreiheit;  
Ahimsa und Satyagraha-Normen;  
Religiöse, ethische und weltanschauliche Grundlagen der Gewaltfreiheit;  
Grenzen und Möglichkeiten gewaltfreien Handelns unter Extrembedingungen: Spiritualität als Hilfe in dramatischen Notlagen?

## **Wir selbst als Friedensstifter/innen**

### *Life-Sharing Teil 1: (Orientierungs- oder 1. Kompaktseminar)*

Die eigene Lebensgeschichte, z.B. Gewalterfahrungen - Zusammenhang mit d  
Bereitschaft, Zivilen Friedensdienst zu leisten, Unstrukturiertes Erzählen und Übungen (z.B. Lebenslinie).

### *Life-Sharing in Einsatzgruppen Teil 2: (2. Kompaktseminar)*

Motivation, persönliche Situation, Ängste und mögliche ( z.B. gesundheitliche) Probleme beim Einsatz im Praxisfeld. Persönlicher Zugang zu gewaltfreiem Handeln.

## **2. Arbeit in Gruppen / Kommunikation**

### **Herstellen einer vertrauensvollen, kooperativen Atmosphäre**

Umgang mit Anfangssituationen in Gruppen;  
"Eisbrecher" - differenzierte Anwendung in verschiedenen Gruppen;  
Affirmation - Übungen für Klein- und Großgruppen;  
Kooperative Rahmenbedingungen und Impulsgeber (prakt. Anwendung);  
Persönliche Mitteilungen: Integration in die Gruppenarbeit;  
Schutz von vertraulichen Äußerungen.

### **Gruppendynamik**

Generelle Gruppencharakteristiken;  
Gruppenrollen und ihre Funktionen;  
Übungen zur Sichtbarmachung Gruppendynamischer Prozesse  
und zum Erlernen konstruktiver, gruppendienlicher Rollen;  
Gruppendynamik und Ängste in schwierigen Entscheidungssituationen;  
Kooperationsübungen.

### **Leiten von Gruppen**

Einführung in Formen und Bedeutung demokratischer, transparenter Gruppenleitung;  
Rollen zur Teilung der Leitungsverantwortung; Einübung in den Ausbildungssitzungen;  
Formen der Weitergabe dieser Fertigkeiten im Praxisfeld;  
Facilitating: Techniken und praktische Einübung in der Gruppe (Konsensentscheidungen);  
Sitzungsvorbereitung, Hinweise für den Aufbau von Tagesordnungen;  
Regelmäßig in Gruppen auftretende Problemstellungen.

### **Spezielle Fertigkeiten**

Menschen miteinander bekannt machen (Übungen und Spiele);  
Blitzlicht und Runde: Anwendungsmöglichkeiten / Einübung in Ausbildungssitzungen;  
Angemessenen Platz schaffen für emotionale Mitteilungen - Formen und Übungen;  
Tagesordnungen in der Gruppe zusammenstellen;  
Zeitbeschränkungen und Zeitmanagement in Gruppen (praktische Einübung);  
Methoden, die für ausgeglichene Teilnahmemöglichkeiten aller sorgen;  
Protokolle (Hinweise und gemeinsame Evaluation eigener Protokolle);  
Methoden produktiver Teamarbeit (Brainstorming, Brainwriting, Synektik, LittleTechnik);  
Aufteilung in Kleingruppen: Angemessene Anwendung erlernen;  
(Wieder-)Herstellen der Gruppenaufmerksamkeit (Übungen und Spiele);  
Möglichkeiten der Kurzauswertung von Gruppentreffen; Feedbackregeln.

### **Entscheidungsfindung**

Methoden der Bestimmung von Zielen und Erwartungen;  
Diskussionsformen für schwierige, schmerzvolle und belastende Themen;  
Kreative Formen, z.B.: "Finden des ungewöhnlichsten gemeinsamen Nenners";  
Methoden zum Setzen von Prioritäten durch die Gruppe;  
Konsensentscheidungen /Teil 1: Einführung und Übungen;  
Konsensentscheidungen /Teil 2: Fähigkeit zur Anleitung erwerben;

Konsensentscheidungen /Teil 3: Konsens in größeren Gruppen;  
Konsensentscheidungen /Teil 4: Klärung von Konflikten, die Konsens verhindern;  
"Facilitating"- Grundtechniken und Kniffe für Entscheidungsfindung ohne Manipulation.

