



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Partizipation und Stimme“

Reflexionen aus der personellen EZA

verfasst von / submitted by

Sophie Elisabeth Deuer BA BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2021 / Vienna 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 589

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Internationale Entwicklung /
Master's degree programme International Development

Betreut von / Supervisor:

Mag. Dr. Phil. Gerald Faschingeder

Abstract DE

Die Schlagwörter Partizipation und Stimme (im Sinne eines Sprechens für Andere) nehmen eine zentrale Rolle in den Diskursen der Entwicklungszusammenarbeit und Entwicklungspolitik der letzten Jahrzehnte ein. Insbesondere das Feld der personellen EZA (Personalentsendungen aus dem Globalen Norden in Länder des Globalen Südens) ist gekennzeichnet von Momenten interkultureller Kommunikation, aber auch der Stummschaltung und des Schweigens. Theoretisch basiert auf Paulo Freires Befreiungspädagogik und Gayatri Spivaks Kritik an Fürsprache und Repräsentation in postkolonialen Kontexten widmet sich die vorliegende Arbeit den vielfältigen Kritiken an der ‚Tyrannei der Partizipation‘. In einer qualitativen Untersuchung wurden Oral Histories von RückkehrerInnen von Personaleinsätzen der österreichischen Organisation Horizont 3000 aufgezeichnet und im Hinblick auf ihre berufsethischen Reflexionen zu Partizipation und Stimme analysiert. Dabei zeichnen diese ein extrem diverses Bild von partizipativem Erfolg und Misserfolg, Idealismus und Pragmatik, sowie dem Zusammenspiel von Theorie und Praxis in der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit der jüngsten Vergangenheit.

Abstract EN

The buzzwords participation and voice (in the sense of speaking for others) occupy a central role in the discourses of development cooperation and development policy of recent decades. In particular, the field of technical assistance in development cooperation (personnel deployed from the Global North to countries of the Global South) is characterized by moments of intercultural communication, but also of muting and silence. Theoretically based on Paulo Freire's critical pedagogy and Gayatri Spivak's critique of advocacy and representation in postcolonial contexts, this paper addresses the multiple critiques of the 'tyranny of participation'. In a qualitative study, oral histories of returnees from TA deployments of the Austrian organization Horizont 3000 were recorded and analyzed with regard to their professional ethical reflections on participation and voice. They present an extremely diverse picture of participatory success and failure, idealism and pragmatism, as well as the interplay between theory and practice in Austrian development cooperation in the recent past.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Das Feld: Personelle EZA	4
2.1 Begriffsdefinitionen und Grenzen des Feldes.....	7
2.2 Besonderheiten und Problemfelder der personellen EZA.....	11
2.3 Trends und Entwicklungen	13
2.4 Personelle EZA in Österreich und Horizont 3000	16
3. Die Methode: Oral History.....	23
3.1 Anwendung im vorliegenden Projekt	27
3.2 Methodologische Überlegungen	30
3.3 Die Umsetzung der Oral History Gespräche.....	33
3.3.1 Kontaktaufnahme	34
3.3.2 Sampling und Gespräche.....	34
3.3.3 Die Analyse von O. H.	36
4. Das Thema: Partizipation und Stimme	38
4.1 Ethisch-philosophische Basis	39
4.2 Partizipation	40
4.2.1 Revolutionäre Wurzeln und Tyrannei eines Schlagwortes	44
4.2.2 Partizipation und Erwachsenenbildung.....	46
4.2.3 Kritik	47
4.2.4 Partizipation bei Horizont 3000.....	56
4.3 Stimme	58
5. Analyse: Die Geschichten	64
5.1 Gespräch 1: U.	65
5.2 Gespräch 2: P.....	68
5.3 Gespräch 3: B.	74

5.4 Gespräch 4: C.	78
5.5 Gespräch 5: J.	82
5.6 Zusammenführende Analyse.....	86
5.6.1 Organisationsethnographische Perspektiven	89
5.6.2 Rolle, Fremdbild und Beziehungsarbeit.....	91
5.6.3 Kontrolle, Gestaltungs- und Entscheidungsmacht	96
5.7 EXKURS: Partizipation und ihre Geschwister	100
6. Zusammenfassung.....	102
Quellen	106
Nicht-wissenschaftliche Quellen	106
Wissenschaftliche Quellen	108
Anhänge	115

Abbildungsverzeichnis

Abb. A (Personalprogramm Horizont 3000: Entsandte Fachkräfte 2012 – 2019).....	20
Abb. B (Personalprogramm Horizont 3000: Zielländer der Personaleinsätze 2012 – 2019).....	21
Abb. C (Abb. C: Horizont 3000 Finanzmittel gesamt & Personalprogramm 2012 – 2019).....	22
Abb. D (Stufenmodell der Partizipation).....	43

Abkürzungen

ADA	Austrian Development Agency
EZA	Entwicklungszusammenarbeit
IMF	International Monetary Fund
ODA	Official Development Aid
PAR	Participatory Action Research
RRA	Participatory Rural Appraisal
SAP	Structural Adjustment Programme
TA	Technical Advisor
ÖED	Österreichischer Entwicklungsdienst

Anmerkung zur gendersensiblen Schreibweise

In der vorliegenden Arbeit kommt das Binnen-I zur Anwendung, wenn es sich bei den bezeichneten Entitäten um Menschen handelt. Im Fall von „Akteurinnen“ oder „Geldgebern“ wird dabei aber unterschieden, ob Menschen oder Organisationen bezeichnet werden – in zweiterem Fall wird das Binnen-I nicht angewendet, um eine Verwässerung der Zielsetzung gendersensibler Schreibweise (der Sichtbarkeit von Frauen) zu vermeiden.*

1. Einleitung

Die Debatte rund um das Schlagwort *Partizipation* nimmt in der Entwicklungspolitik viel Raum ein. Die Einschätzungen reichen dabei von Partizipation als einem „Zauberwort“, einer der „wichtigsten Lernerfahrungen der Entwicklungszusammenarbeit“ der letzten Jahrzehnte (Ottacher u. Vogel 2015: 95) bis hin zur Partizipation als Mittel „neuer Tyrannei“ (Cooke u. Kothari 2001). Im Kern dieser Debatte steht das Problem, dass die Stimmen derer, für die die Entwicklungszusammenarbeit (EZA) Projekte und Programme zumindest vordergründig betreibt, in eben diesen auffallend abgänglich sind. Wenn in der EZA-Praxis das, was geliefert wird und das, was gebraucht oder gewollt wird auseinanderklaffen, so sei dieser Mangel durch mehr oder bessere oder umfassendere Partizipation zu beheben.

Diese Praxis umfasst nicht zuletzt die personelle EZA. Im Jahr 2019 waren 69 Fachkräfte in 15 Ländern im HORIZONT 3000-Personaleinsatz (Horizont 3000 2020: 15). Diese Einsätze machen quantitativ zwar nur einen kleinen Teil dessen aus, was Österreich an Official Development Aid (ODA) leistet, trotzdem sind sie alles andere als periphere Erscheinungen im Feld der angewandten Entwicklungszusammenarbeit (EZA). Jahrzehntlang haben sie das Bild dessen geprägt, was EZA ausmacht: Der – in veralteter Wortwahl – Entwicklungshelfer, heute die Projektmitarbeiterin aus dem Norden, die mit Fachexpertise und vor allem auch mit persönlichem Einsatz in Ländern des globalen Südens Projektarbeit leistet, gibt einem Feld ein Gesicht, das ansonsten stark von der Administration von Geldflüssen gekennzeichnet ist. Das Berufsfeld, so überschaubar es in Österreich auch sein mag, floriert nach wie vor. Diesem Feld widmet sich die vorliegende Arbeit. Ziel ist es, in Gesprächen mit Menschen, die im Rahmen der personellen EZA Auslandseinsätze absolviert haben – mit *RückkehrerInnen* –, deren Ansichten und Interpretationen von Partizipation und Stimme nachzuspüren. Mit Zweiterem meine ich die Frage dessen, wer für wen spricht (und wem diese Fürsprache notwendigerweise die Stimme nimmt, im Sinne Spivaks *Can the subaltern speak?*). Die Selbstreflexionen der eigenen Strategien und Methoden sollen dabei einem zeitlichen Vergleich unterzogen werden. Die Vorannahme ist dabei zum einen, dass sie im Zuge ihrer teils mehrjährigen Einsätze Veränderung in ihrer Berufsethik und Lernprozesse erlebten. Zum anderen

beziehe ich mich aber auch auf den etwas größer gesteckten zeitlichen Rahmen der letzten Jahrzehnte EZA-Praxis, insbesondere der personellen EZA. Diese Praxis hat große Veränderungen durchlaufen. Im vorliegenden Projekt wird dieser Wandel exemplarisch veranschaulicht durch die Debatte um das Schlagwort Partizipation. Die Vorannahme ist hier, dass diese Debatte mit starken Auswirkungen auf berufsethische Positionierungen in der angewandten EZA einhergeht. Durch eine Bezugnahme auf die Debatte sollen die berufsethischen Reflexionen so in einen größeren zeitlichen Zusammenhang gebracht werden.

Der Grund, warum dieses Thema für das Feld der Entwicklungsforschung besonders relevant ist, ist die starke, anhaltende Diskrepanz zwischen der Art der Partizipation, die theoretische Ansätze in den letzten Jahrzehnten gefordert haben, und der Art und Weise, wie dieses Konzept in der Praxis der Projektarbeit vor Ort umgesetzt wird. Es besteht hier ein besonders starker Widerspruch zwischen theoretischen Forderungen und praktischen Realitäten (Kohl 1999). Insbesondere im Bereich der personellen Zusammenarbeit, der sich dadurch auszeichnet, dass ProjektmitarbeiterInnen im globalen Norden rekrutiert und dann bei Partnerorganisationen im globalen Süden eingesetzt werden, wird diese Diskrepanz sichtbar. Hier greifen grundlegende Kritiken von Seiten der Entwicklungsforschung, die beispielsweise auf Problematiken zu Wissen und Macht hinweisen, welche in Projekten personeller Zusammenarbeit notwendigerweise eine Rolle spielen. In diesen passiert immer (auch) Know-How-Transfer, Weitervermittlung ‚technischen‘ Wissens und generell Wissensvermittlung in Kontexten von Trainings und anderer Formen der Erwachsenenbildung. Das Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, einen Beitrag zu dieser kritischen Debatte zu leisten. Einer meiner Ausgangspunkte sind dabei die *Oral Histories*, die Gerald Hödl (2010) zusammengetragen hat. Darin zeichnet er ein historisches Bild der Personaleinsätze in der österreichischen EZA aus den 1960ern und 70ern in einer Fallstudie von etwa 30 (ehemaligen) MitarbeiterInnen der Organisation Horizont 3000 bzw. ihrer Vorgängerorganisationen. Diese Geschichte erzählen von breit gefächerten Erfahrungen aus dieser frühesten „Experimentierphase“ der österreichischen personellen EZA (Hödl 2010: 97). Neben eher deskriptiven Erläuterungen von beruflichen Abläufen decken sie auch teils ethische Beschäftigungen mit Problemfeldern des Berufsfeldes auf. Dabei kommen unter anderem

Reflexionen zu Wissen und Macht zum Vorschein (Hödl 2010: 106ff.). Eine Weiterführung für die jüngste Vergangenheit sollte sich nun auch inhaltlich den Themen widmen, die den großen Wandel in der EZA in den letzten Jahrzehnten veranschaulichen. Diese Rolle wird in der vorliegenden Arbeit der Debatte rund um das Schlagwort Partizipation zugewiesen. Die Frage lautet darum: Wie verhandeln Menschen, die im EZA-Bereich der personellen ZA tätig sind/waren, berufsethische Ideale von Partizipation und Stimme in ihrer praktischen Tätigkeit? Und als vertiefende, konkretisierende Unterfrage: Welche Strategien wenden sie an und wie verändern sich diese mit der Zeit? Das Fallbeispiel Horizont3000, konkreter das Personaleinsatzprogramm der Organisation bzw. die Menschen, die von diesen Einsätzen zurückgekehrt sind, wurde gewählt, da es das einzige Programm seiner Art in Österreich ist (ECDPM 2007: 11). Durch die empirisch ausgelegte Arbeit verfolgt die vorliegende Analyse auch das Ziel, einen Brückenschlag zwischen systematisierten Erfahrungen von PraktikerInnen und der universitären Forschung zu befördern. Das Forschungsprojekt setzt sich also zum Ziel, Geschichten und Erinnerungen der RückkehrerInnen im Kontext berufsethischer Reflexionen des rezenten Entwicklungsdiskurses (festgemacht an den Schlagworten Partizipation und Stimme) aufzuzeichnen und zu analysieren.

Im Folgenden soll zunächst das Feld der personellen EZA abgesteckt und definiert werden. Im Zuge dessen befasse ich mich auch mit der Frage nach den Beweggründen, die Akteure in der EZA-Praxis dazu bewegt, diesem Instrument den Vorzug zu geben; nach den postulierten Vor- und Nachteilen insbesondere im Vergleich zum zahlenmäßig bei weitem dominanten Instrument der Finanzleistungen. Weiters gehe ich auf die aktuelle Bedeutung der personellen EZA innerhalb der österreichischen ODA ein und vergleiche hier die Zahlen der letzten Jahre, um andeuten zu können, in welche Richtung sich das Berufsfeld entwickelt. Dann widme ich mit der ausgewählten Fallstudie, der personellen EZA der Organisation Horizont 3000. Kapitel 3 befasst sich mit der Methodologie und der Methode der Oral History. Dazu wird zuerst umrissen, worum es sich dabei handelt und weshalb eine Anwendung im vorliegenden Projekt sinnvoll ist. Die konkrete Umsetzung im Zuge der fünf Gespräche wird ebenso beschrieben wie die Vorüberlegungen zur Analyse. Im Kapitel 4, dem Hauptteil des Forschungsprojektes, führe ich die Themen Partizipation und Stimme aus, gebe einen Überblick über die umfangreiche wissenschaftliche Kritik an diesen

Konzepten und bringe sie dann mit der Fallstudie in Verbindung. Die gewonnenen empirischen Daten werden in Kapitel 5 zunächst durch Zusammenfassungen der Inhalte und erzählten Geschichten präsentiert, gefolgt von einer zusammenführenden themengeleiteten Analyse der für die RückkehrerInnen zentralsten Problematiken aus dem Themenkomplex Partizipation und Stimme.

2. Das Feld: Personelle EZA

Das Feld der Untersuchung ist ein konkretes Instrument der EZA-Praxis: die personelle Zusammenarbeit oder Personalentsendung. Zunächst soll ein Überblick über das Instrument, die ihm eigene Logik und das dazugehörige Vokabular im Allgemeinen gegeben werden. Personelle EZA zeichnet sich dadurch aus, dass *Fachkräfte* aus Ländern des Globalen Nordens von international tätigen Organisationen an ausgewählte lokale *Partnerorganisationen vor Ort* vermittelt werden. Im Zuge von etwa zweijährigen *Einsätzen* sind diese Menschen meist in beratenden Positionen tätig, in jüngerer Vergangenheit besonders oft in Funktionen der Organisationberatung und -entwicklung (siehe Gespräch 3 mit B). Nach Ende des Einsatzes gliedern sich diese Menschen meist als *RückkehrerInnen* wieder in Gesellschaft und Erwerbswirtschaft ihrer Herkunftsländer ein. Bei Horizont 3000 wird dieses Instrument im Rahmen des sogenannten Personalprogramms eingesetzt – so bezeichnet in Abgrenzung zur zweiten großen Schiene, dem Finanzierungsprogramm (Horizont 3000 2020). Es ist anzumerken, dass der Begriff der *Personalentsendung* der allgemeinere ist, der abseits von Entwicklungspolitik auch von international tätigen Unternehmen der Privatwirtschaft benutzt wird. Darum wird im Folgenden dem der EZA eigenen Begriff der personellen EZA der Vorzug gegeben.

Weiteren und näheren Begriffsdefinitionen sind einige Überlegungen voranzustellen. So stellt sich etwa die Frage, wie relevant dieses Feld der personellen EZA innerhalb der gesamten EZA (noch) ist. 2011 feierte Horizont 3000 ein Jubiläum: 50 Jahre personelle Entwicklungszusammenarbeit. Beim dazugehörigen Festakt scheint sich dieses „unverzichtbare Instrument der EZA“ (H3000-Vorsitzender Dietmar Schreiner, zitiert nach Globale Verantwortung 2011) in einer

Verteidigungsposition gefunden zu haben. „In Zeiten von Globalisierung und schwindenden Budgets“ bestand offenbar Bedarf, den Stellenwert der personellen EZA zu diskutieren (Globale Verantwortung 2011). Auch der Horizont 3000-Jahresbericht 2017 ist bemüht, dem Instrument „neue Aktualität“ zu verleihen. Unter dem Titel „Zukunftsmodell Personelle EZA“ sind dem Bericht mehrere Gründe vorangestellt, warum die Bedeutung des Instrumentes (zumindest damals aktuell) wieder zunahm, nachdem sie in den Nuller-Jahren tendenziell abgenommen habe. Die Gründe: „Die sinkende Relevanz von EZA als Finanzierungsquelle für Länder des Globalen Südens und die steigende Relevanz des Zugangs zu Wissen“ (Horizont 3000 2018: 3). Ersteres weist auf die feine, aber wichtige Spezifizierung hin, dass es die *relative*, vielleicht aber nicht *absolute* Zunahme ist, auf die man sich hier bezieht.

Das Instrument personelle EZA wirkt zweifelsohne nach wie vor prägend in der österreichischen EZA-Landschaft. Es soll darum auch eine quantitative Analyse der personellen EZA für den österreichischen Kontext unternommen werden, um so einen Rahmen für das Forschungsfeld zu schaffen. Wie hat sich die personelle EZA in den letzten Jahren entwickelt, welche Bedeutung kommt ihr in absoluten und relativen Zahlen zu? Dieser Kontext ist wichtig, da manche Stimmen in der personellen EZA bereits eine „aussterbende Spezies“ sehen wollen (Mang 2006). Die Vorannahme ist jedenfalls, dass aktuell und in der jüngsten Vergangenheit zahlreiche Menschen solche Einsätze absolvieren oder absolviert haben, und dass diese Einsätze nicht zuletzt das Bild der EZA in der Öffentlichkeit nach wie vor prägen. Zweitens ist über die Frage nach der aktuellen Vitalität der ‚Spezies‘ hinaus auch wichtig darauf einzugehen, ob ihr Erhalt denn ein Anliegen ist, für das sich der Einsatz lohnt. Weder in den Reihen der PraktikerInnen noch in denen der Wissenschaft besteht hier ein klarer Konsensus. Einige Positionen in dieser Frage werden in Kapitel 2.2 dargestellt.

Eine dritte Vorabüberlegung bezieht sich auf die Einschätzung, wie relevant Ansichten, Einschätzungen und Berufsethik der RückkehrerInnen sind. Hier argumentiere ich, dass die gesamte Institution der österreichischen EZA stark von diesen beeinflusst wird. Nicht zuletzt rekrutiert sich die MitarbeiterInnenschaft der EZA zu einem beträchtlichen Teil aus RückkehrerInnen; diesen Einsätzen kommt schon deswegen eine Ausbildungsfunktion zu (Kirchner

2006). In diesem Zusammenhang ist meine Annahme, dass Wandel in der Institution der österreichischen EZA aus drei Richtungen kommt: Der politische Rahmen, der öffentliche Diskurs und die auf dem Feld tätigen Organisationen bzw. ihre MitarbeiterInnen stehen dabei in einem Dialog zueinander. Insofern beleuchtet die vorliegende Arbeit einen wichtigen Teil dieses Dialoges.

Viertens und zuletzt greift für die Arbeit mit meinen ForschungspartnerInnen Fergusons (1994) allgemeine Kritik an der Arbeit mit in der EZA-Praxis verorteten Menschen: Sie suchten immer nur die Art von Ratschlag, den sie auch annehmen könnten (Ferguson 1994: 181). Ferguson sagt das Aid/Development Agencies betreffend, und für diese gilt das wohl in einem noch stärkeren Ausmaß als für die RückkehrerInnen im vorliegenden Projekt. Letztere sehen sich zwar (in sehr unterschiedlichem Ausmaß!) noch mit der Organisation und der Welt der EZA-Praxis verbunden, haben aber kaum (mehr) Veranlassung, einer strategischen Marketinglogik zu folgen. Darum ist nicht verwunderlich, dass in den Gesprächen mit den RückkehrerInnen auch viel grundsätzliche Kritik an EZA-Praktiken des Personaleinsatzes und der EZA im Allgemeinen aufkommt. Fergusons Kritik impliziert gegebene institutionelle Grenzen der Handlungsfähigkeit der EZA-Akteure. Dem gegenüber arbeite ich in der Denktradition, dass unsere Handlungen nicht von den gegebenen Strukturen determiniert, sondern durch sie lediglich konditioniert sind (wie im Kontext ökonomischer Strukturen von Freire 2004: 35f. formuliert; ebenso bei Geertz 1973: 18 „code does not determine conduct“).

Diesen Vorabüberlegungen die Relevanz des Forschungsfeldes und gleichzeitig der ForschungspartnerInnen betreffend folgt eine Definition und Abgrenzung des Feldes (2.1), Überlegungen zu den ihm eigenen Problemfeldern, aber auch seinen Vorteilen aus Perspektiven der EZA-Praxis (2.2), eine Bestand- bzw. Trendanalyse der Entwicklung des Feldes (2.3), sowie eine Beschreibung der konkreten gewählten Fallstudie im Kontext der österreichischen EZA (2.4).

2.1 Begriffsdefinitionen und Grenzen des Feldes

Die EZA bedient sich in der Praxis unterschiedlicher Instrumente, die die gewünschte Veränderung vor Ort oder *on the Ground* herbeiführen sollen. Diese Instrumente der EZA lassen sich dabei grob zusammenfassen als eine Versendung von entweder Geld, Technik und anderen Sachleistungen, oder aber von ExpertInnen (so zusammengefasst etwa bei Ottacher u. Vogel 2015: 79).¹ Das Instrument der personellen Zusammenarbeit, also der Personalentsendung von Fachkräften aus den EZA-Geberländern steht im Zentrum der vorliegenden Arbeit. Dieser Fokus sieht die personelle EZA einerseits als eigenes Berufsfeld, andererseits als Instrument oder Modus der EZA-Praxis, das eigenen Rationalitäten und Logiken folgt. Für eine Beschäftigung mit diesem Feld sind eine Reihe von Begriffsdefinitionen und Abgrenzungen nötig.

Unter der Überschrift „Experten, Freiwillige und »Entwicklungshelfer«“ (Ottacher u. Vogel 2015: 72ff., Hervorhebung im Original) fordern Ottacher und Vogel – beide in ihrer beruflichen Praxis stark in der österreichischen EZA und auch konkreter bei Horizont 3000 verortet – zwischen den drei genannten Kategorien zu unterscheiden. In ihren Ausführungen entsteht das Bild eines Dreischichten-Modells, was etwa auf der unterschiedlichen Entlohnung dieser verschiedenen Arten entsandten Personals basiert. Am unteren Ende platziert sind dabei die nicht oder wenig bezahlten *Freiwilligen*; die *ProjektmitarbeiterInnen* stellen das Mittelfeld dar, und an der Spitze der Hierarchie der Gehälter stehen die *ExpertInnen*. Noch unter der untersten Schicht der Freiwilligen erwähnen sie dabei auch noch die *VoluntouristInnen*, die für ihren Einsatz oft sogar zahlen (Ottacher u. Vogel 2015: 74). Die Freiwilligen bekommen zwar – nicht immer und dann oft auch nur geringe – Entlohnung, erhalten dafür aber für ihren Einsatz umso mehr Lernerfahrung, so die

¹ Diese Darstellung ist freilich sehr vereinfacht: Geldleistungen zum Beispiel beinhalten eine sehr große Bandbreite an Instrumenten, die mit guten Gründen zu differenzieren sind. Ob das Geld als Zuschuss oder als Kredit vergeben wird, ist dabei sicherlich eine der relevantesten Fragen. Aber auch wenn die Leistung als ein nicht zurückzahlender Zuschuss definiert ist, stellt sich die Frage: Ein Zuschuss wozu? Zu einem Projekt oder zu den laufenden Kosten einer Organisation? Und zu welchen Bedingungen? Im Bereich der Sachleistungen ließen sich ähnliche Differenzierungen vornehmen. Diese Fragen liegen zwar außerhalb des Fokus der vorliegenden Arbeit, sind aber ein Teil der Kritik an Finanzierungsprojekten allgemein und als solche relevant für die Entscheidung von Organisationen für oder gegen das Instrument der personellen EZA.

Ratio des Freiwilligen-Modells.² Gleichzeitig brächten sie auch kaum fachliche Qualifikationen mit (Ottacher u. Vogel 2015: 74) und leisteten somit an ihren Einsatzorten weniger mit ihrer Expertise und mehr mit ihrer Motivation. Ottacher und Vogel betonen auch den Aspekt der Rechenschaft und der Verantwortung, die in direkter Relation zur Entlohnung gedacht werden können, denn: Wer den Job für „ein Butterbrot“ mache, von dem könne nicht allzu viel verlangt und erwartet werden (Ottacher u. Vogel 2015: 75). Am anderen, oberen Ende dieses Modells finden sich diverse *ExpertInnen*, die für ihre Leistungen oft auf Honorarbasis nach hohen europäischen Standards bezahlt werden (Ottacher u. Vogel 2015: 74f.). Diese stünden in Kritik, sich wie „Maden im Speck“ am Geschäft mit der Armut zu bereichern; geringere Gehälter wären aber aufgrund der erforderlichen Expertise und Erfahrung, nebst hohen Anforderungen an Flexibilität und Belastbarkeit nicht denkbar (Ottacher u. Vogel 75). Für die zu erfüllenden Aufgaben – oft im Bereich von Evaluierungen und diversen Aspekten des Projekt- und anderen Formen des Managements – steht offenbar außer Frage, ob diese lokal rekrutiert werden können. Wo sich diese Frage aber sehr wohl stellt, ist im Bereich des Mittelfeldes; des entsandten Personals:

Das was sich früher einmal »Entwicklungshelfer/in« genannt hat und heute in der Entwicklungszusammenarbeit als »Fachkraft« oder »Projektmitarbeiter/in« [oder technical advisor oder development worker; Fußnote] bezeichnet wird, steht in vielerlei Hinsicht zwischen den beiden erstgenannten Typen. [...] Hierbei werden Fachkräfte mit Ausbildung und Erfahrung in Berufen, die in vielen Ländern des globalen Südens nicht oder nur sehr schwer verfügbar sind, für eine befristete Zeit entsandt. (Ottacher u. Vogel 2015: 75f.)

Ein Hauptkriterium für diese Definition ist neben der Befristung also, dass die Fachkraft im jeweiligen Land/Kontext nicht verfügbar sein darf, da sonst das entsprechende Personal aus dem lokalen Arbeitsmarkt rekrutiert werden *müsste* (Ottacher u. Vogel 2015: 76). Dies ist ein der personellen EZA eigenes, zentrales Problemfeld.

In ihrer beispielhaften Beschreibung einer solchen Entsendung gehen Ottacher und Vogel nicht zufällig auch auf die mitreisende Familie ein (Ottacher u. Vogel 2015: 77), da das in diesem Modell anders als bei den ExpertInnen und auch meist bei den Freiwilligen ausdrücklich vorgesehen ist.

² Ob diese Unterscheidung auf Basis der Lernerfahrung nun in der praktischen Umsetzung immer greift und sinnvoll ist, sei dahingestellt, aber in jedem Fall ist es eine, der allgemein große Bedeutung zugesprochen wird (siehe z.B. die strikte Unterscheidung zwischen Lern- und Facheinsätzen, die die österreichischen Qualitätsstandards für internationale Freiwilligeneinsätze vornehmen; Morawetz 2018: 263).

Bemerkenswerterweise ist diese mitreisende Familie sogar im entsprechenden Gesetz festgehalten. Dort wird an die Arbeitsverträge der „Fachkräfte der Entwicklungshilfe“ die Anforderung gestellt, dass bei der „Höhe der Entschädigung für zusätzliche Aufwendungen während des Einsatzes [auf] Familienverhältnisse der Fachkraft Rücksicht zu nehmen ist“ (BGBl. 574/1983, § 4). Der mitausreisende Partner (tatsächlich wohl meist die mitausreisende Partnerin) ist somit auch formell institutionalisiert Teil des Berufsfeldes. Dieser wird auch in einer der Oral Histories (Gespräch 5, J.) aufgegriffen. J.s Erzählung davon, wie es seiner Frau E. in ihrer Rolle als „Beiwerk“ ging, spricht dafür, dass der „institutionalisierte subalterne Status“ (Hödl 2010: 110) der mitausreisenden PartnerInnen nach wie vor ein weiteres dem Berufsfeld eigenes Problem darstellt.

Betont werden weiters auch die engen und persönlichen Bindungen als dezidierte Zielsetzung einer Entsendung als Entwicklungshelfer (Ottacher u. Vogel 2015: 77). Durch diese Zielsetzung erklärt sich auch der Fokus auf die Ausbildung der zu entsendenden Personen, etwa in Form von Vorbereitungskursen. Die entsandten Personen sind somit in zweifacher Hinsicht sowohl die eigentliche *Ressource*, die aus dem Norden in den Süden geliefert wird, als auch das eigentliche *Produkt* ihres Einsatzes, das allerdings in den Norden zurückkehren soll. So zumindest stellt sich das Bild dar, wenn immer wieder von der „Brückenbauerfunktion“ dieser Menschen nach ihrer Rückkehr gesprochen wird (Ottacher u. Vogel 2015: 79). Wie sehr diese Funktion auch Teil der Institution personelle EZA ist, hebt auch ein Jahresbericht Horizont 3000s hervor: „[D] gesellschaftspolitische Engagement in Österreich nach der Rückkehr aus dem Einsatz“ sei „immer fixer Bestandteil des Programms“ gewesen (Horizont 3000 2018: 3).

Was also definiert den Beruf der Menschen, die im Feld der personellen EZA entsandt werden? Im österreichischen „Entwicklungshelfergesetz“ von 1983 ist diese Art der Fachkraft im Kontext der Personalentsendung folgendermaßen benannt und definiert:

Fachkräfte sind eigenberechtigte Personen, die im Auftrag einer österreichischen Entwicklungshilfeorganisation in Entwicklungsländern zu dem Zweck tätig sind, im Rahmen eines Vorhabens, das den Grundsätzen des Entwicklungszusammenarbeitsgesetzes entspricht, an der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung dieser Länder mitzuarbeiten oder die von einer Entwicklungshilfeorganisation für einen solchen Einsatz vorbereitet werden. (BGBl. 574/1983, § 2)

Dabei wird hier zunächst zwar in der Wortwahl ebenso zwischen „Entwicklungshelfern und Experten“ unterschieden, der Gesetzestext bezieht sich allerdings in weiterer Folge auf beide ohne weitere Differenzierung unter der gemeinsamen Bezeichnung „Fachkraft“ (BGBl. 574/1983, § 1). Insgesamt deckt dieses Gesetz aber wohl nur tatsächliche Personalentsendungen ab, da unter anderem von Aufenthaltsdauern von über einem Jahr ausgegangen wird, ebenso von Vor- und Nachbereitungszeiten in Österreich. Wenn die in der Diktion von Ottacher und Vogel als *Experten* bezeichneten Menschen etwa mittels Dienstleistungsverträgen und nicht in Angestelltenverhältnissen nach dem Entwicklungshelfergesetz beschäftigt werden, befinden sich diese auch arbeitsrechtlich in einer ganz anderen Kategorie (Thomas Vogel von Horizont 3000 bezieht sich auf diese als *KonsulentInnen*, Gespräch 19.1.2021). Die Trennung zwischen *ExpertInnen* und *EntwicklungshelferInnen* mag innerhalb von Organisationen also mittels unterschiedlicher Arbeitsverträge sauber durchzuführen zu sein. Auf jeder anderen Ebene – zum Beispiel Arbeitsauftrag, Rolle und Grad der Einbettung in Organisationsstrukturen – kommt es allerdings zu Vermischungen und Überschneidungen. Ein Beispiel dafür liefern manche Arten des Einsatzes als Entwicklungshelfer etwa als „SpringerIn“ oder im Wording von Horizont 3000 „Borrow-a-TA“ (Horizont 3000 2020: 8). Durch ihre Einsätze bei verschiedenen Partnerorganisationen stehen diese reinen Expertenberatungen wohl recht nahe. Dabei können solche kurzen Intervalle bei wechselnden Partnerorganisationen ohne längerfristige Einbettung eine „Abladung von Wissen“ begünstigen (Peter Pober-Lawatsch, Gespräch 15.12.2020). Dementsprechend ist festzuhalten, dass die erwähnte geforderte Trennung in der vorliegenden Arbeit auch nur auf der Ebene eingehalten wird, auf der es sinnvoll machbar ist: Auf der vertraglichen Einstufung der MitarbeiterInnen der Organisation Horizont 3000.

Zur Begriffswahl ist weiters relevant, dass sich in den Selbstbezeichnungen der RückkehrerInnen und im offiziellen Wording der Organisation Horizont 3000 der Begriff *Technical Advisor* (TA) neben dem der (im Deutschen sehr allgemein formulierten) *Fachkraft* durchsetzt.