## **Kommunikation, Informationsvermittlung und -Verarbeitung**

- Beobachtung und Wahrnehmung: Übungen zur Verbesserung der eigenen Wahrnehmungsfähigkeit;
- Übungen zu Körpersprache und Nonverbalen Signalen;
- Aktives und kreatives Zuhören: Übungen für die Praxis;
- Fehler beim Zuhören: (Rollen-)Spiele zur Sichtbarmachung;
- Grundwissen zur menschlichen Informationsverarbeitung;
- "Mixed Messages" - Unklare kommunikative Signale.

## **3. Arbeit in Konfliktfeldern: Grundlagen und Techniken**

### **a) - Grundlagen zu Konflikten**

Analyse von Konflikt- und Gewaltsituationen: Grundmuster und Merkmale;  
Friedensbegriff und Gewaltbegriff: personale, kulturelle und strukturelle Gewalt und ihre Relevanz für Konfliktregelungen; Stufen der Konflikteskalation;  
Konfliktstadien und -Früherkennung: Möglichkeiten der Prävention;  
Kategorien der Konfliktanalyse: Genese, Interessen, Nutzen, Interpretationen, Wertvorstellungen, Gruppenbewußtsein, Interdependenzen etc.  
Internationale Konflikte - Fall-Analysen: zeitgenössische und historische Konflikte;  
Meinungsmanipulation in den Medien / Analyse von Berichten;  
Rolle von Information in Konflikten: Information als (De-)Eskalationsinstrument;  
Propaganda - mögliche Kriterien der Überprüfung;  
Widersprüche zwischen postulierten Normen und tatsächlichem Verhalten;  
Bedeutung von Geschlechtsrollen, Alters- und Sozialstruktur in Konflikten;  
Folgen von Gewalt ( psychisch, sozial, ökonomisch, politisch, kulturell, spirituell);  
Sozialpsychologische Erkenntnisse zu Konflikt und Gewalt: u.a. Massengewalt, Ingroup-/outgroup-Orientierung, Compliance, Autorität und Gehorsam (S. Milgram);  
Praktische Arbeit mit Konfliktsimulationsspielen zur Vertiefung des Verständnisses von Konfliktodynamik und eigenen Verhaltens in Konflikten.

### **b) - Techniken der Konfliktbearbeitung**

#### **Konfliktklärungstechniken**

Ich-Botschaften; Einüben im Training;  
Aktives Zuhören; Kontrollierter Dialog;  
"Time-out"-Methode für Konflikte mit Einzelnen in Gruppen;  
Re-evaluation Counseling zur Konfliktklärung;  
Abklärung von Fakten: Informationserhebung und -Überprüfung;  
"Rumour-Control" - Übung von Fragetechniken zur Klärung von Gerüchten;  
Unvoreingenommene Information zwischen den Parteien.

#### **Konfliktlösung**

Deeskalation: Verbale und nonverbale Techniken;  
Mediation: Die vier Schritte (z.B. nach ACAS) ; - Grundkenntnisse anwenden lernen;

Bestärkungsübungen: Eigene positive Erfahrungen mit gewaltfreier Konfliktlösung;  
Vertrauensbildende Maßnahmen in Konflikten einsetzen: praktische Übungen; Schritte zum Abbau von Ängsten und Vorurteilen und zur Versöhnung von Konfliktparteien  
individuelle und sozial-psychologische Bedingungen, historische Beispiele;  
Drei Eckpunkte verbaler gewaltfreier Auseinandersetzung: Initiative ergreifen und Kontakt aufnehmen / Dialog, nicht Monolog / Versuchen, die Wahrheit des anderen zu finden;  
Evaluation von Maßnahmen gemeinsam mit den Betroffenen in den Konfliktgebieten;  
Umgang mit vertraulichen Informationen; Vorkehrungen zum Schutz von Informant/innen;  
Arbeit unterhalb der Konflikt*lösung*sebene: Konflikterkennung und -Einschätzung,  
Vermeidung des Konfliktausbruchs, Konfliktbegrenzung und -Eindämmung.