2.2 Besonderheiten und Problemfelder der personellen EZA

EZA-Organisationen, die vom Instrument des Personaleinsatzes Gebrauch machen, führen eine Reihe von Vorteilen und Argumenten an, die diesen im Vergleich zu anderen Mitteln der EZA-Praxis auszeichneten. Für den Vergleich werden dabei häufig Finanzierungsprojekte bzw. Instrumente der finanziellen EZA herangezogen. Letztere deckt eine breite Vielfalt von meist projekt- und programmförmig organisierten Förderungen ab, die in Form von Geldtransfers an ausgewählte Organisationen gestaltet sind. Der Modus der personellen EZA birgt dabei eine Reihe von Eigenheiten und Problemfeldern in sich. Auf diese wird in weiterer Folge zunächst aus Sicht der in der EZA-Praxis Tätigen eingegangen (wissenschaftliche Kritik siehe Kapitel 4).

Einer der zentralen Kritikpunkte der Personalentsendung bezieht sich auf die Frage, ob bzw. warum die fragliche Stelle nicht von einer lokal(er)en Fachkraft besetzt werden kann. Oft ist in diesem Zusammenhang davon die Rede, dass es in den jeweiligen Zielregionen schon ausreichend gut ausgebildetes Personal gäbe (Ottacher u. Vogel 2015: 80). Dieses Argument muss auch im wirtschaftlichen Kontext unterschiedlicher Lohnniveaus gesehen werden, wenn etwa die ExpertInnen aus dem Norden ein viel höheres Gehalt beziehen als ihre lokalen Counterparts. Das wiederum kann nur gerechtfertigt sein durch die Schulungssituation - der Counterpart erhält auch eine Art *Training on the Job*. Fragen der Wirtschaftlichkeit stellen sich jedoch auch, betrachtet man lange Phasen der Einschulung und des Sich-Erst-Einmal-Zurechtfindens im fremden Kontext im Verhältnis zu den dann doch recht kurzen 2-jährigen Einsätzen. Genau diese Schwäche kann aber auch als Stärke betrachtet werden: Durch die „kulturelle Fremdheit der Fachkräfte“ könne ein besonderer Raum für Innovation geschaffen werden könne, da der „Blick von außen“ gewohnte Muster aufbrechen könne und so alte Probleme in neuem Licht erscheinen können (Horizont 3000 2018: 3). Dieses Wording bringt das Instrument in nächste Nähe zu den Versprechen des Wirtschaftsfeldes Unternehmensberatung (siehe u. a. den Slogan der WKO Unternehmensberatung: „Ihr Blick von außen“, WKO 2016), und tatsächlich habe sich das Berufsfeld auch in jüngerer Vergangenheit stark in diese Richtung entwickelt: Es gehe immer weniger um die Schulung lokaler Fachkräfte und mehr um die „Stärkung von organisationalen und gesellschaftlichen Kapazitäten“ (Horizont 3000 2017: 3).

Gleichzeitig ist aber die Problematik des bei einer ausländischen Fachkraft verorteten Wissens eine, die sich nicht auflösen lässt. Diese Problematik fasst Hödl (2010) unter der Überschrift „Wissen und Macht“ folgendermaßen zusammen: „Menschen aus Nordamerika, Ostasien und Europa sehen sich berufen, ihre als höherwertig eingestuften Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen an Menschen aus dem „Süden“ weiterzugeben, um deren Produktivität und Lebensqualität zu erhöhen.“ (Hödl 2010: 107). Analog zu dieser Kritik aus wissenschaftlich-ethischer Richtung stellt sich auf Seiten der EZA-Organisationen meist eine pragmatisch-technische unter dem Schlagwort der Nachhaltigkeit: Wie sicherstellen, dass das als höherwertig eingestufte Wissen nicht mit den Fachkräften nach zwei Jahren wieder abwandert? H3000 etwa bezieht zu dieser Frage auf verschiedene Arten und seit vielen Jahren Stellung. Die programmatische Verankerung von lokalen ‚Counterparts‘, die eng mit den entsandten Fachkräften zusammenarbeiten sollen, ist etwa ein Versuch, aus problematischen kolonialen Wissenstransfersettings *Partnerschaften* zu machen.

Ein ganz zentraler Kritikpunkt von Finanzierungsprojekten ist unter dem Begriff der Fungibilität zusammengefasst (Ottacher und Vogel 2015:81). Das Argument dabei ist, dass wenn im Rahmen der EZA etwa soziale Einrichtungen wie Krankenhäuser oder Schulen finanziert werden, die dafür eigentlich verantwortlichen lokalen oder nationalen Stellen aus der Verantwortung gelassen werden. Deren Ausgaben für – möglicherweise als unangebracht angesehene – Projekte etwa militärischer oder repräsentativer Natur müssten so indirekt als Teil der EZA-Finanzierung begriffen werden (bei Ottacher u. Vogel 2015: 81 ist dies recht deutlich impliziert). Diese Kritik kann auch auf Personaleinsätze übertragen werden, wenn beispielsweise die Fachkräfte sich gedrängt sehen, die ureigensten Aufgaben der Organisation zu übernehmen, deren Kapazitäten sie eigentlich aufbauen sollten. Dieses Problem scheint in den Erlebnissen der RückkehrerInnen sehr zentral gewesen zu sein (mehr dazu in Kapitel 5).

Die Kritik von Seiten der PraktikerInnen umfasst also die Bereiche Nachhaltigkeit, Fungibilität, die Verdrängung lokaler Fachkräfte und der Wirtschaftlichkeit von befristeten Einsätzen. Alle diese Punkte sind hier nur überblicksartig zusammengefasst – auf sie soll im Kapitel 5 im Zuge der Analyse der Oral Histories noch näher eingegangen werden. In Vergleich von

Finanzierungsprojekten und Personaleinsatz wird zugunsten des zweiten weiters angeführt, dass ein entsandter Mensch flexibler sei, sich an veränderte Gegebenheiten rasch anzupassen. Wenn etwa geplante Inhalte und kommunizierte Bedürfnisse der Partnerorganisationen von vorab erstellten Logframes abweichen, so sei das Format einer der Organisation zur Verfügung gestellten Fachkraft gegenüber dem eines finanzierten Projektes im Vorteil. So führt es etwa Jan Wiesenmüller in seiner Funktion als Leiter des H3000-Landesbüros Mosambik aus (Horizont 3000 2018: 9). Das Kriterium der Flexibilität kommt auch in allen Gesprächen (Kapitel 5) auf und spielt eine wichtige Rolle für das Selbstbild und Berufsverständnis der entsandten ProjektmitarbeiterInnen.

2.3 Trends und Entwicklungen

Nach dieser allgemeinen Begriffsdefinition bzw. dem in Österreich geltenden rechtlichen Hintergrund sowie dem Untersuchungsfeld eigenen Probleme und Besonderheiten stelle ich nun die Frage nach dem aktuellen Stand und der Entwicklung der personellen EZA. Wohin geht der Trend, wohin entwickelt sich das Feld?

Dafür lohnt es sich, den Blick zunächst nach Deutschland zu richten: Im deutschen Kontext ergibt eine 2011 durchgeführte quantitative Analyse, dass zumindest in absoluten Zahlen die Personalentsendungen der EZA weiterhin zunehmen und dass dieses Wachstum auch durch neue öffentliche Auftraggeber befördert werde. Die Autorin der Studie warnt aber auch hier, dass die Diagnose eines wachsenden Berufsfeldes keine eindeutige ist (Grundmann 2013: 91). Mit dieser Einschränkung ließen sich aber folgende Trends feststellen: Süd-Süd-Kooperationen nehmen an Bedeutung zu, ebenso wie die Entsendung von nicht-deutschen Fachkräften allgemein, während (weil?) „nicht genügend KandidatInnen deutscher Herkunft“ verfügbar seien; die Art der Einsätze verlagern sich tendenziell weg von „familienfreundlichen“ Einsatzorten und -arten hin zu „schwierigen“ Standorten; und es sei weiters tendenziell ein Rückzug der staatlichen Institutionen von der Basis hin zur Meso- und Makroebene bemerkbar (Grundmann 2013: 91). Im Vergleich dazu verlagerten sich Großbritannien, die Niederlande und die skandinavischen Länder immer weiter weg von Personalentsendungen hin zu finanzieller Zusammenarbeit und Budgethilfe

(Grundmann 2013: 88). Wo sich Österreich in diesem Zusammenhang einordnet, ist eine der Fragen der vorliegenden Arbeit.

Zum Thema der EZA-Praxis in Österreich im Allgemeinen und zur Personalentsendung im Speziellen ist zunächst anzumerken, dass diese Themen bislang insgesamt überraschend wenig erforscht worden ist. Die wenigen Arbeiten, die sich diesem Feld widmen, sind fast ausschließlich Hochschulschriften (Diplom- oder Masterarbeiten). Anzuführen sind etwa Andreas Josef Geiser (2001), der die österreichische ODA in ihrer Entwicklung betrachtet, oder Elisabeth Maria Prammer (2008), die mediale Interdependenzen zwischen österreichischer EZA und Entwicklungspolitik untersucht. Eine umfassende Betrachtung der österreichischen Entwicklungspolitik bietet Gerald Hödl (*Österreich und die Dritte Welt*, 2004). In einem zeitlichen Rahmen von 1945 bis 1995 stellt er die gesamte österreichische Entwicklungspolitik in ihrem globalen Rahmen dar. Er hebt beispielsweise hervor, dass „sowohl die bilaterale technische Hilfe als auch die Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit in Österreich [...] zum überwiegenden Teil von NGOs geleistet [werden], der Staat tritt in diesen Bereichen lediglich als Finanzier in Erscheinung“. (Hödl 2004: 218) Diese Situation bedinge auch, dass staatliche Planung und Kontinuität kaum Merkmale der österreichischen EZA seien. Die Arbeit von EntwicklungshelferInnen wird folglich auch seit 1974 und in einer neuen Fassung seit 2002 im Bundesgesetz über die Entwicklungszusammenarbeit BGB1 Nr. 49/2002 gesetzlich geregelt (Hödl 2004: 220). Hödl zeichnet außerdem nach, wie sich das Verhältnis zwischen Staat und diesen NGOs über den Untersuchungszeitraum hinweg entwickelte. In dieser Beziehung die wichtigsten Meilensteine stellen die Verlagerung der entsprechenden Kompetenz zum Thema Entwicklungshilfe in das Bundeskanzleramt 1990 (Hödl 2004:224), der EU-Beitritt Österreichs 1995 dar, und die Gründung der Austrian Development Agency (ADA) 2004 dar. Die Motive der Entwicklungshilfe, deren zeitliche Entwicklung er basierend auf diversen außenpolitischen Statements analysiert, lassen dabei seit den 80er Jahren neben einer Konsolidierung des Feldes (Hödl 2010: 97) eine Professionalisierung und Technokratisierung erkennen:

[D]ie entwicklungspolitische Auseinandersetzung [erfuhr] im Lauf der Zeit eine zunehmende Spezialisierung, der entwicklungspolitische Experte beerbte den außenpolitischen Allrounder, an die

Stelle von Grundsatz- traten Detailfragen, statt über Motive und Prinzipien diskutierte man über operative Ziele und administrative Strukturen. (Hödl 2004: 212).

Diese Analyse ist insofern relevant, als dass die entsandte Fachkraft mit ihrer technischen Expertise und ihrer Beschäftigung mit operativen Details der Organisationsentwicklung diesem Bild ebenfalls entspricht. Bemerkenswert ist an der sehr umfassenden Analyse Hödls dabei aber, dass er auf den *Modus* der EZA kaum oder zu einem wesentlich geringeren Ausmaß eingeht als etwa auf die thematische oder geografische Ausrichtung. Er erwähnt etwa nur die quantitativ große Bedeutung der als Entwicklungshilfe deklarierten Exportförderung im Vergleich zu dem wesentlich geringeren Anteil von Grants/Zuschüssen (Hödl 2004: 203f.). Für seine Analyse scheint der Modus der EZA und somit die geschichtliche Entwicklung der personellen Zusammenarbeit also keine eigene Rolle zu spielen, die einer gesonderten Hervorhebung bedarf.

Cornelia Gruber (2019) hingegen zog in ihrer Masterarbeit konkret das Personaleinsatzprogramm von Horizont 3000 als Basis für ihre empirische Untersuchung heran. Aufgrund der starken Ähnlichkeiten zur vorliegenden Arbeit soll auf ihre Arbeit etwas näher eingegangen werden. Gruber interviewte insgesamt zehn Menschen, die mit Horizont 3000 bzw. den Vorgängerorganisationen auf Auslandseinsätzen gewesen waren. Der zeitliche Rahmen der Einsätze ist dabei weit gestreut, von 1989 bis hin zu bei Interviewdurchführung (2018) noch nicht abgeschlossenen Einsätzen. Ihre Fragestellung betrifft die Beweggründe für die Teilnahme am Programm sowie die Einstellungen der EZA gegenüber im zeitlichen Verlauf ihres Einsatzes. Im Kontrast zur vorliegenden Arbeit basiert sich Gruber allerdings auf einer theoretischen Grundlage der katholischen Soziallehre. Auch methodisch geht sie einen ganz anderen Weg, da sie ihre Analyse auf eine vergleichende Inhaltsanalyse zurückgreift (Gruber 2019). Sie kommt auf dieser Basis zu einem positiven Fazit für die personelle EZA: Bei ihren InterviewpartnerInnen überwiegt bei aller Kritik der EZA allgemein gegenüber die Einschätzung, dass der Personaleinsatz im Vergleich zu anderen Instrumenten der eigentlichen, engen *Zusammenarbeit* am zuträglichsten sei (Gruber 2019: 77). Weiterführend tut sich freilich die Frage auf, ob und inwiefern diese Zusammenarbeit in der EZA als Selbstzweck ihre Berechtigung hat. Darauf geht Gruber nicht ein, und auch in der vorliegenden Arbeit kann dazu nur ein bestenfalls geringer Beitrag geleistet werden.

Ottacher u. Vogel stellen sich ebenso die Frage nach der Richtung, in die sich die EZA allgemein entwickelt bzw. konkreter nach ihrem Ablaufdatum, und kommen zu dem Schluss, dass einerseits die grundlegenden Mechanismen noch lange in Kraft bleiben werden und andererseits der Bedarf an der EZA-Expertise zumindest in der nahen Zukunft eher noch zu- als abnehmen wird (Ottacher u. Vogel 2015: 138). Auch eine von ECDPM 2007 durchgeführte Evaluierung des Personalprogramms von Horizont 3000 geht davon aus, dass zum einen die Entsendung von TAs nach wie vor in großem Ausmaß stattfindet (ECDPM 2007: 53) und dass zum anderen in der EZA allgemein die Bedeutung von „Wissensaustausch“ und dazugehörigen Formaten weiter zunimmt (ECDPM 2007: 60f.). Vor diesem Hintergrund befasst sich das folgende Kapitel mit den Zahlen der personellen EZA in (bzw. aus) Österreich der letzten Jahre.

2.4 Personelle EZA in Österreich und Horizont 3000

Im Jahr 2020 sind es 0,29% des österreichischen Bruttonationaleinkommens, die als ODA (official development aid) gekennzeichnet werden (Obrovsky 2021). Dabei ist die augenscheinlichste aktuelle Entwicklung, dass die bilaterale österreichische ODA im Sinken begriffen ist, während immer mehr Geld via multilateraler ODA – also via EU, Vereinte Nationen und Weltbank – fließt. Seit 2017 überwiegt die multilaterale ODA im Vergleich der Gesamtsummen der jüngeren Vergangenheit (Obrovsky 2021). Diese Entwicklung erschwert die Nachvollziehbarkeit und die Vergleichbarkeit über die letzten Jahre hinweg, da zum Beispiel eine Analyse der personellen EZA „in Österreich“ somit eigentlich auch auf die Entwicklungen des Instruments in der ODA der EU eingehen müsste, da mittels dieser sicherlich auch Personalentsendungen finanziert werden. Gleiches gilt auch für die Zahlungen Österreichs an die IBRD/IDA der Weltbank. Eine zusätzliche Auswertung der Zahlen auf diesen beiden Ebenen sprengt aber den Rahmen der vorliegenden Arbeit.

In der Darstellung der bilateralen österreichischen ODA-Leistungen durch die ADA wird der „Personalentsendung und andere technische Hilfsleistungen“ aufgeschlüsselt in den Unterkategorien „Geberpersonal“ und „andere technische Hilfe“ Rechnung getragen (ADA 2020: I.4). In dieser Kategorie listet der Bericht 2019 insgesamt 24,8 Mio. €. Die Gesamt-ODA 2019 wird

indes mit 1.096,1 Mio. € beziffert. Diese Zahlen sind aber insofern mit Vorsicht zu genießen, als Österreich nach wie vor die Randbereiche dessen, was auch tatsächlich als ODA verstanden werden kann, stark ausnutzt. So sind es bis heute quantitativ nicht zuletzt auch die „indirekten Studienplatzkosten“ im Geberland, also Österreich, die sich zu Buche schlagen (2019 stellten diese immerhin ein Viertel der österreichischen bilateralen ODA, vgl. ADA 2020). Unter diesen Voraussetzungen möchte ich darauf verzichten, einen prozentualen Anteil der Personalentsendung auf dieser offiziellen Gesamtsumme zu basieren.