## **Intervention in Gewaltsituationen**

Das "eigene Drehbuch": Konzept und Workshop zu Interaktion in Gewaltsituationen;  
Selbständige Anwendung dieses Workshops in der Gruppe durch die Teilnehmer/innen;  
Analyse und Systematisieren erfolgreicher Konfliktinterventionen auf bestimmte Merkmale  
Praktische Übungen zu Zivilcourage; Lernen, diese Übungen in Gruppen anzuleiten;  
Verhaltensregeln in Bedrohungs- und Gewaltsituationen; Selbstbestimmtes Handeln,  
Standhalten und körperlicher Schutz bei Gewaltanwendung;  
Auseinandersetzung mit nichtverletzender Notwehr und Selbstverteidigung (z.B. Aikido);  
Wahrnehmungsvermögen in Streß- und Konfliktsituationen;  
Peacekeeping / Monitoring: Gewaltprävention in größeren Gruppen;  
Schutz von Menschengruppen und Gebäuden;  
Unparteilichkeit: Chancen und Probleme.

## **Strukturelle Lösungen für regelmäßig auftretende Konflikte**

Anwendung von Zukunftswerkstätten (R.Jungk, Vgl. Projektplanung), "Imagining a World" (E.Boulding) oder eines vierstufigen Workshop-Konzeptes (U. Painke) zur Entwicklung struktureller Lösungen bei Konflikten, die immer wieder in ähnlicher Form beobachtbar sind (wie z.B. U-Bahn-Pöbeleien).

## **Arbeit gegen Gewalt in Nachbarschaften**

Schutz von Bedrohten Personen (z.B. Fremden) in der eigenen Stadt und Nachbarschaft;  
Gewaltfreie Nachbarschaftshilfe: Grundkonzept der gewaltfreien Kriminalitätsprävention.  
Die Schritte der gewaltfreien Nachbarschaftshilfe und Einüben der Grundfertigkeiten, die für die Anwendung der einzelnen Schritte erforderlich sind.  
Aufbau von sozialen Netzwerken in Nachbarschaften;  
Strategien der Beobachtung, der Hilfe und der Einmischung in Konflikte;  
Neighborhood Safety in USA: gewaltfrei erfolgreich gegen Gewaltkriminalität.

## **Flüchtlings- / oder Ausländer/innenarbeit**

Traumata aufarbeiten helfen (Vgl. Kommunikation: Zuhören und Konfliktklärung: Re-evaluation Counseling);  
Fluchtgründe der jeweiligen Flüchtlinge - politische Thematisierung;  
Ängste bei einer Rückkehr im Falle der Auflösung der Fluchtgründe;  
Möglichkeiten wirksamen und dauerhaften Schutzes für Rückkehrwillige;  
Arbeit im Umfeld - Kontakte zur Nachbarschaft knüpfen; Foren zum Kennenlernen aber auch zur gemeinsamen Aussprache bei Konflikten schaffen.

## 4. Interkulturelle/fremdsprachliche Kompetenzen

### a) Interkulturelle Kompetenz

Vermittlung angemessener Kenntnisse über kulturelle Eigentümlichkeiten des Praxisfelds (falls für das jeweilige Praxisfeld interkulturelle Fragestellungen bedeutsam sind);  
Austausch kultureller "Highlights" aus den Praxisfeldern in der Vertiefungsphase;  
Konfrontationsübungen der eigenen kulturellen Maßstäbe mit fremden Maßstäben zur Verbesserung des Verständnisses interkultureller Unterschiede;  
Vorurteile - Aufarbeitung anhand der eigenen lebensgeschichtlichen Erinnerung;  
Rollenspiele zur Erkundung (inter-)kulturellen Mißverstehens;  
Kritische Projektüberprüfung: Anpassung unseres Know-hows an die kulturelle Vielfalt des Praxisfelds (und so wirksame Nutzung bereits vorhandener Strukturen), anstatt kulturelle Gegebenheiten in das Muster unserer Ausbildungsinhalte zu pressen versuchen; Lernen von andersdenkenden Menschen;

Auseinandersetzung mit Wurzeln der Gewaltfreiheit in anderen Kulturen, z.B.  
Kennenlernen islamischer Friedensstifter: Mahmud Taha (Sudan), Abdul Gaffar Khan (Pakistan) sowie zeitgenössischer gewaltfreier Bewegungen im Libanon und Palästina.  
Bei Arbeit in Heimen mit bosnischen Flüchtlingen: Islam/muslimische Kultur kennenlernen.

### b) Fremdsprachliche Kompetenzen

Teilnehmer/innen, die sich auf einen Auslandseinsatz vorbereiten, oder bei ihrem Zivilen Friedensdienst in der Flüchtlings- bzw. Ausländer/innenarbeit mit sprachlich weitgehend homogenen Gruppen zu tun haben, werden Kleingruppen-Fremdsprachunterricht zur gezielten Vorbereitung auf ihr Einsatzgebiet erhalten. Schwerpunkt wird dabei die praktische Schulung des Hör- und Sprechvermögens und die Vorbereitung auf mögliche Situationen im Einsatzgebiet durch praxisnahe Rollenspiele sein.  
Dieser Unterricht soll durch Honorarkräfte oder durch unabhängige, darauf spezialisierte Institutionen geschehen. Darüber hinaus: Erarbeitung von Grundwortschatz-Katalogen mit Vokabular, das generell für Konfliktlösungsarbeit relevant erscheint und von speziellen Ausdrücken, die in bestimmten Konfliktfeldern hilfreich erscheinen (regional / historisch / politisch / kulturell etc.)

## 5. Pädagogische Kompetenzen

### • Pädagogische Grundlagen

Lernpsychologische Voraussetzungen: Übungen zur Anwendung;  
Praxisübungen mit Lernkontrolle; angewandte kreative Lernformen;  
Präsentations- / Visualisierungstechniken.

### • Erwachsenenpädagogik

Arbeit mit Teilnehmer/innenzentrierten Arbeitsformen;  
Anleitung von "Drehbuch"-Antigewalt-Workshops in Brennpunkten;  
Unsichtbares Theater nach A. Boal - umsichtigen Einsatz erlernen;  
Moderation von Zukunftswerkstätten;  
Kreativer Einsatz pädagogischer Mittel, um methodisch gewaltfreie Verhaltensweisen weiterzuentwickeln.

## • **Anti-Gewalt-Programme für Kinder und Jugendliche**

Das CAP-Programm in US-Schulen; Umfeldvorbereitung - Lehrer-Elternprogramme; Regeln und Vorsichtsmaßnahmen bei Rollenspielen mit Jugendlichen und Kindern; Peer group teaching als Mittel der Gewaltprävention an Schulen - Aufbau von Strukturen, die von den Jugendlichen selbst weitergetragen werden können; Training sozialer Kompetenz mit Jugendlichen an Schulen und Jugendhäusern: systematische Erweiterung des Handlungsspielraums und Verhaltensrepertoires; (Viele der pädagog. Einheiten können parallel zum Sprachunterricht für Auslandseinsätze stattfinden ).

## **6. Projektplanung und Organisation**

### **Kampagnenarbeit 1** (Grundlagenphase)

Analyse - Utopie - Strategie - Umsetzung. Beispiele und Übungen  
Die Bedeutung des Dialogs (Verhandlungen) als Ziel von Kampagnen

### **Kampagnenarbeit 2** (Grundlagen- oder Vertiefungsphase)

Beispiel: Entwurf einer Kampagne: Wie könnte eine Kampagne für gewaltfreie Konfliktlösung in unserem Praxisfeld aussehen? Kleingruppentwürfe und Überprüfung der Strategie in Planspielen

### **Analyse des Bestehenden**

Grundsätzliches über eigene Forschung und Prüfung von Quellen;  
Macroanalyse-Kurzseminar - Gesellschaftliche und ökonomische Analyse von Konflikten;  
Techniken: Spinnwebanalyse und Kraftfeldanalyse; Wo / wann ist der Einsatz sinnvoll?;  
Vorausgruppen / "Fact finding missions": Aufgaben u. Grenzen; Phase2: Eigene Versuche;  
Strukturierte Situationsanalyse für das Handeln vor Ort;  
Fragen zur Bedrohungssituation in Nachbarschaften;  
Eigene rechtliche Situation z.B. bei internat. Einsätzen (Stellung im Gastland).