Am aussagekräftigsten ist daher wohl die Anzahl an Menschen, die im Rahmen der personellen EZA entsendet werden. In absoluten Zahlen sind es in den 50 Jahren zwischen 1961 - 2011 ca. 2400 Menschen gewesen, die von österreichischen EZA-Organisationen auf Auslandseinsatz entsendet wurden (Mang 2006). Da seit Bestehen der Organisation Horizont 3000 dieser eine de facto Monopolstellung im Bereich der personellen EZA in Österreich zukommt, werden im Folgenden für eine Analyse der Entwicklung des Feldes seit 2011 ausschließlich die Zahlen aus den Jahresberichten von Horizont 3000 herangezogen. Zuerst aber soll zunächst Horizont 3000 überblicksartig dargestellt werden, mit Fokus auf dem Instrument der personellen EZA und der dafür relevanten Daten und Unternehmensstrukturen.

Horizont 3000 ist eine Organisation, die 2001 aus der Fusion vom Institut für Internationale Zusammenarbeit (IIZ), dem Österreichischen Entwicklungsdienst (ÖED) und der Kofinanzierungsstelle für Entwicklungszusammenarbeit (KFS) entstand (Hörtner 2001). Getragen wird sie von „neun Basisorganisationen der katholischen EZA“ (Horizont 3000 o.J.), unter anderem der Caritas und der Dreikönigsaktion. Von diesen neun katholischen Trägerorganisationen stammt einerseits das Eigenkapital von Horizont 3000, zum anderen setzen sich Generalversammlung und Vorstand aus ihren Mitgliedern zusammen (Horizont 3000 o.J.). Die NGO bezeichnet sich als eine der größten nicht-staatliche Organisation für EZA in Österreich (Horizont 3000 o.J.). Die drei „Schienen“ Finanzierung, Personaleinsatz und Wissensmanagement bilden die Kernaktivitäten der Organisation ab. Ein Auszug aus dem Jahresbericht 2019 bewirbt die Instrumente, die bei der NGO „je nach den Bedürfnissen der Partner“ zum Einsatz kommen folgendermaßen:

- Finanzierungen (EU-Finanzierungen, ADA-Zusatzfinanzierungen, Finanzierung durch Stiftungen)
- Personaleinsatz (SpezialistInnen beraten einen Partner; Dauer: 2 Jahre)
- Flying TA (Personaleinsatz bei mehr als einem Partner. Dauer: 2 Jahre)
- Triangular-Einsatz (MitarbeiterInnen eines Partners beraten einen anderen Partner. Dauer: 1 Jahr)
- Borrow-a-TA (kurzfristige Beratungen von Fachkräften bei anderen Partnern)
- Experience Capitalisation (Lernen durch Reflektieren von Projekterfahrungen)
- Community of Practice (regelmäßige Lernprozesse zwischen Organisationen in ähnlichen Bereichen)
- Sharing Events (Treffen zur Diskussion spezifischer Themen)
- Learning Visits und Trainings

(Horizont 3000 2020: 8)

Dieser Überblick ist hier relevant, weil er (neben den der Organisation eigenen spezifischen Wordings) abbildet, dass die Schiene *Finanzierung* relativ gesondert betrachtet werden kann, während das Personalprogramm in seinen verschiedenen Ausprägungen und Bezeichnungen mit der als Wissensmanagement betitelten Schiene stark verzahnt ist. Wissensmanagement wiederum ist bei Horizont 3000 eng mit der Praxis der *Systematisierungen* verbunden. Unter dieser Praxis versteht man in der Organisation eine Form der „Selbstevaluierung“; einen „interne[n] Lernprozess, mit der Absicht, gemachte Erfahrungen [...] zu verstehen um den Prozess in Zukunft zu verbessern“ (Ebenhöh 2013, Interview mit Petra Herout). Damit bezieht sich die Organisation unter anderem auf Orlando Fals Borda, der sich in seinen allgemeinen Ausführungen zu Produktion und Diffusion von Wissen im Kontext der PAR (Participatory Action Research) ebenfalls der Wortwahl der Systematisierung bedient (Fals Borda 2011: 85). Schmid und Luger (2015) verweisen außerdem auf Oskar Jara als weiteren ‚Erfinder‘ bzw. Promotor dieser Praxis und beschreiben sie im konkreten Zusammenhang ihrer Anwendung bei Horizont 3000 als eine Methode, „implizites Wissen sichtbar [zu] machen und [zu] sozialisieren“ (Schmid u. Luger 2015: 16). Die Konzeptionalisierung von Lernen als Prozess der Bewusstwerdung der eigenen Geschichte und der eigenen Wahrnehmung weist Parallelen zur Methode der Oral History auf (mehr dazu in Kapitel 3). Die beiden Schritte einer Systematisierung – die Rekonstruktion und Betrachtung relevanter Erfahrungen in ihrem jeweiligen Kontext und die Interpretation und Analyse ihrer inneren Logik (Schmid u. Luger 2015: 40) – arbeiten dabei mit Alltagswissen aus der Berufs- bzw.

Lebenspraxis der MitarbeiterInnen. Ziel ist es, neben einem individuellen auch einen kollektiven Lernprozess anzustoßen (Schmid u. Luger 2015).

Da also Horizont 3000 selbst solche Methoden praktiziert, stellt sich die Frage nach dem Mehrwert der vorliegenden Forschungsarbeit. In diesem Zusammenhang heben Schmid u. Luger als einen Mehrwert einer wissenschaftlichen Betrachtung im Vergleich zu einer unternehmensinternen Systematisierung hervor, dass erstere einen höheren Grad an Generalisierbarkeit und Abstraktion erlangen kann (Schmid u. Luger 2015: 15). Darüber hinaus ist aber auch festzuhalten, dass für mehrere meiner GesprächspartnerInnen die Reflexion im Zuge der Oral History Gespräche die erste ihrer Art war, und dass die Systematisierungen von Horizont 3000 somit sicherlich nicht alle RückkehrerInnen umfassen.³ Und drittens besteht durch die grundsätzlich anders ausgelegte Zielsetzung von Systematisierungen wohl eine gewisse Hemmschwelle, diese auch in der wissenschaftlichen Arbeit zu rezipieren.

Horizont 3000 ist der einzige Personalentsender Österreichs nach dem Entwicklungshelfergesetz (Horizont 3000 2020: 8). Von dieser Monopolstellung aus serviert Horizont 3000 allerdings auch andere Organisationen. Das Service beinhaltet dabei in der Regel Personalauswahl, Vorbereitung und Betreuung. Horizont 3000 finanziert seine Arbeit über öffentliche Mittel, Eigenmittel und Stiftungsgelder.⁴ Das Personalprogramm wird dabei konkreter von der ADA und dem Land Oberösterreich gefördert (Horizont 3000 2020: 19). Die Gesamtsumme für das Personalprogramm wird für 2019 mit 3,2 Mio. € angegeben; davon 70 % aus öffentlichen Mitteln, 30 % aus Eigenmitteln. Zum Vergleich belief sich im selben Jahr das Finanzierungsprogramm der Organisation auf 7,4 Mio. € (Horizont 3000 2020: 18). An diesen Zahlen gemessen ist das Instrument der personellen EZA somit von zentraler Wichtigkeit für die Organisation.

³ U. beispielsweise hat nach dem Gespräch darum gebeten, ihr die Aufzeichnung zukommen zu lassen, da es für sie die erste Gelegenheit war, sich mit dem Erlebten aus einiger Distanz auseinanderzusetzen. J. merkte im Zuge des Gesprächs an, dass er zwar bereits einmal – noch während seines Einsatzes – mit einer Studierenden über seine Erfahrungen gesprochen hatte, nie aber mit Horizont 3000 selbst.

⁴ Alle Zahlen und Daten der folgenden Analyse sind sofern nicht anders angeführt den Horizont 3000 Jahresberichten bzw. Finanzberichten 2012 – 2019 entnommen.

Gleichzeitig sind die jährlichen Entsendungen in absoluten Zahlen allerdings überschaubar, wie die jüngsten Zahlen beispielhaft darstellen:

2019 waren 69 Fachkräfte in 15 Ländern im HORIZONT 3000-Personaleinsatz. 66 Nord-Süd-Einsätze und – neu – drei Süd-Süd-Einsätze. Davon wurden zehn Einsätze als EZA-Personalservice für FUTURE FOR KIDS, ICEP, EDW, CARITAS, BSIN Innsbruck und PLAN:G durchgeführt. (Horizont 3000 2020: 15).

Betrachtet man diese Zahlen in einem zeitlichen Vergleich für die letzten Jahre, wird in erster Linie eines deutlich: die relative Stabilität des Personalprogramms. Für die vorliegende Arbeit wurden die letzten acht Jahre (2012 – 2019) für einen quantitativen Vergleich herangezogen (die Daten und graphische Aufarbeitungen finden sich in Anhang I). In diesem Zeitrahmen beläuft sich die Anzahl der als Fachkräfte entsandten Personen auf durchschnittlich etwa 80, bei einem leicht abfallenden Trend, wie in Abb. A ersichtlich.

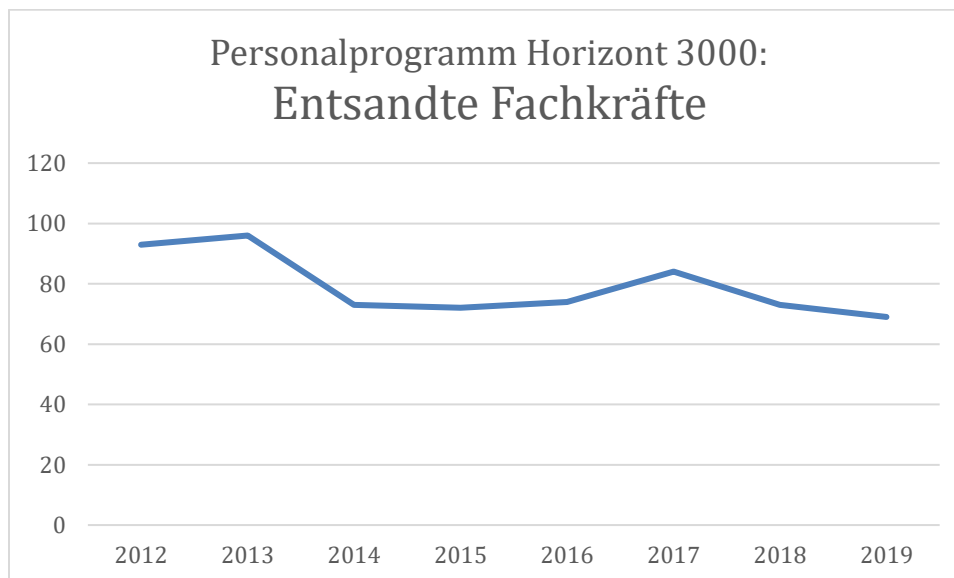


Abb. A: Personalprogramm Horizont 3000: Entsandte Fachkräfte 2012 – 2019

In diesem Zeitraum wurden einige programmatische Änderungen umgesetzt, etwa die Reduzierung der durch die Personalentsendung unterstützten Themenbereiche der Projekte. Der Bereich *Gesundheit* wurde eingestellt zugunsten einer Fokussierung auf die drei verbleibenden: *Menschenrechte*, *ländliche Entwicklung* und *Bildung* (Aufzählung nach absteigender zahlenmäßiger Bedeutung). Gleichzeitig geht die Tendenz in Richtung Personalentsendung in mehr verschiedene Länder, siehe Abb. B. Waren es 2012 noch neun verschiedene Länder des

Globalen Südens, in die Fachkräfte aus Österreich entsandt wurden, so stieg diese Zahl bis 2019 auf 15 an (siehe Anhang I). Gleichzeitig verlautbart die Organisation allerdings, dass sich die OEZA insgesamt zunehmend auf Afrika fokussiert (Horizont 3000 2020: 3). Die Einstellung des Personalprogrammes in Papua Neuguinea im Jahr 2020 scheint dieser Entwicklung zu entsprechen.

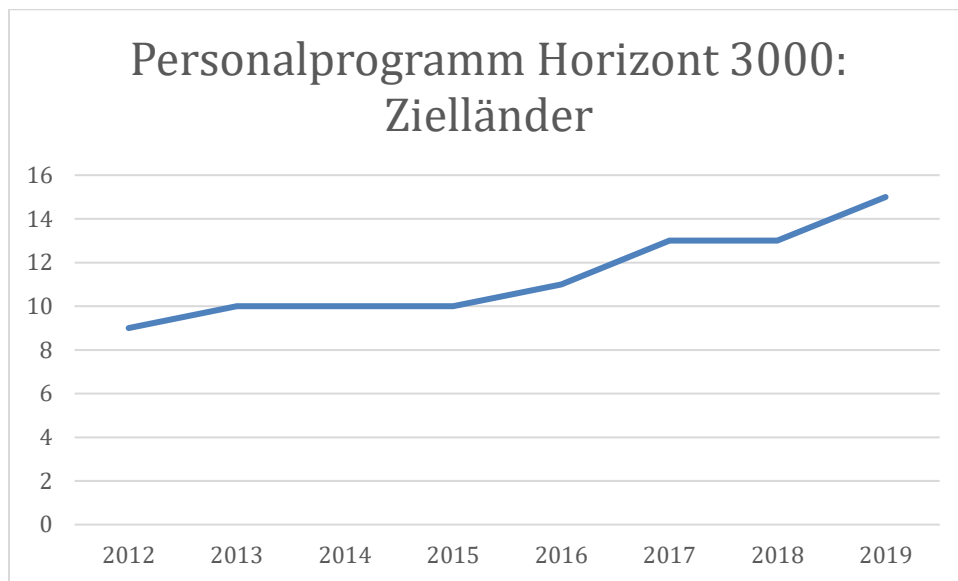


Abb. B: Personalprogramm Horizont 3000: Zielländer der Personaleinsätze 2012 - 2019

Eine zweite Perspektive liefert eine Analyse der Geldflüsse, die den Anteil der Mittel des Personalprogrammes mit den gesamten Finanzmitteln der Organisation vergleicht. Auch hier ist der Betrachtungszeitraum auf die Daten der letzten acht Jahre beschränkt. Das Personalprogramm schlägt sich dabei mit durchschnittlich 28 % der Gesamtmittel zu Buche – bei über den gesamten Zeitraum betrachtet leicht fallendem Gesamtfinanzvolumen. Im Jahr 2019 waren es etwa ca. 3,2 Mio. €, die in das Personalprogramm flossen, bei Gesamtmitteln von 12,2 Mio. € (siehe Abb. C und Anhang I).

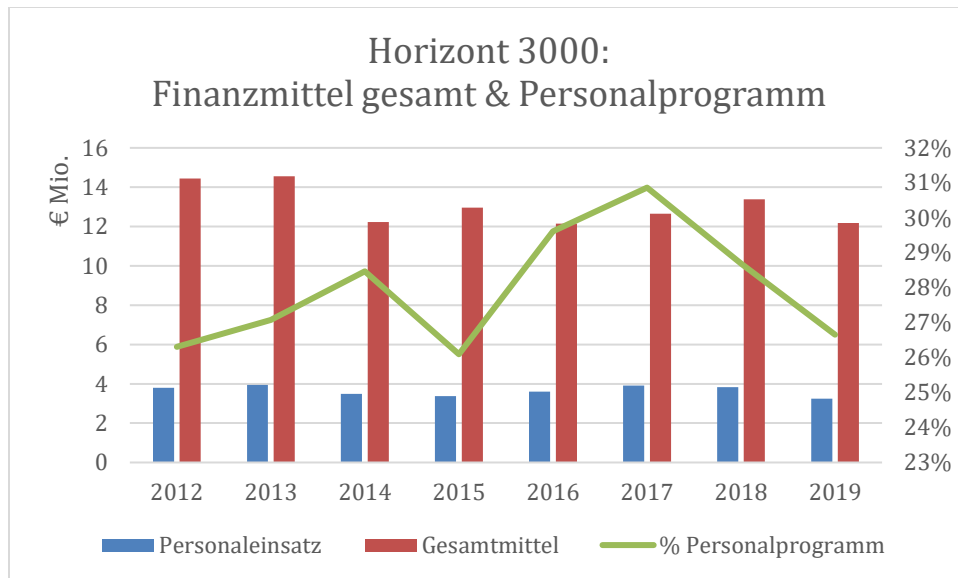


Abb. C: Horizont 3000 Finanzmittel gesamt & Personalprogramm 2012 - 2019

Das Bild, das daraus entsteht, ist trotz aller aufgezeigter Trends und veränderter inhaltlicher und geographischer Ausrichtungen das einer relativ stabilen Institution. Zuletzt hat freilich die COVID19-Pandemie auch für das Personalprogramm von Horizont 3000 große Veränderungen bedeutet: 2020 wurden zahlreiche Rückholungen von entsandten Fachkräften durchgeführt, und nicht in allen Fällen werden die so pausierten Einsätze in der Zukunft wohl weitergeführt werden. Im Falle vom Programm in Papua Neuguinea etwa bedeutete dies die etwas vorzeitige und so abruptere Einstellung des Landesprogramms. Für die vorliegende Analyse sind diese Entwicklungen zumindest quantitativ noch ausgespart – in den Gesprächen gehen die RückkehrerInnen aber freilich teils darauf ein.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass das Feld der Personalentsendung in Österreich ein kleines, wenig beforschtes, aber sehr zentrales ist; dass es als umkämpft oder von der Abschaffung bedroht wahrgenommen wird, was die Zahlen aber nicht oder kaum zu belegen scheinen. Von normativ-politischer Seite kommt der Kampfesruf: „Wenn Österreich auch in Zukunft Entwicklungszusammenarbeit nicht nur bezahlen, sondern auch gestalten will, sind Personaleinsätze unverzichtbar.“ (Kirchner 2006) Darin steckt ein Bezug zur Frage der Partizipation: Österreich als EZA-Geberland (es bestehen Analogien zur Selbstwahrnehmung

Österreichs im Rahmen der Geldflüsse innerhalb der EU-Staaten) zahlt und bekommt dafür Gestaltungsmacht – so zumindest die Argumentation, die wohl nicht zuletzt einer Selbsterhaltungs- und -rechtfertigungslogik entspricht. Auf die zugrundeliegende Problematik von Kontrolle und Gestaltungs- / Entscheidungsmacht soll in Kapitel 4 eingegangen werden, da sie das Herzstück der Debatte um Partizipation in der EZA bildet.