### **Visionen einer gerechten Gesellschaft entwerfen**

Zukunftswerkstätten (nach Robert Jungk): Moderation einüben;  
"Imagining a World" ( nach Elise Boulding);  
Gerechtigkeitskonzept nach Rawles: Eigene Versuche.

### **Strategie**

Verhandlungen / Dialog mit Gegnern: Übungen, die sowohl die eigenen Ziele konkretisieren und formulieren als auch die zielorientierte Dialogfähigkeit fördern.  
Übungen, die die konkrete Utopie faßbarer und nach außen vermittelbarer machen.  
Hilfen, um Klarheit über eigene Ziele und mögliche Gesprächs- und Verhandlungsstrategien auf dem Weg dorthin zu gewinnen.  
Eigene Informationspolitik; Öffentlichkeitsarbeits-Techniken; Kennenlernen der wichtigsten Hilfsmittel, Tips zum Aufbau einer regelmäßigen Beziehung zur Presse;  
Planspiele zur Schulung strategischen Denkens.

### **Umsetzung**

#### ***Menschen Gewinnen***

Merksätze über das Organisieren von Menschen (Alinsky);  
Wie man Verbündete im Praxisfeld gewinnt (und wie man sie behält);  
Vorstellung eines Projekts und der eigenen Person - Hinweise, Tips, Übungen;  
"Doorknocking" und Nachbarschaftstreffen: Rollenspiele;  
Aktivierende Befragung im Praxisfeld;

Gespräche mit Unbekannten: sinnvolle Grundregeln;  
Umgang mit Fragen, Unterbrechungen, Störungen;  
Organisation von Veranstaltungen.

### **Strukturen Schaffen**

Aufbau eines Teams, einer Gruppe oder Organisation ;  
Mögliche Rechtsformen der Arbeit in bestimmten Feldern;  
Institution oder Bewegung? - Gruppendiskussion;  
Suche / Einrichtung eines Ortes für Kommunikation: Mögliche  
Ansprechpartner/innen, mögliche Örtlichkeiten;  
Anlegen einer Kartei von Mitarbeitsbereiten und Interessierten;  
(Hinweise auf die Problematik solcher Karteien in autoritären Systemen).

### **Praktische Fertigkeiten**

Forschung zur Situation im Praxisfeld;  
Finanzierung vor Ort / Fundraising:  
- Möglichkeiten persönlicher Ansprache  
- Finanzanträge  
- Gemeinnützigkeit  
Informationsfluß im Team sichern:  
- Führung eines Projekt-Buchs  
- Informationsspeicherung und -Abruf  
- einfache Buchhaltung  
- Gemeinschaftliche Arbeitseinteilung  
Leserbriefe an Zeitungen schreiben;  
Rundbriefe und Flugblätter schreiben und layouten;  
Schilder und Transparente anfertigen;  
Presseerklärungen verfassen;  
Pressekonferenzen abhalten, (Tips und Rollenspiel);  
Besuche bei Politiker/innen.

### **Aufbau von Gemeinschaften der Unterstützung**

#### **- Gemeinschaftsbildend:**

Aufbau eines Teams für den Einsatz im Praxisfeld;  
Gemeinschaftsaufbauende Strukturen - fördernde Kenntnisse;  
Gemeinschaftsbildende Übungen und Methoden  
( Bedeutung informeller Begegnungen;  
Austausch zu Erfahrungen persönl. Wachstums );  
Kulturelle Aktivitäten: Musik / Lieder und Gruppentänze;

#### **- Gemeinschaftserhaltend:**

Die Bedeutung des Teilens - Eigene Versuche mit der Gruppe;  
Transfer von Fertigkeiten und Kenntnissen;  
Gemeinsames Kulturschaffen (Straßentheater, Lieder);  
Affirmation - Übungen für Klein- und Großgruppen (s.a.: Arbeit in Gruppen);

### **Aktionen und ihre Auswertung**

Vorbereitung - Planung;  
Sinn und Ziel der Aktion definieren;  
Form der Aktion festlegen; z.B. Mahnwache, Straßentheater etc.;  
Ablauf-Zeitplan der Vorbereitung mit Aufgaben erstellen;  
Ablaufszenario der Aktion entwerfen und überprüfen;  
Bei komplexen Szenarien Vorbereitungstraining anbieten und organisieren;  
Grundregeln und verschiedene Techniken der Auswertung.