3. Die Methode: Oral History

Das Projekt bedient sich der Methode der Oral History,⁵ um den berufsethischen Reflexionen der Personaleinsatz-RückkehrerInnen nachzuspüren. Die Wahl der Methode ist nicht selbsterklärend, da sie hier in einem Kontext sehr rezenter Vergangenheit und auch kaum mit dem Ziel der Ergänzung einer übergreifenden Geschichtsschreibung angewandt wird. Diese Wahl wird darum nach einer Begriffserklärung thematisiert.

Oral History ist mündlich erzählte Geschichte (Grele 1985: 202), Erzählung in Gesprächsform (Grele 1985: 205), autobiografische Erinnerung, Instrument sozialgeschichtlicher Spurensuche oder – prosaischer ausgedrückt – zeitgeschichtliche narrative Interviews (Niethammer 1985: I). Diese Definitionen zeigen verschiedene Aspekte der Methode auf: Mündlichkeit und Gesprächsform beziehen sich auf das *Wie* der Methode, Autobiographie und Erinnerung verweist auf das *Was*, Geschichtsschreibung und Zeitgeschichte betrifft das *Wozu*.

Die Methode an sich ist bereits in ihrer Entstehung weniger disziplinär verankert als man es aufgrund ihres Namens erwarten könnte: Die Geschichtswissenschaft hat sie erst nach der Soziologie und der Ethnologie in ihr Repertoire übernommen, und auch dann nicht durchwegs mit offenen Armen (vgl. Niethammer 1985). Zu groß waren oder sind die Vorbehalte gegenüber der

⁵ Ich verwende Singular und Plural nebeneinander – *Oral History* in Bezug auf die Methode, und *Oral Histories* in Bezug auf die Produkte, die dabei entstehen, also die konkreten Geschichten. Da ich die einzelnen Geschichten im vorliegenden Projekt auch nicht zu einer gemeinsamen Geschichtsschreibung zusammenführe, überwiegt in Folge die Plural.

Belastbarkeit mündlicher Quellen im Hinblick auf ihre - in der Geschichtswissenschaft nach wie vor relevante - Faktizität.

In weniger positivistisch geprägten Wissenschaftsbereichen wie etwa dem der Entwicklungsforschung bzw. in konkreten Forschungskontexten, in denen zum Beispiel dezidiert den *Ansichten* von Bevölkerungsgruppen nachgespürt wird, lässt sich der Nutzen von Quellen mündlicher Erzählung hingegen kaum bezweifeln. In diesen Kontexten geht es eigentlich nicht um *Geschichte*, sondern um *Erinnerung*, und gesucht werden nicht *Tatsachen*, sondern *Wahrheiten* (Terkel zitiert nach Grele 1985: 197). Der Begriff „Wahrheiten“ soll hier ebenfalls nicht positivistisch gelesen werden, sondern als eine Bedeutungszuweisung, die das erzählende Subjekt implizit oder explizit vornimmt. *Wahr* steht also zum einen immer mit dem Zusatz *wahr für*, und zum anderen ist sein Gegenteil nicht *falsch*, sondern *Lüge*.

Der Historiker Ron Grele (1985) reflektiert, dass die Zielsetzung der Methode sei, „der ideologischen Problematik des Interviewten zu bewusster Artikulation zu verhelfen, den kulturellen Kontext deutlich zu machen, in dem Informationen vermittelt werden, auf diese Weise eine individuelle Geschichte in eine kulturelle Erzählung zu verwandeln [...]“ (Grelle 1985: 212). Diese dichte Formulierung bedarf einer Erläuterung: Grele bezieht sich hier in seiner Wortwahl von *Ideologie* und *Problematik* auf Althusser. Für den Begriff Ideologie nach Althusser spielt wiederum der der *Hegemonie* wie von Gramsci verwendet eine wichtige Rolle: Hegemonie sei die spontane Loyalität, die Menschen einer Position gegenüber ausdrücken, die sie als überlegen empfinden (Grelle 1985: 210). Die *Ideologie* wird ihrer Funktion nach definiert: Sie strukturiert die Herrschaftsverhältnisse in einer Gesellschaft (Grelle 1985: 209). Die *Problematik* wiederum bezeichnet den ideologischen Kontext, im Rahmen dessen man durch erwartete Wörter und Sätze auf die Existenz bzw. das Fehlen bestimmter Begriffe oder Probleme stößt (Grelle 1985 basiert sich hier auf Althusser's *Kapital Lesen*). Darin also liegt die Aufgabe der Oral Historians: In den individuellen Erzählungen Problematiken aufzuspüren, deren Gültigkeit über die Erzählung hinausgeht.

Ideologien sind jedoch nicht die einzigen Programme, die die Weltsicht eines Menschen zu strukturieren vermögen - Mythen tun dies ebenfalls. Wirkt die Ideologie mittels Hegemonie, wie beschrieben, so ist es beim Mythos die (wiederholte) Artikulation durch einen bestimmten, mit dieser Autorität versehenen gesellschaftlichen Stand (Grele 1985: 208). Die Funktion von Oral History sei nun „die Suche nach der ideologischen und mythischen Matrix des kulturellen Bewusstseins einer Gesellschaft“ (Grele 1985: 213). Diese Reflexion zur Methode stammt aus den Geschichtswissenschaften, lässt sich aber auch auf den vorliegenden Kontext anwenden. Das Ziel der Methode in ihrer Anwendung im vorliegenden Projekt ist folglich, die Problematiken in den mündlichen Geschichten der EZA-PraktikerInnen freizulegen und sie in ihre Ideologien – oder Mythen – eingebettet darzustellen.

Weiter gefasstes Ziel der Oral History ist immer auch eine (neue) Geschichtsschreibung - eine von „unten“, wie oft hervorgehoben wird. Dieser Aspekt der Geschichte von unten ist im Kontext der Geschichtswissenschaft ganz zentral für die Praxis der Oral History (vgl. bspw. Niethammer 1985: 7). Implizit steht dabei immer die Annahme, dass *die* Geschichte von „oben“ bereits erzählt sei: Herrschende Klassen bräuchte man nicht erzählen zu lassen, denn ihre Version der Geschichte dominiere die schriftlichen Quellen. Auf gesellschaftliche Klassen bezogen heißt das, „[d]as kollektive Gedächtnis des *Bürgertums* ist sicher *die Geschichte* der Historiker“ (Bertaux u. Bertaux-Wiame 1985: 155, Hervorhebungen im Original). Die Oral History ist somit Teil eines Bestrebens, die „Elitefixierung der Geschichtswissenschaften zu durchbrechen“ (Ranger 1985: 100). Betrachtet man nun näher, was diese Forderung in der Praxis der Geschichtsschreibung mittels Oral History bedeutet, zeigt sich, dass es sich im globalen Norden meist um eine Art ArbeiterInnengeschichte handelt (Beispiele dafür finden sich zahlreich im Sammelband von Niethammer 1985, etwa die Analyse der Arbeiterfunktionäre in Le Creusot von Bertaux-Wiame). Im Kontext der Entwicklungsforschung bietet sich eine Anwendung auf eine Geschichte der Subalternen⁶ an, mit

⁶ Für den Begriff der Subalternen existieren eine Vielzahl von teil mehr und teils weniger spezifischen Definitionen; einige mit ausschließlicher Anwendung auf postkoloniale Kontexte. Ich beziehe mich in meiner Anwendung auf Spivak in ihrer recht weit gefassten Darstellung von Subaltern als *Other*, als diejenigen, die von allen Linien sozialer Mobilität abgeschnitten sind (Spivak 2008 [2004]: 21) oder denen der Zugang zu Ressourcen verwehrt wird, die für Mobilität notwendig sind (Spivak 2005: 475). Weiters: „The subaltern is a name of a differential space“ (Spivak 2004: Min.

dem Ziel einer Dekolonialisierung der Geschichtsschreibung, wie sie etwa die Subaltern Studies Gruppe versuchte (Spivak 1988: 48). Spivaks Kritik an eben diesem Anspruch führte zur berühmten Frage, ob denn Subalterne wirklich sprechen (können). Ihre Kritik an dem gezielten Durchforsten von kolonialen Archiven auf der Suche nach der „subalternen Stimme“ greift auch für die Praxis der Oral History. Diese angebliche Stimme muss so nämlich von AkademikerInnen postuliert, gesucht, gefunden und für die Publikation übersetzt werden (vgl. Spivak 2008 [1988]).

Eine im Ausgangspunkt ähnliche Kritik äußert der Historiker Terence Ranger (1985) in seiner Analyse konkreter Projekte von Oral Historians in Ost-Afrika. Auch seine Kritik stellt die Suche nach dem „gemeinen Mann“ in den Mittelpunkt, und die praktischen Schwierigkeiten, an diesen angeblichen „>gewöhnlichen< Afrikaner heranzukommen“ (Ranger 1985: 107). Im postkolonialen Kontext kämen nämlich einige „Fallen“ hinzu, die die Arbeit mit mündlicher Geschichtsschreibung weiter erschweren. So seien durch mangelnde Differenzierung oft „*alle* Afrikaner“ als geeignete Informanten für Oral Historians angenommen worden (Ranger 1985: 104), und die Methode sei in ihrer Anwendung zu oft geprägt von Romantizismus, Manipulation und Selektivität (Ranger 1985: 129). Nun ist diese Beurteilung freilich bald 40 Jahre alt. Die Suche nach dem geeigneten *Native Informant* verbleibt aber bis heute meist in den Händen der ForscherInnen mit Bindung an universitäre Institutionen des globalen Nordens. Diese Suche nach dem gemeinen Mann als Native Informant für die postkoloniale Geschichtsschreibung eröffnet eine relevante Parallele zu einem der Kritikpunkte an der praktischen Umsetzung partizipativer Entwicklung: dem Mythos der Community als homogener, statischer und räumlich abgrenzbarer Einheit (Cleaver 2001: 44f.; Vorhölter 2009: 22). Dies wird in Kapitel 4.2 noch einmal aufgegriffen.

Auf das Forschungsfeld der EZA-Praxis der Personalentsendung bezogen bezieht Hödl (2010) ebenfalls auf diesen Anspruch einer alternativen Geschichtsschreibung von unten Stellung:

Eine „Geschichte von unten“ müsste in Afrika, Asien und Lateinamerika geschrieben werden, auf Basis der Erinnerungen der einheimischen MitarbeiterInnen in Entwicklungsprojekten, sowohl der formal

11:30). An anderer Stelle ergänzt Spivak aber, dass das Wort Subaltern seine Definitionskraft verliert, wenn es abseits von postkolonialen Kontexten für untergeordnete Gruppen allgemein verwendet wird (Spivak 2008 [1993]: 123).

gleichrangigen KollegInnen als auch der DolmetscherInnen, FahrerInnen und Hausangestellten, und nicht zuletzt jener Menschen, für die diese Projekte konzipiert waren. (Hödl 2010: 99)

Doch im vorliegenden Projekt gilt wie auch in dem vorangegangenen: „Wir haben es stattdessen mit einer „Geschichte von dazwischen“ zu tun [...]“ (Hödl 2010: 99). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Bestrebungen Oral History einzufangen *immer* mit dem Verweis begegnet werden kann, dass es auch noch weiter nach „unten“ gegangen wäre. Wenn es Ranger endlich gelungen ist, *den* „afrikanischen Wanderarbeiter“ ausfindig zu machen, kann/muss immer noch eine stumme Frau neben ihm postuliert werden. Diese Kritik greift aber in erster Linie dann, wenn diese Stimme(n) dann repräsentativ für eine Bevölkerungsgruppe oder Schicht gedacht werden.

Allgemein erscheint Oral History auch weniger geeignet, eine ‚untere‘ Schicht zum Sprechen zu bringen, und relativ gut geeignet, Besonderheiten von Arbeitsverhältnissen zu dokumentieren (Ranger 1985: 139). Dieses - auf den ersten Blick recht bescheidene - Ziel steht aber auch in einem bedeutungsvollen Zusammenhang, da Arbeitserfahrungen die Entwicklung des Bewusstseins von Menschen prägen (Ranger 1985: 139). Ihr Selbstbild, ihr Rollenverständnis und ihr Bild des Anderen speisen sich aus diesen Erfahrungen. Das vorliegende Projekt widmet sich darum der Anwendung der Oral Histories auf einen Teilaspekt des Berufsfeldes der personellen EZA.

3.1 Anwendung im vorliegenden Projekt

Die gewählte Methode der Oral Histories verfolgt zunächst und auf einer vordergründigeren Ebene einen dezidierten Zweck: die Gespräche mit den PraktikerInnen von ExpertInneninterviews abzugrenzen. Ein Faktor für diese methodische Entscheidung betrifft die Art der Themen, auf die die Gespräche ausgerichtet sind: in der Lebenswelt der Personen verankerte persönliche Reflexionen zu den gewählten EZA-Themen. Das Wissen, dem nachgespürt wird, ist somit eher erlebt und erfahren statt abstrakt und verallgemeinerbar. Dies sind sicherlich keine absoluten Kategorien, aber die Begrifflichkeit des Interviews und besonders des ExpertInneninterviews lädt wohl eher zu Abstraktionen und Verallgemeinerungen ein, während ich mir von der Begrifflichkeit der Oral History eben eher Erlebtes erhoffe. Denn Interviewformate sind notorisch Gefangene der Erwartungen, die an sie gestellt werden, und der Rollen, die sie mit sich bringen: Die Interviewte

sieht sich in ihrer (in diesem Fall persönlich-geschichtlichen) Expertise gefragt und spricht aus dieser Rolle möglicherweise die erwarteten Expertenwahrheiten. Die Interviewerin muss sich unsichtbar machen, aber:

The historian may validate his or her discourse by 'ventriloquizing' it through the narrator's testimony. So far from disappearing in the objectivity of the sources, the historian remains important at least as a partner in dialogue, often as a 'stage director' of the interview, or as an 'organizer' of the testimony. Instead of discovering sources, oral historians partly create them. (Portelli 2006 [1979]: 56, Hervorhebungen im Original)

Die Oral History vermag dieses Problem nicht zu lösen, erlaubt es aber besser, dazu Stellung zu beziehen. Der Entstehungskontext der Oral Histories muss in jedem Fall Teil der Analyse sein, da es wie bei Interviews generell nicht möglich ist, „von den Bedingungen ihrer Produktion zu abstrahieren“ (Grele 1985: 206). Sie müssen zu jedem Zeitpunkt „adäquat als Erzählung in Gesprächsform“ begriffen werden (Grele 1985: 206). Eine Zensur der Stimme der Interviewerin in der Analysephase ist damit ausgeschlossen.

Hödl (2010) nennt die Interviewsituation darum einen von (mindestens) zwei Filtern, die das gezeichnete Bild einfärben. Der zweite ist der „gegenwärtige Bewusstseinsstand“ der erzählenden Person (Hödl 2010: 99). Zentral ist für das vorliegende Projekt nämlich die Konzeptionierung von *Erinnerung*, wie die Oral History sie praktiziert: Darin ist das Erinnernte keineswegs vergangen, sondern ein stets gegenwärtiger Prozess, und die Anstiftung zur Erinnerung gewissermaßen eine Intervention. Portelli nennt das Erinnern demnach auch ein Prozess aktiver Bedeutungskonstruktion (Portelli 2006 [1979]: 54). Wenn also die Erinnerung erst im Dialog mit der Interviewerin zu einer persönlichen, mündlichen Geschichte gemacht wird, ergibt sich daraus die methodologische Notwendigkeit, das Erinnern selbst in die Analyse miteinzubeziehen.