# 7. Technische und helfende Kompetenzen

## a) Technische Kompetenzen

Je nach Praxisfeld / Einsatzgebiet hierzu gehören:

Nutzung von Funksprechgeräten;

Handwerkliche Arbeiten: Umgang mit der Bohrmaschine / Bau kleiner Brücken /

Reparatur einfacher technischer Installationen (z.B. von Wasserhähnen);

Grundregeln und Verfahren der Feuerbekämpfung;

Umgang mit Fahrzeugen (vom Fahrrad zum Bus und LKW); z.B. Ladungen sichern;

Möglichkeiten der Lagerung von Lebensmitteln unter ungünstigen Bedingungen;

Einfache Formen der Zubereitung von Speisen unter schwierigen Verhältnissen;

Kochen für große Gruppen / Küchenorganisation und Hygiene;

Möglichkeiten der Nutzung von Wildpflanzen;

Unaufwendige, effektive Büroarbeit und Kommunikation: Informationen speichern und weitergeben (PC, Fax) Gestaltung von Infos, Dokumentieren, Materialablage.

## b) Helfende Kompetenzen

Bergung und Erstversorgung von Verletzten

Grundschulung in erster Hilfe, Transport von Verletzten

Betreuung von Verletzten, Kranken, Kindern

Re-evaluation counseling für Opfer von Gewalt

# 8. Persönliches Wachstum

## Sich besser kennenlernen

Eigene Wünsche und Bedürfnisse formulieren und reflektieren;

Übungen zum Bewußtwerden des eigenen Selbstbilds;

Eigene Aggressionen annehmen und sinnvoll ausleben (Sinn von Aggressionen);

Aufbau positiver Bezüge zum eigenen Ich, zu Stärken und Schwächen;

Kennenlernen sozialpsychologischer Mechanismen des Individuums:

Selektive Wahrnehmung, selffulfilling prophecy, Halo-Effekt.

## Persönliche Disziplin / Ordnung / Organisation

Selbstausswertung ( der eigenen Arbeit). Fragestellungen, Techniken und Methoden;

Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Selbst-Disziplin für sich selbst und das

Einsatzteam des Zivilen Friedensdienstes; Klärung der Grenzen sozialer Ansprüche in

bezug auf ständiges Zur-Verfügung-Stehen;

Körperliche Tätigkeiten zur eigenen Fitness (z.B. Yoga, Schwimmen, Wandern, andere

Sportarten oder ein Handwerk); Ausdauer-, Mut-, Geschicklichkeits- und Survivaltraining;

Kochen und gemeinsame Mahlzeiten, Gemeinsames Herstellen von Sauberkeit und

Ordnung in Gruppenräumen.

## **Beratung und Supervision**

Gruppenselbstsupervision (nach Prof. S. Roterling-Steinberg) zur Auswertung der eigenen Arbeit in den Praxisfeldern durch die Einsatzgruppen; Erlernen und Einübung bis zur sicheren, selbständigen Anwendung in der Kleingruppe; Re-evaluation Counseling zum Abbau starker Spannungen und zur Verarbeitung von Traumata.