Die Fähigkeit der Erinnerung ist auch gänzlich davon abhängig, Bedeutungszuweisungen vorzunehmen. Bertaux und Bertaux-Wiame (1985) gehen sogar soweit zu sagen, dass es unmöglich ist, sich an etwas zu erinnern, dem man *keine* Bedeutung zumisst (Bertaux u. Bertaux-Wiame 1985: 151). Gerade angeblich oder vordergründig bedeutungslose Aspekte einer Erinnerung können somit vielleicht besonders aufschlussreich in die Analyse einfließen. Dieser Prozess der Bedeutungskonstruktion ist auch zeitlebens nicht abgeschlossen - Erinnerungen

können auch viel später noch durch einen veränderten Standpunkt oder Blickwinkel überformt werden und neue Bedeutung erlangen. Bertaux und Bertaux-Wiame (1985) liefern hierfür das einprägsame Beispiel von Bäckerlehrlingen, die sich an ihre Lehrzeit unterschiedlich erinnern, je nachdem wie sich ihre Karrieren danach entwickelt haben (Bertaux u. Bertaux-Wiame 1985: 150f.). „Der Blickwinkel gibt dem Erzählten seine *Bedeutung*.“ (Bertaux u. Bertaux-Wiame 1985: 151, Hervorhebung im Original) Dieser Fokus auf den Blickwinkel der jetzigen Position bedingt im vorliegenden Projekt unter anderem die Frage, in welchem Verhältnis zur Organisation H3000 einerseits und dem Feld der EZA andererseits sich die InterviewpartnerInnen aktuell befinden. Hödl (2010) verweist etwa darauf, dass Personen, die sich nach ihrem Einsatz ganz aus der EZA zurückgezogen haben, in dieser Art des Samplings sicherlich unterrepräsentiert sein werden (Hödl 2010: 97). Das stimmt wohl auch für meine InterviewpartnerInnen. Auch dem gilt es in der Analyse der Blickwinkel Rechnung zu tragen.

Die eigentliche, zentrale Forschungsfrage ist also wie oben angeführt: Wie verhandeln Menschen, die in der angewandten EZA tätig sind, berufsethische Ideale von Partizipation und Stimme in ihrer praktischen Tätigkeit? Im Hinblick auf die Methode der Oral History muss diese Frage um den Aspekt erweitert werden: Welche Erinnerungen verbinden sie mit diesen Begriffen und wie bewerten sie diese? Des Weiteren skizziere ich einige Unterfragen, die sich aus meinen vorausgehenden ethischen Überlegungen speisen: Welches Selbst- und Menschenbild liegt ihrer Arbeit zugrunde? Diese Frage erscheint mir deswegen zentral, weil sie meiner Erfahrung nach in allen angesprochenen Gesellschaftsbereichen das Herzstück jeglicher Berufsethik bildet. Ist die Person, die im Zentrum meiner Tätigkeit steht (sei es die Schülerin oder der Beneficiary von EZA-Dienstleistungen) defizitär, etwa in ihrem Wissen oder in ihren Fähigkeiten? Ist ihr Mangel das Problem, das zu lösen ich gekommen bin? Muss ich die Person an etwas herañführen oder muss ich etwas an sie herantragen?

Die Frage, warum partizipative Entwicklung in der (Projekt-)Praxis manchmal scheitert, lässt sich, wie Vorhölter (2012) betont, nur empirisch, nicht normativ beantworten (Vorhölter 2012: 191). Dasselbe sollte natürlich auch für die Frage gelten, warum sie manchmal nicht scheitert. Darum orte ich die Forschungslücke, die es zu füllen gilt, eher im empirischen Bereich als im

theoretischen. Die Notwendigkeit und Relevanz des gewählten Forschungsproblems werden so auch von Kohl (1999) untermauert. Sie analysiert die Kluft zwischen den von und seit Freire erhobenen theoretischen Ansprüchen emanzipatorischer Bildung und einer Praxis, die sich oft auf eine Form der Schadensbegrenzung der Effekte mangelnder und mangelhafter Partizipation zu beschränken scheint. Ihre Schlussfolgerung ist, dass nicht weitere Theorieentwicklung von Nöten ist, sondern Instrumente für die Beteiligten, sich der „externen Konditionalitäten“, die in jedem Kontext der Entwicklungszusammenarbeit gegeben sind, bewusster zu werden (Kohl 1999: 157). Das Ziel müsse sein, PraktikerInnen zu befähigen und zu unterstützen, besser mit diesen Anforderungen umzugehen, und einen Beitrag dazu zu liefern, dass diese mit ihnen konstruktiv handeln können. In anderen Worten müsse die wahrgenommene Diskrepanz zwischen dem, was ist, und dem, was sein sollte, produktiv und stimulierend wirken können (Kohl 1999: 157).⁷ Das versuche ich im Rahmen der Oral Histories durch einen Fokus auf den erinnerten Handlungsspielraum der Menschen zu erreichen.

3.2 Methodologische Überlegungen

Eine methodologische Überlegung betrifft die Frage, ob bzw. inwieweit die Ergebnisse auf vergleichbare Projekte und Programme der Entwicklungszusammenarbeit übertragbar sind und auch, inwieweit eine solche Verallgemeinerung oder Generalisierung überhaupt angestrebt werden sollte. Aufgrund des Charakters der Forschung als hochgradig kontextuelle Fallstudie liegt ihr Wert und Beitrag nicht in einer Verallgemeinerung (etwa der Gesetzmäßigkeit oder Mechanik, etwa ‚wie Partizipation funktioniert‘), sondern in der „dichten Beschreibung“ (Geertz 1973). Der einzelne betrachtete Fall bleibt dabei immer partikular und aus ihm abgeleitete Erkenntnisse (Findings) sind es ebenso (Geertz 1973: 23). Eine Verallgemeinerung kann also innerhalb des Falles geschehen, nicht über Fälle hinweg. Das macht große, makroskopische Schlussfolgerungen aber nicht unmöglich: Das Ziel ist es, „breite Behauptungen über die Rolle der Kultur in der Konstruktion

⁷ Mosse (2011 [2003]) etwa sah sich in Falle, die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis als trennende Kluft zu lesen, und urteilt, dass seine wissenschaftlichen und evaluativen Beiträge darunter litten und uneffektiver wurden (Mosse 2011 [2003]: 199).

des kollektiven Lebens zu untermauern, indem man sie genau auf komplexe Spezifika anwendet.“ (Geertz 1973:28) Dieser Fokus auf komplexe Spezifika ist das, was Geertz als die mikroskopische Natur der ethnographischen, dichten Beschreibung bezeichnet (Geertz 1973: 20). Nach Geertz’ Begrifflichkeit liefert diese statt aus der Beschreibung abgeleiteten Erklärungen eine „Inskription“ und eine gleichzeitige „Spezifizierung/Diagnose“ (Geertz 1973: 27). Dieses Wording der Diagnose bietet auch einen Anknüpfungspunkt an das „symptomatische Lesen“, das in der Auswertung der Oral Histories zum Einsatz kommen soll (mehr dazu im Kapitel 3.4.4).

Bisher habe ich die individuelle Natur der Geschichten der ehemaligen MitarbeiterInnen von Horizont 3000 ins Zentrum gestellt. Gleichzeitig steht außer Frage, dass diese Individuen etwas eint: Ihre (ehemalige?) institutionelle Zu- und Zusammengehörigkeit. Insofern kann auch von einem Kollektiv gesprochen werden und die Erzählungen in einem Licht betrachtet werden, dass sie als individuelle Ausdrücke einer kollektiven Geschichtsschreibung ausweist. Nach Assmanns Abgrenzung ist der für das vorliegende Projekt relevante Begriff allerdings nicht der eines „kollektiven Gedächtnisses“, sondern der des „kommunikativen Gedächtnisses“. Dieses sei geprägt durch seine Alltagsnähe (Assmann 1988).⁸ Die Idee eines gemeinsamen Gedächtnisses, das in diesem Fall einer Organisation bzw. einer Berufssparte innerhalb einer Organisation gehört, soll im vorliegenden Projekt peripher – aber doch – Eingang finden. Denn zweifelsohne erzählen die RückkehrerInnen nicht aus einer rein individuellen Position heraus. Davon zeugt schon das „wir“, das die meisten von ihnen für ihre Schilderungen gewählt haben (siehe Kap. 5). Darum muss eine methodologische Vorüberlegung definieren, was als kollektives Gedächtnis verstanden werden kann. Dieses sei nach Niethammer (1985) eine „Institutionalisierung der Überlieferung in sozialen Organisationen“ und „durch Interaktion gestützte Rekonstruktionsbedürftigkeit aller Erinnerung“ (Niethammer 1985: 16). Im vorliegenden Sample der fünf RückkehrerInnen passiert

⁸ Assmann beruft sich hier auf Theorien Maurice Halbwachs’ und Aby Warburgs. Das kommunikative Gedächtnis ist unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass Menschen in ihren Zugehörigkeiten zu unterschiedlichen Gruppen ihre Selbstbilder kommunikativ verhandeln. Der Schritt zum kollektiven Gedächtnis geschieht nach Assmann durch „kulturelle Formung“ des informellen Alltagsgedächtnisses (Assmann 1988: 11). Letzterer Schritt liegt außerhalb des Betrachtungsbereichs der vorliegenden Arbeit, kann aber Fokus weiterführender Betrachtungen der aufgezeichneten Oral Histories der RückkehrerInnen sein.

sicherlich ein Abgleich solcher Überlieferungen etwa im Zuge von RückkehrerInnentreffen. Da allerdings noch sehr wenig Zeit seit ihren Einsätzen verstrichen ist (und diese Zeit nicht zuletzt auch durch die Pandemie von recht wenig persönlichem Austausch geprägt war), kommt diesem Format vielleicht weniger Bedeutung zu als der Interaktion mit anderen MitarbeiterInnen vor und während des Einsatzes. Weiters spielen wohl Formen der offiziellen institutionellen „Geschichtsschreibung“ eine Rolle – beispielsweise durch ausformulierte Erinnerungen in Projektberichten, Texten für die Öffentlichkeitsarbeit etc. Die aufgezeichneten Oral Histories stehen auf diese Weise mit der Geschichtsschreibung der Organisation in Beziehung, wobei die Enge und Art dieser Beziehung individuell unterschiedlich verhandelt werden können.

Die vorliegende Untersuchung steht nämlich durch diese Postulierung eines kollektiven, institutionellen Gedächtnisses damit auch in der Tradition der Organisationsethnographie. Eine zentrale methodologische Vorannahme letzterer Herangehensweise ist dabei, Organisationen ebenso wie ihren einzelnen Projekten grundsätzlich strategisches Agieren im Rahmen einer Marketinglogik zuzugestehen (Mosse 2011 [2003]: 200). Gleiches gilt auch für die MitarbeiterInnen, in jedem Fall zumindest solange diese der Organisation angehören. Sie sind in ihren Organisationsstrukturen verankert und sprechen aus diesen heraus. In diesem Zusammenhang ist es höchst relevant nicht zu vernachlässigen, ob und in welcher Form die einzelnen RückkehrerInnen Horizont 3000 verbunden geblieben sind.

Das kollektive Gedächtnis drückt sich nicht nur mittels geteilter oder gemeinsam getragener Mythen und Ideologien aus: verkörpert wird es auch in den Organisationsformen selbst (Bertaux u. Bertaux-Wiame 1985: 156f.). Das bedeutet, die Organisation Horizont 3000 kann selbst als Ausdruck eines kollektiven Gedächtnisses gelesen werden. So sind etwa Teile der institutionellen Praktiken – etwa die Systematisierungen oder die jährlichen RückkehrerInnentreffen, um nur zwei Beispiele zu nennen – entstanden aus eben den Praktiken reflexiver Erinnerung, denen ja auch die Oral History nachspürt. Auf diese Weise stehen im Rahmen der Organisation also aktuelle Praktiken im Austausch mit früheren kollektiven Praktiken. Durch Prozesse der Systematisierung wird aus individueller Erfahrung kollektive Praxis – und nicht zuletzt auch wissenschaftlich zugängliches Wissen (Schmid u. Luger 2015: 11). Relevant ist im obigen Zitat von Bertaux u.

Bertaux-Wiame auch die Wortwahl der „Verkörperung“: Die stets in der Gegenwart beheimatete Tätigkeit des Erinnerns ist nur Teil dessen, was uns von der Geschichte bleibt; ein weiterer Teil ist in unsere Körper „festgeschrieben“. Analog dazu schreiben Kollektive ihre Geschichte in Form von Institutionen (Bertaux u. Bertaux-Wiame 1985: 155f.).

Das Erfassen der Oral Histories kann also als Teil eines Prozesses der Bedeutungskonstruktion der eigenen Vergangenheit gesehen werden. In diesem Sinne ist das Gespräch ein Ort, an dem Forschende und ihre Forschungspartner gemeinsam Bedeutungen und Wertungen erarbeiten. Die Aufforderung und Anleitung zum Erinnern versteht sich gleichzeitig als eine Intervention. Das vorliegende Projekt positioniert sich deswegen auch methodisch in der Tradition der Aktionsforschung bzw. der Praxisforschung. Die Interviews mit den PraktikerInnen lösen notwendigerweise eine nähere Auseinandersetzung mit den bisherigen Erfahrungen der Befragten mit Fragen der Partizipation und Stimme aus. Die Zielsetzung ist also nicht auf das Feld der Wissenschaft und die Beantwortung der gestellten Forschungsfragen beschränkt, sondern zielt darauf ab, dass die beteiligten PraktikerInnen ihren Handlungsspielraum in Bezug auf partizipative Praktiken einschätzen und möglicherweise erweitern können.

Nach den methodologischen Anforderungen der Aktionsforschung werden die RückkehrerInnen werden als ForschungspartnerInnen ihrer eigenen beruflichen Realitäten gesehen. Daher strebt die Forschung danach, einer Vielzahl von gültigen Perspektiven Raum zu geben. Gleichzeitig gelingt die Geschichtsschreibung mittels Oral History – ebenso wie die institutionelle mittels Systematisierungen – nur dann, wenn es gelingt eine Vielfalt an Perspektiven zu einem größeren Gesamtbild zu integrieren (Schmid u. Luger 2015: 11).

3.3 Die Umsetzung der Oral History Gespräche

Im Folgenden wird die Umsetzung der Methode dargestellt. Dazu werden die Phasen der Kontaktaufnahme, des Samplings, die tatsächlichen Gespräche und die Nachbearbeitung näher beleuchtet.

3.3.1 Kontaktaufnahme

Der Erstkontakt erfolgte durch ein den Oral Histories vorangegangenes Gespräch mit Peter Pober-Lawatsch (15.12.2020), der heute pensioniert in seiner beruflichen Laufbahn bei Horizont 3000 unter anderem in der Vorbereitung und Steuerung von Personaleinsätzen tätig war. Das Gespräch diente der Sondierung von Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit mit der Organisation. Es wurde nicht nach methodischen Kriterien einer Oral History angelegt und wird deswegen auch nicht als solche ausgewertet. Aus dem Gespräch entstammen allerdings organisations-spezifische Wordings und Formulierungen, auf die ich dann in den Oral History-Gesprächen zurückgegriffen habe. Ein Beispiel dafür ist das Selbstverständnis von Horizont 3000 als „Anwalt der Partnerorganisationen“ (Gespräch Pober-Lawatsch 15.12.2020).

In einem zweiten Schritt erfolgte dann ein weiteres vorbereitendes Gespräch mit Thomas Vogel (19.1.2021), der die Funktion der Bereichsleitung Programme bei Horizont 3000 innehat. Im Zuge dessen wurden umsetzungspraktische Fragen zum Sample und zur Kontaktaufnahme zu den GesprächspartnerInnen geklärt. Auch aus diesem Gespräch gelangten terminologische Abgrenzungen in die vorliegende Arbeit: Die vertraglich voneinander abzugrenzenden Funktionen von EntwicklungsmitarbeiterInnen (EntwicklungshelferInnen) von den KonsulentInnen betont auch er (Gespräch Vogel 19.1.2021; siehe auch Kap. 2.1). Auf dieser Basis und in direkter Absprache mit Thomas Vogel erfolgte das Sampling.

3.3.2 Sampling und Gespräche

Die Methode der Oral Histories bedingt eine Art des Samplings, die jegliche Orientierung an einer statistischen Norm ausschließt. Erzählte Geschichte kann nie für einen Ausschnitt einer Bevölkerung *repräsentativ* sein. Das Sampling kann allerdings sehr wohl danach streben, durch gezielte Auswahl der GesprächspartnerInnen bestimmte historische Prozesse *exemplarisch* zu verdeutlichen. (Grele 1985: 200) In diesem Zusammenhang wäre es also ein Fehlschluss, nach quantitativen Logiken Männer und Frauen zu gleichen Zahlen in das Sample aufnehmen zu wollen, um nur ein Beispiel zu nennen, da die Gespräche eben ohnehin nie als repräsentativ für „Frauen in der EZA-Praxis“ oder dergleichen verstanden werden könnten.

Die Kriterien für das Sampling der vorliegenden Arbeit waren darum wie folgt:

- Personaleinsatz: Menschen, die einen Personaleinsatz mit H3000 absolviert haben: Dabei sollte konkret und ausschließlich die Kategorie der Entwicklungshelfer/ProjektmitarbeiterInnen angesprochen werden. In einem Fall ergab es sich, dass eine Person in mehreren verschiedenen Funktionen hintereinander mit Horizont 3000 gearbeitet hatte und somit dezidiert mehrere Perspektiven einbrachte.
- Einsatzzeitraum: Um einen Zeitraum der möglichst nahen Vergangenheit abzugrenzen und möglichst junge, aber doch "abgeschlossene" Erinnerungen anzuzapfen, und in Anbetracht der pragmatischen Überlegung, trotzdem noch einen ausreichend großen Pool an PartnerInnen zu haben, wurde ein Zeitraum innerhalb der letzten fünf Jahre gewählt. Die Beschränkung auf bereits abgeschlossene Einsätze ist dabei aber wichtig, da es für die Betroffenen trotzdem eine *vergangene* Erfahrung sein sollte.

Die Kontaktaufnahme sollte schließlich durch die GesprächspartnerInnen selbst erfolgen. Dadurch, dass sich sie sich ihrerseits bei mir melden mussten (was wiederum auch pragmatische Gründe des Datenschutzes von Seiten der Organisation hatte), sollte sichergestellt sein, dass sie über ihre Erinnerungen sprechen wollten und die angesprochenen ethischen Fragen und Themen auch als grundsätzlich relevant befanden. Ein Nebeneffekt dieser Art der Ansprache war auch, dass sie genügend Zeit hatten, sich auf die Themen einzustellen und sich nach eigenen Wünschen vorzubereiten und, noch ohne Druck, einer Teilnahme zugesagt zu haben. Der Text, der an sämtliche Personen ausgeschickt wurde, die die ersten beiden Kriterien erfüllten, lautete:

Vor 10 Jahren spürte ein Forschungsprojekt der "Frühgeschichte" der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit nach, indem es die Oral Histories von Menschen aufzeichnete, die in den 60ern und 70ern auf Einsatz gewesen sind (Link zu JEP-Ausgabe: <https://www.mattersburgerkreis.at/site/de/shop/jepartikel/shop.item/242.html>). Nun werden Erzählungen von Einsätzen der jüngeren Vergangenheit gesucht.

Dabei geht es um die Erinnerungen und Geschichten der Einsätze, sowie um Reflexionen zu berufsethischen Fragen von Partizipation und Repräsentation.

Die (virtuellen) Gespräche sollen im Februar und März stattfinden. Bei Interesse treten Sie bitte mit xxxx in Kontakt.

Auf diese Anfrage meldeten sich fünf Personen, die Interesse an einer Teilnahme bekundeten. Mit allen wurden in weiterer Folge auch Oral-History-Gespräche durchgeführt. Auf diese Art und Weise entstand somit ein Sample, das danach selbst-selektioniert war, ob den RückkehrerInnen eine Reflexion zu den genannten Themen wichtig erschien.

Alle fünf Gespräche fanden innerhalb von zwei Wochen Anfang März 2021 via Videotelefonie statt. Die Dauer der einzelnen Gespräche beläuft sich auf 36 bis 68 Minuten; im Schnitt etwa 54 Minuten. Eines der Gespräche fand ohne Videoaufzeichnung statt; von allen anderen gibt es somit sowohl Audio- als auch Videoaufzeichnungen, die als Basis der Analyse dienen. Etwa 24 Stunden vor jedem Gespräch erhielten die GesprächspartnerInnen einen kurzen Steckbrief sowie einen Überblick über das Forschungsvorhaben. Die Formulierung lautete:

Mein Ziel ist es, in Gesprächen mit Menschen aus der Praxis der personellen EZA Ihre mündlichen Geschichten aufzuzeichnen und Ihren berufsethischen Ansichten und Interpretationen nachzuspüren. Dabei soll es um die beiden Schlagworte Partizipation und Stimme gehen. Mit Zweiterem meine ich die Frage, wer für wen spricht, wer gehört wird und wer schweigt.

Abgesehen davon sind es aber in erster Linie Ihre Oral Histories, Ihre Erfahrungen und Erlebnisse, die mich interessieren. Für die Gespräche möchte ich Sie deswegen einfach darum bitten, mir ein paar Eckdaten Ihres Einsatzes zu erzählen; was auch immer Sie relevant finden. Dann möchte ich Sie gerne fragen, ob und in welchen Kontexten Sie mit Fragen der Partizipation und Stimme in Berührung gekommen sind. Oder in einer anderen Formulierung, ob Sie diese Schlagworte an etwas aus Ihrem eigenen Erfahrungsschatz erinnern.

Ein Aspekt, der mich dabei besonders interessiert, ist ob und welche Lernerfahrungen Sie gemacht haben, und ob und wie sich Ihre Einschätzungen im Laufe Ihres Einsatzes verändert haben.

Als Einladung zum Erzählen formuliert war Ziel dieses Überblicks, alle GesprächspartnerInnen auf den gleichen Wissensstand zu bringen und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich auf die Themen vorzubereiten – wenn von ihnen gewünscht. Mehrere machten auch davon Gebrauch und orientierten sich in ihren Geschichten am Aufbau dieses Überblicks. Die Gespräche wurden transkribiert und finden sich als Anhang II.

3.3.3 Die Analyse von O. H.

Als Leitfragen für die Analyse dienten die für Oral Histories allgemein formulierten: Woran erinnern sich Menschen und wie erinnern sie sich? Welche Bedeutung wird den Ereignissen zugesprochen? Die Aufforderung und Anleitung zum Erinnern ist immer gleichzeitig eine

Intervention. Daraus ergeben sich folgende Leitsätze: Die Subjektivität beider GesprächspartnerInnen soll soweit möglich auch in der Verschriftlichung und Analyse gewahrt bleiben. Konkret bedeutet dies, weder die Stimme der Forschenden zu zensieren (sie unsichtbar zu machen), noch einzelnen Aussagen ihren jeweiligen Kontext abzusprechen. Das Gespräch soll zu jedem Zeitpunkt als Dialog verstanden werden.

Bei der Analyse ist dementsprechend darauf zu achten, den gesamten Prozess nicht zu überladen, in anderen Worten und mit Hinblick auf die Methodologie der PAR: Forschende sollten sich als externe Animatoren verstehen und die Analyse nicht bereits im Vorfeld mit eigenen Techniken und Konzepten sättigen (Fals Borda 2011: 86). Auch daraus ergibt sich wieder die Anforderung einer Gradwanderung zwischen Vorbereitung und Ergebnisoffenheit. Wieder im Kontext der Oral History als Mittel der Geschichtsschreibung warnt Grele:

Sollte es uns nicht gelingen, die von uns Befragten als Träger einer Kultur und damit als Menschen zu sehen, die ihre eigene Vorstellung von der Vergangenheit haben - wie immer diese aussehen mag: Bestandteil der hegemonialen Ideologie oder deren Gegenteil, eine Kombination von Mythos und Ideologie oder gar eine geheime Geschichte -, so werden wir unweigerlich unsere eigene Sicht der Vergangenheit in das Interview einfließen lassen [...]. (Grelle 212)

Bei der Analyse von O. H. gilt es in jedem Fall auch, die Beziehungsebene des Gesprächs einzubeziehen. Somit muss die Analyse stark mit kontextueller Verortung arbeiten.

Im Wesentlichen sollte aus jedem O.H. Gespräch eine *Problematik* herausgearbeitet werden. Auch "symptomatisches Lesen" ist eine lohnende Analyseform: Dabei wird dem Text unterstellt, er sei ein zu Therapierender auf der Psychoanalytiker-Couch. Dementsprechend ist das Ziel, verborgene Diskursebenen unter der Textoberfläche ausfindig zu machen und diesen dann im Zuge der Analyse den eigentlichen Raum zuzusprechen. Aufgrund dieser diversen Anforderungen an die Analyse (Wahrung der Subjektivität, Ergebnisoffenheit, Kontextfokus) wurde so eine hermeneutische Form der Analyse/Diagnose gewählt. Dabei wird zum Beispiel besonders von den GesprächspartnerInnen gewählten Wortbildern Raum in der Analyse eingeräumt, wenn diese in enger Verbindung mit den jeweilig angesprochenen Problematiken zu stehen scheinen. Dabei steht und spricht jeder Text für sich und auf übergreifende Kategorisierungen wurde verzichtet. Quantitative Faktoren (wenn Themen etwa auffällig häufig angesprochen wurden) kommen bei

der Inskription von Problematiken zum Einsatz, aber strikt innerhalb des Rahmens der individuellen Oral History, um methodologische Verfälschungen der qualitativen Methode mit quantitativen Logiken zu vermeiden.

4. Das Thema: Partizipation und Stimme

In der Entwicklungszusammenarbeit, sowohl im akademischen Diskurs als auch in der praktischen Projekt- und Programmarbeit, sind partizipative Ansätze und Methoden seit nunmehr vielen Jahrzehnten allgegenwärtig (für eine historische Darstellung dieses Diskurses vgl. Bliss und Neumann 2008: 6ff.). In der angewandten EZA hatte diese Forderung nach mehr oder umfassenderer Partizipation wohl zunächst einen radikalen, emanzipatorischen und transformativen Anspruch, wurde vom hegemonialen Entwicklungsdiskurs vereinnahmt und hat inzwischen den Status eines EZA-Schlagwortes erreicht (Leal 2007). Auch in der Entwicklungsforschung besteht seit mindestens 40 Jahren eine intensive Debatte zu dem Thema. Die Sammelbände von Cooke u. Kothari (2001) *Participation - The New Tyranny?* und Hickey u. Mohan (2004) *Participation - From Tyranny to Transformation* etwa veranschaulichen diese Debatte inkl. ihrer unterschiedlichen Positionen deutlich.

Durch seine Ausrichtung auf Themen der Berufsethik benötigt das Forschungsprojekt zunächst eine ethisch-philosophische theoretische Basis, die im folgenden Kapitel ausgeführt wird. Daran anschließend wird das Konzept Partizipation mit dazugehörigen Definitionen dargestellt. Auf eine kurze diskursgeschichtliche Darstellung des Begriffes in der EZA folgt eine Diskussion derselben in seiner ‚tyrannischen‘ Verwendung als hegemoniales Schlagwort. Daran anschließend wird diese Darstellung speziell für das Feld der Erwachsenenbildung spezifiziert. Ein weiteres Unterkapitel widmet sich Teilaspekten der Partizipation und der umfangreichen, vielseitigen Kritik. Zuletzt widme ich mich noch der Anwendung der Debatte im Rahmen der Fallstudie.

4.1 Ethisch-philosophische Basis

Die zugrundeliegende Betrachtung der Themen Partizipation und Stimme in der EZA stützt sich auf einer Grundaussage Paulo Freires, dass „menschlich zu existieren bedeutet, die Welt zu benennen, sie zu verändern“ (Freire 2017 [1970]: 61). Damit verbundenen ist der Dialog das zentrale Element der Begegnung der Menschen untereinander, mit der Welt und mit sich selbst. Nach freireanischer Sicht sind sowohl Aktion als auch Reflexion integrale Bestandteile des „Wortes“ (Freire 2017 [1970]: 60). In seiner Wortwahl bezeichnet Freire diejenigen als „entmenslicht“, denen das Recht verwehrt wird, an diesem Dialog aus Aktion und Reflexion teilzunehmen.

Ähnlich interpretiert Hannah Arendt die altgriechische Konzeption des Menschen als Mitglied der Polis, die auf die Möglichkeit des Nicht-Menschseins hinweist: Dass es Menschen ohne Logos gibt - nicht unfähig zu sprechen, aber da sich ihr Leben außerhalb des Logos abspielt, bliebe ihr Sprechen bedeutungslos (Arendt 1960: 30). Die Möglichkeit des Dialogs und der Verständigung ruht für Arendt folglich auf der Bedingung der Gleichheit der Menschen untereinander. Die Entscheidung, welche Gruppen von Menschen als gleichwertig zu betrachten sind (oder nicht), ist eine politische Entscheidung.

In einer ähnlichen Argumentationslinie steht Gayatri Spivaks Frage, ob die Subalternen sprechen können (Spivak 2008 [1988]). „Sprechen“ bezeichnet bei Spivak den gesamten Sprechakt, der aus der Äußerung und aus dem Gehörtwerden besteht und ist somit eine Transaktion zwischen SprecherIn und HörerIn (Spivak 2008 [1993] 122ff., siehe auch de Kock 1992: 46). Nur wenn die Botschaft ankommt bzw. im Sinne derer, die sich äußern auch ihr Ziel erreicht, kann von einem geglückten Sprechakt die Rede sein (Riach 2017: 12). Im Kontext von Subalternität gelingt diese Transaktion (meist?) nicht, und subalternen Widerstand verklingt ungehört und erfolglos. Dies führt Spivak etwa anhand des Beispiels alter Bewässerungsanlagen in Bangladesch und deren Entwicklung während der britischen Kolonialherrschaft aus (Spivak 2008 [1993]: 124ff.). Aus einer postkolonialen Perspektive gelangt die Subalterne nicht zu einer Stimme, die als solche gehört wird, und diejenigen, die lernen, innerhalb des hegemonialen Diskurses zu sprechen, werden als

native informants vereinnahmt. Diese Position und Rolle eignet sich ihre Stimme an. Konzeptionell wird die "subalterne Stimme" so zu einem Paradoxon (Spivak 2008 [1993]: 123).

Diese drei Perspektiven auf Dialog, Stimme und Sprechen kommen aus unterschiedlichen Richtungen: der der Bildung, der Politik und der postkolonialen Entwicklung. Die (Un-)Möglichkeit von (echtem) Dialog steht im Zentrum der Debatte um Partizipation. Die theoretische Verortung wendet somit aus diesen drei Richtungen kommende Kritiken auf das Konzept der Partizipation an. Im Hinblick auf die Praxis der personellen EZA erhebt dieser theoretische Rahmen einige Anforderungen: Können auch in postkolonialen Kontexten Räume für echten Dialog bestehen, und wie können Entmenslichung und Vereinnahmung der Stimme im Setting der Entwicklungszusammenarbeit verhindert werden? Und wie verhält sich der Diskurs um Partizipation zu den Praktiken der RückkehrerInnen ihrer Einschätzung nach?

4.2 Partizipation

Partizipation ist ein zentraler Begriff für mehrere Wissenschaftszweige und Berufsfelder. So beschäftigen sich beispielsweise die Bereiche der Sozialen Arbeit seit langem mit der Frage nach den Zusammenhängen zwischen Partizipation und Empowerment (vgl. Straßburger 2019). In ähnlicher Weise arbeiten die Politikwissenschaften und Bereiche wie die Stadt- und Landentwicklung mit Partizipation im Kontext der BürgerInnenbeteiligung. Auch in den Gesundheits- und Bildungswissenschaften ist sie zumindest als Konzept allgegenwärtig. Diese - keineswegs vollständige - Aufzählung soll insbesondere die Fachbereiche aufzeigen, aus denen sich auch das Fach der Entwicklungszusammenarbeit bzw. die (Trans-)Disziplin der internationalen Entwicklung speist. Die Definitionen und die jeweils dazugehörigen fachlichen Diskussionen sind dabei allerdings sehr unterschiedlich, deswegen soll in weiterer Folge der Fokus auf dem Begriff der Partizipation in der Entwicklungsforschung und EZA liegen.

Was mit dem Begriff gemeint ist, variiert stark. Einen frühen Meilenstein in der Geschichte der Partizipation in der Entwicklungsforschung stellt die Forschungsarbeit des UNRISD, des United Nations Research Institute for Social Development, dar (Cornwall 2011a: xiii). Diese Arbeit

widmete sich in den 1970er Jahren dem Thema unter Verwendung folgender Definition: Partizipation umfasse „die organisierten Bemühungen, die Kontrolle über Ressourcen und regulative Institutionen in gegebenen sozialen Situationen zu erhöhen, seitens von Gruppen und Bewegungen, die bisher von einer solchen Kontrolle ausgeschlossen waren.“ (Cornwall 2011a: xiii) Hier ist es also das *Ziel*, das für die Definition herangezogen wird – die Kontrolle über Ressourcen. Eine weitere beispielhaft gewählte Definition von Sherry Arnstein (2011 [1969]) (die sich allerdings auf BürgerInnenbeteiligung allgemein bezieht) legt den alleinigen Fokus auf die Frage der Macht: „Citizen participation is a categorical term for citizen power. It is the redistribution of power that enables the have-not citizens, presently excluded from the political and economic processes, to be deliberately included in the future.“ (Arnstein 2011 [1969]: 3) Beide Definitionen vereint der dezidierte Verweis auf Gruppen, die durch ihr Ausgeschlossensein gekennzeichnet sind - die Subalternen.