## **Eigene Ängste und Grenzen**

Auseinandersetzung mit der Möglichkeit, verletzt zu werden oder umzukommen; Arbeit mit systemischem Ansatz, der die Familien oder andere Bezugspersonen der Teilnehmer/innen nicht außer Acht läßt. Für Einsätze in bestimmten Konfliktzonen: Umgang mit Mißhandlungen, Kriminalisierung und Haft, Morddrohungen; Gewaltfreies Handeln in Gegenwart von Waffen - "personal policy" finden (eigene Grenze klären) Verarbeitung von Niederlagen und Ohnmachtserlebnissen; Despair work (Körperarbeit nach Joanna Macy): Entdeckung der menschlichen Verletzlichkeit, Schönheit und Einmaligkeit in uns selbst, aber auch in Gegner/innen; Aufbau eines neuen Verhältnisses zur Zukunft. (Phantasiearbeit nach E. Boulding) "Langer Atem": Selbsterfahrungs- u. Körperübungen, die ein Gefühl für Dauerhaftigkeit der Arbeit für soziale Veränderungen vermitteln und den konstruktiven, reflektierten Umgang mit Phasen der Müdigkeit & Verzweiflung fördern. Sich selbst persönliche Rückzugsräume schaffen und gönnen.

## **Meditation und Spiritualität**

Wege zur Entspannung und zu geistig-körperlicher Harmonie; Entspannungsübungen zur Förderung von Angstabbau, Bewußtheit und von Intensität im Erleben der eigenen Persönlichkeit und anderer Menschen; Atemübungen zur Unterstützung einer Einstellung der Gelassenheit in kritischen Situationen; In Beziehung zum "Ganzen" treten: die individuelle Mitte finden / sich der 'inneren Stimme' öffnen, sich tragen ("führen") lassen, Verbindendes spüren, sich stärken lassen, Wut und Schwäche aushalten; offensiver, befreiender Umgang mit Leiden; Selbstorganisierte Meditationen und Gottesdienste für Frieden und Gerechtigkeit (als freies Angebot mit starker, offener Teilnehmer/innen-Gestaltung); Kennenlernen anderer Weltreligionen und Erwerb einer Grundeinstellung weltoffener religiöser Toleranz.

## **Persönliche Entscheidungen treffen**

Zweier-Übungen zur Klärung eigener Gedanken; Eigene Ziele setzen: Kraftfeldanalyse und Langfristige Ziele; Übungen zur Einteilung der eigenen Zeit; Zeitmanagement und Zeitpläne ; Möglichkeiten der Auswertung eigener Tagebücher und Terminkalender als dokumentarische Hilfen, um Entscheidungen zu Prioritäten und die tatsächliche Zeitnutzung abzugleichen. Praktisches Erproben regelmäßiger Überprüfung der eigenen Prioritäten und regelmäßigen Setzens neuer Aufgaben; Follow-up; Praktisches Einüben von Selbsteinschätzungs-Sitzungen in den Einsatzgruppen.

## **Persönliche Entscheidung für ein Praxisfeld**

• *Vorstellung der vorbereiteten Praxisfelder / Einsatzorte.*

Zu Beginn der Ausbildung werden die Praxisfelder den Teilnehmer/innen mit Hilfe von Medien und Referent/innen vorgestellt. Dabei werden auf der Basis der Vorerkundungen des/r Praxisfeldorganisations/in (und wenn möglich, weiterer Kenner/innen der jeweiligen Region) die besondere Problematik und die Konfliktkonstellationen vor Ort dargestellt.

Die Teilnehmer/innen müssen sich im Verlauf der ersten sechs Wochen für ein Praxisfeld entscheiden, damit eine zielgerichtete Vorbereitung auf ihre erste Praktikums- oder Orientierungsphase im Feld stattfinden kann. Bis dahin finden Kleingruppen-Ausbildungsteile in wechselnden Konstellationen statt. ab der Entscheidung für einen Einsatzortes bilden die Teilnehmer/innen mit jeweils gleichem Einsatzort gemeinsam Kleingruppen, in denen sie lernen werden, als Team zu arbeiten, zu planen und selbständig Konzeptionen für die Arbeit am Einsatzort zu entwerfen sowie gemeinsam tragfähige Entscheidungen zu treffen und diese praktisch umzusetzen.

## **Weitere Inhalte und Stationen der Ausbildung:**

### **Orientierungsseminar**

Gestaltung als "Schnuppertreffen" zum Kennenlernen der anderen Interessent/innen, Informationen zum Ablauf, Inhalten und Leistungen der Ausbildung, Vorstellung der Praxisfelder und Abklärung, ob Teilnehmer/innen die Grundlage der Übereinkunft zum Zivilen Friedensdienst annehmen ( Ausschließung der Anwendung von Gewalt, Arbeit in der Gemeinschaft des Teams, Entscheidungen im Konsensverfahren ).  
Finanz- und Rechtsrahmen; Versicherungen (Unfall-, Kranken-, Sozial-, Hinterbliebenen-) Erster Austausch über bisherige Hintergründe; Mitteilen von Vorerfahrungen und helfenden Fähigkeiten (medizin./techn./sonst. berufl. Kenntnisse ?)  
Körperliche Einschränkungen (die einen Dienst in bestimmten Bereichen nicht ratsam erscheinen lassen) und eventuelle Partnerschaftsprobleme, mögliche Drogen-, Alkohol-oder Medikamentenabhängigkeiten werden in Einzelgesprächen behutsam abgeklärt.

### **Nachbereitungsseminar / Aktivitäten nach der Rückkehr**

Bevor die Teams das Feld verlassen, verfassen die Teilnehmer/innen einen Abschlußbericht ihrer Arbeit, der späteren Teilnehmer/innen in den gleichen (oder in ähnlichen) Praxisfeldern helfen soll, sich dort besser und schneller zurechtzufinden. Diese Berichte fließen auch in die wissenschaftliche Auswertung des Projekts mit ein. Unmittelbar nach der Rückkehr findet ein dreitägiges Nachbereitungsseminar statt, auf dem auswertende Gespräche und eine Abschlußsupervision stattfinden werden. Im Falle von besonders traumatischen Erlebnissen kann eine weitere Betreuung vereinbart werden. Auch werden die Rückkehrer/innen bei Verdacht auf gesundheitliche Folgen auf die Möglichkeit einer Nachuntersuchung binnen vier Wochen hingewiesen. Ansonsten wird der persönliche Austausch von guten und schlechten Erlebnissen, und das Feiern der eigenen kleinen und etwas größeren Erfolge im Mittelpunkt stehen. Falls die Teilnehmer/innen Interesse bekunden, werden sie auf eine Referent/innenliste genommen, durch die öffentliche Veranstaltungen über die Situation im jeweiligen Praxisfeld über den Zivilen Friedensdienst vermittelt werden können. Außerdem wird ihnen angeboten, an der Vorbereitung neuer Ausbildungsteilnehmer/innen beteiligt zu sein und - bei guten pädagogischen Fähigkeiten - an der Fortentwicklung des Curriculums mitzuwirken. Für Teilnehmer/innen, die an einer Verlängerungsmöglichkeit der Arbeit im Praxisfeld über ein Jahr hinaus interessiert sind wird eine Regelung angestrebt, die dies auch finanziell möglich macht.

# Quellen, Zitate

S.6:	Vgl. hierzu: „Ziviler Friedensdienst - ein Konzept des BSV“ 1994, S. 9, sowie K.Tempel: „Zur Ausbildung von Freiwilligen für den Zivilen Friedensdienst“ 1993, S.5.
S. 9f. (zu Aufgaben):	Zit.n.: K.Tempel, 1993, a.a.O., S.5.
S.10 (Organisation):	Ebd., S.10.
S.10 (Praxisorientierung):	Ebenda.
S.10 (Organisationsstruktur):	Zit.n.: K.Tempel, 1993, a.a.O., S.10 (gekürzt).
S.15f. u. S. 39ff.(Themenbereiche):	Eng angelehnt an K. Tempel, 1993, S. 13 (erweitert).
S.18 (Arbeitsformen):	Zit.n.: K. Tempel, 1993, a.a.O., S.11
S.22 (Kooperation u. Ressourcen):	Ebd., S.15
S.22 (Qualifikation):	Eng angelehnt an K. Tempel, 1993, S. 12 (erweitert).
S. 23 (Weiterentwicklung):	Vgl. AG Ausbildung: „Ausbildungsplan/Curriculum“, 1995.
S. 24 (Zusammensetzung):	Vgl. hierzu: „Ziviler Friedensdienst“ 1994, a.a.O. S. 16f.

Dienstag, 15. August 1995