Eine weitere Möglichkeit für die Definition des Begriffes liefert ein Blick auf sein Gegenteil. Was also ist das Gegenteil von Partizipation? In der EZA-Projektpraxis ist es nach Mosse (2011) der *Imperativ der Steuerung* (Mosse 2011 [2003]: 190). Das ist so zu verstehen, dass das Bestreben der EZA-Organisationen, Projekte zu planen, zu steuern und zu kontrollieren den Ansprüchen von Partizipation diametral entgegengesetzt ist. Wenn das Ziel vorher schon bekannt ist (wohin die Entwicklungsreise gehen soll), ist schon keine echte, umfassende Partizipation mehr möglich (Vorhölter 2009: 25). Umgekehrt ist somit Ergebnisoffenheit ein zentrales Merkmal von partizipativen Prozessen.

Empirisch betrachtet decken als partizipativ bezeichnete Prozesse allerdings ein breites Spektrum ab, denn Partizipation verweist oft und unverhohlen auf Formen der Manipulation, auf Strategien, ‚lokale‘ Unterstützung für bereits am Reißbrett entwickelte Projekte zu sichern. Dabei gilt der Slogan „I manage, you participate“ (Saxena 2011: 31), und häufig wird zwar keine Entscheidungsmacht an die Lokalbevölkerung abgetreten, sehr wohl aber die Verantwortung für die Projektergebnisse und deren weitere Erhaltung. Dieses manipulative Ende des Spektrums wird auch bedient, wenn etwa VertreterInnen einer designierten Zielgruppe – die top-down ernannt werden, also ohne demokratisch legitimierte Vertretungsmacht – die Stimme ‚ihrer‘ Leute

darstellen müssen. In beiden Fällen dient Partizipation als Mittel der Öffentlichkeitsarbeit und der Bildung oder Darstellung von Konsens. Am anderen Ende steht das oft beschworene Ideal der echten oder eigentlichen und umfassenden Partizipation, der Selbstmobilisierung, in der EZA-MitarbeiterInnen - wenn überhaupt - nur einen unterstützenden Rahmen bereitstellen und die Lokalbevölkerung die Intervention selbst initiiert und trägt. Diese große Bandbreite wird von zahlreichen Modellen verbildlicht. Ein populäres Stufenmodell wurde etwa von Wright et al. im Kontext der partizipativen Gesundheitsforschung entwickelt: Es überschreitet die Skala in beide Richtungen - und umfasst am einen Ende Formen der ‚Nicht-Partizipation‘ und am anderen Ende ‚Selbstorganisation‘, die nach Ansicht der AutorInnen über Partizipation als solche hinausgeht (Wright et al. 2010: 42).⁹ Bemerkenswert ist hier auch, dass ‚echte‘, d. h. hier auch mit diesem Namen bedachte Partizipation allein von Entscheidungsmacht und -kompetenz der beteiligten Personen abhängt (siehe Abb. D).

⁹ Wright et al. betonen zwar, dass sie ihr Modell nicht als Rating-Skala missverstanden wissen wollen (Wright et al. 2010: 48f.) – was sich aber bei jeder Art der Stufendarstellung wohl kaum vermeiden lässt.

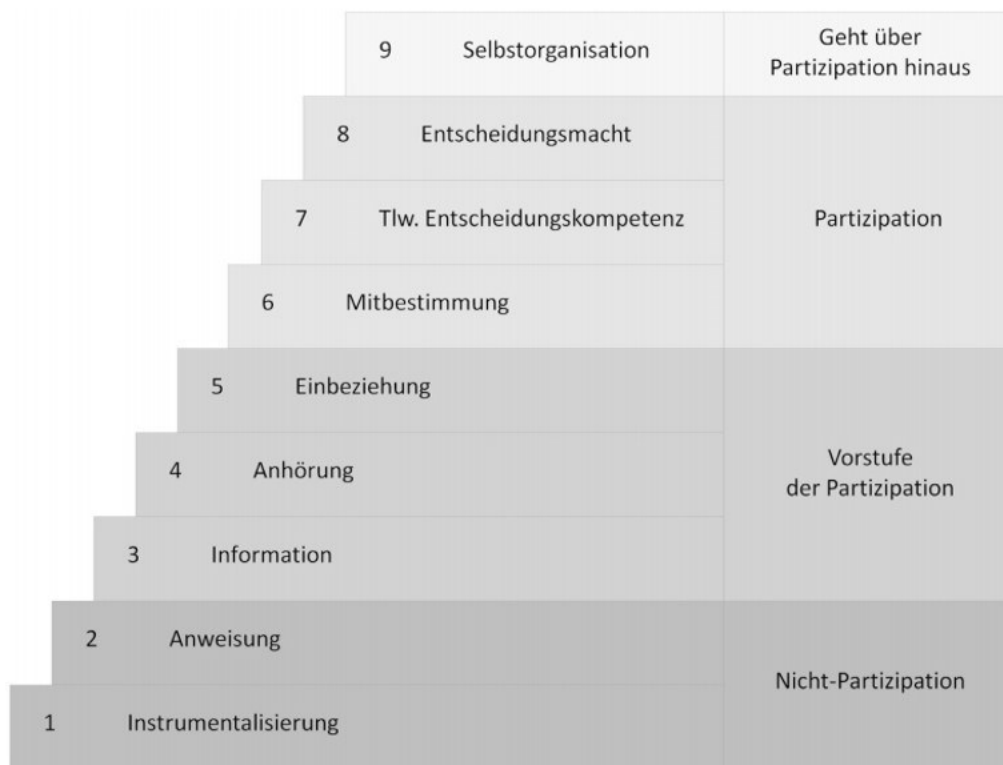


Abb. D: Stufenmodell der Partizipation in der Gesundheitsforschung, Wright et al. 2010

Dabei darf allerdings der Entstehungskontext dieses Modells im Bereich der Gesundheitsforschung nicht vergessen werden. Im Bereich der *Citizen Participation* ist eine zusätzliche zentrale Frage, wer die partizipativen Prozesse initiiert: Geht die Initiative von einer Gruppe von Bürgerinnen und Bürgern aus, die einen Handlungsbedarf wahrgenommen haben, oder werden die Prozesse von Professionellen und Organisationen angestoßen? Ein von Straßburger und Rieger (2019) entwickeltes Modell, das sich an PraktikerInnen sozialer Berufe richtet, beinhaltet darum auch zwei Dimensionen: die der ‚Professionellen‘ und die der von einer Intervention ‚Betroffenen‘, hier also der BürgerInnen (Straßburger und Rieger 2019: 23 und 28).

Für das vorliegende Forschungsprojekt sind diese Vorstellungen von Spektren und Stufen insofern von Relevanz, als dass keine Einschränkung dessen, was die EZA-PraktikerInnen unter Partizipation verstehen, vorgenommen werden kann/soll. Gleichzeitig muss aber in der Analyse ihrer

berufsethischen Reflexionen darauf eingegangen werden, was sie als Partizipation bewerten.¹⁰ Eine lange Reihe von Kritiken zieht aber den Schluss, dass die Vereinnahmung des Begriffes Partizipation durch diverse internationale und EZA-Organisationen sowie öffentliche Stellen ihn für die Forschung unbrauchbar macht: als Buzzword und mangelhaft definiert eigne sich Partizipation nicht als wissenschaftliche Analysekategorie (Stiefel u. Wolfe 2011: 29). Als solche dient sie in der vorliegenden Arbeit allerdings auch nicht. Was sich aus dieser Vereinnahmung aber in jedem Fall ergibt, ist die Notwendigkeit, diesen Dynamiken des Partizipationsdiskurses Rechnung zu tragen und zu jeder Zeit die Frage des diskursiven Kontextes zu stellen: Mit welcher Motivation, aus welcher (Macht-)Position und mit welcher Zielsetzung wird hier der Begriff gebraucht?

Damit entziehe ich mich freilich nicht der Wertung verschiedener Ausdrucksformen von Partizipation. Aber auch diese Wertung kann nur kontextuell Sinn ergeben. Aufgrund der wahrscheinlich großen Heterogenität der Erlebnisse von Dialog, Stimme und Sprechen im Kontext der verschiedenen EZA-Projekte, und da ja auch insbesondere Wertungen dieser Erlebnisse im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen, wäre eine begriffliche Ab- und Ausgrenzung hier kontraproduktiv. Darum kommt hier der Begriff Partizipation in seiner ganzen Bedeutungsbreite zum Einsatz.

4.2.1 Revolutionäre Wurzeln und Tyrannei eines Schlagwortes

Die Wurzeln des Konzeptes Partizipation in der EZA werden meist in der Reformpädagogik und insbesondere der PAR (Participatory Action Research) Paulo Freires verortet (vgl. u.a. Leal 2007: 540). Ziel der PAR ist dabei die gesellschaftlichen, kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Strukturen zu transformieren, die Marginalisierung und Armut reproduzieren (Leal 2007: 540). Daran ist hervorzuheben, dass *Entwicklung* in der Denkrichtung der PAR zwar eine Folge dieser

¹⁰ Generell ist es mir wichtig, mich an dieser Stelle von Diskussionen „echter“ und „falscher“ Partizipation abzugrenzen. Innerhalb des Spektrums/der Leiter/der Treppe existieren Aspekte der Manipulation, aber auch Aspekte der Ermächtigung. Um diese überhaupt kritisch diskutieren zu können, bedarf es der Anerkennung des Themas der Partizipation. Gleichzeitig handelt es sich um ein Thema, das normative Bewertung zwingend erfordert.

Transformation sein kann, nicht aber das eigentliche *Ziel*. Dieses ist vielmehr die Befreiung von Unterdrückung. Untrennbar mit dieser (notwendigerweise politischen) Zielsetzung der PAR verbunden ist auch ihre Rolle in meist revolutionär ausgerichteten politischen Umwälzungen in zahlreichen Ländern des Globalen Südens im Kontext des Kalten Krieges. Leal (2007) nennt dafür etwa Beispiele in Afrika und Südamerika in den 70er und 80er Jahren (Leal 2007: 541f.). Diese Rolle erklärt Leal zufolge, warum Partizipation ab etwa den 90er Jahren in den hegemonialen Entwicklungsdiskurs einging.

Der Politikbereich der EZA erlebte nämlich in den 1980er Jahren ein „verlorenes Jahrzehnt“, in dem die Schulden der „Entwicklungsländer“ und diverse Kennzahlen ökonomischer Entwicklung den Theorien aufholender Entwicklung den Wind aus den Segeln nahmen (Menzel 2007: 7). Für die internationale EZA ergab sich daraus spätestens in den 90er Jahren eine Legitimierungskrise:

The historic and systemic failure of the development industry to 'fix' chronic underdevelopment puts it in the challenging position of having both to renew and reinvent its discourse and practice enough to make people believe that a change has, in fact, taken place and to make these adjustments while maintaining intact the basic structure of the status quo on which the development industry depends. (Leal 2007: 540. Hervorhebungen im Original)

Leal erklärt aus diesem Zusammenhang heraus, wie der politische „Angriff“ durch das in seinem Kern revolutionäre Partizipationskonzept zu einer Vereinnahmung führte: “Since frontal negation or attacks to those challenges to the dominant order often serve only to strengthen and legitimate the dissent in the eyes of society, co-option becomes the more attractive option for asserting control.” (Leal 2007: 543) Diese Vereinnahmung oder Einverleibung sei es also, die den Bedeutungswandel der Partizipation im Laufe der 90er und 00er Jahre erkläre. „Bereinigt“, „entpolitisiert“ (Leal 2007: 543) und „politisch enthauptet“ (Leal 2007: 539) taucht Partizipation ab diesem Zeitpunkt massenhaft in den Texten der Weltbank und anderer entwicklungspolitischer Akteure auf. Der Siegeszug des Schlagwortes Partizipation sei zeitgleich mit der Durchsetzung eines neo-liberalen Paradigmas in den Ländern des Globalen Südens erfolgt (festzumachen etwa an den politischen Maßnahmen der Structural Adjustment Programme (SAPs), die diesen von der Weltbank und des IMF auferlegt wurden) – eine zeitliche Übereinstimmung, die für Leal kein Zufall, sondern programmatisch ist (Leal 2007: 540). Zusammenfassend lässt sich zur Geschichte des Konzeptes in der EZA also sagen, dass im Zuge der Popularisierung und Hegemonialisierung eine

Veränderung der Zielsetzung partizipativer Aktion erfolgte. Die Wortwahl der „Tyrannei“ ist von Cooke und Kothari (2001) mit dem Ziel gewählt, „aufzurütteln“ (Cooke u. Kothari 2001: 3). Auf welche Weisen das „tyrannische Potential“ der Partizipation wirksam werden kann, wird in Kapitel 4.2.3 vertieft ausgeführt.

4.2.2 Partizipation und Erwachsenenbildung

Aufgrund der Ausrichtung auf das Feld der personellen EZA bewegt sich das Forschungsprojekt notwendigerweise auch im Feld der Erwachsenenbildung. Bei der Anwendung eines partizipativen Ansatzes in Projekten der Erwachsenenbildung stellt sich zunächst vor allem die Frage, *was* gelehrt und gelernt werden soll. Dies wiederum macht es unumgänglich, Wertungen über emanzipatorische oder repressive Bildungsinhalte und -settings vorzunehmen. Boger (2019) stellt in diesem Zusammenhang die Frage nach der Art der Universalismen, die in den Bildungsinhalten verborgen liegen, und hält fest: „Stellt sich ein Universalismus als ein falscher, ein unterdrückerischer Universalismus heraus, ist die Partizipation an diesem ebenso kein Mittel zur Befreiung und Emanzipation, sondern viel eher eine Unterwerfung und Anpassung.“ (Boger 2019: 8) In der Erwachsenenbildung etwa ist es genau die bereits angesprochene Frage von Ausbildung vs. Bildung; von der Frage, ob eine in EZA-Kontexten angebotene Trainingseinheit Menschen eigentlich dazu nötigen will, am „neoliberalen Universalismus des Kapitals zu partizipieren“ (Boger 2019: 7), also im Sinne ihrer Vermarktbarkeit agiert. Ob ein dem konkreten Bildungssetting zugrundeliegender Universalismus aber ein unterdrückender oder ein emanzipatorischer ist, ist die ethische Grundsatzfrage partizipativer Pädagogik (Boger 2019: 7).

Abgesehen davon stellt sich auch die Frage, wer Bildungsinhalte festlegt und zum Beispiel Curricula vorgibt. Hier spielt wieder der zeitliche Faktor eine unbestreitbare Rolle: Steht im Vorhinein fest, was gelehrt und gelernt werden soll? Dahinter steht das zentrale Dilemma, dass Bildung inhärent direktiv ist (Freire zitiert nach Krupar und Prins 2016: 371). So trifft die Kontrolle der Teilnehmenden über das, was gelehrt werden soll, notwendigerweise auf Strukturen der von PädagogInnen geleiteten Moderation. In der Praxis von Freire wird dies in einem phasenweisen Ansatz angegangen, indem zunächst die „generativen Themen“ in einer thematischen

Untersuchung ermittelt werden, um diese Themen dann in systematisierter und verstärkter Form den Menschen zu präsentieren (vgl. Freire 2017 [1970]: Kap. 3 und S.96). Dieser Ansatz benötigt aber eine Form der Ergebnisoffenheit, die in den meisten am Reißbrett vorgezeichneten und von den Fördergebern in ihrer Ausrichtung vorbestimmten EZA-Projekten kaum zu bewerkstelligen ist.

Die zentrale Problematik, die den Arbeiten Paulo Freires zugrunde liegt, fasst zusammen, was fehlende Partizipation in der Erwachsenenbildung ausmacht: Die von Freire so bezeichnete Bankierserziehung macht Menschen zu den Objekten von anti-dialogischen, direktiven Trainingseinheiten, mit denen sie beschallt werden. Ihr Ziel ist die Anpassung an gegebene Verhältnisse; ihre Wirkung ist stets die Stabilisierung bestehender (Macht-)Verhältnisse (Gerhardt 2007). Aber auch in der freireanischen Praxis bleibt die Spannung oder Dialektik – die „dramatische Beziehung zwischen Autorität und Freiheit“ (Freire 2004: 9, eigene Übersetzung) – bestehen und kann als zentrales Merkmal partizipativer Erwachsenenbildung gesehen werden (vgl. etwa auch die Analyse von Krupar u. Prins 2016).

4.2.3 Kritik

In weiterer Folge sollen aktuellere Interpretationskämpfe und Kritiken um das Konzept der Partizipation aufgezeigt werden. Die Kritik am Partizipationskonzept innerhalb der EZA ist extrem vielschichtig und -seitig. Hier versuche ich eine überblickshafte Darstellung, die sich zunächst Kritiken allgemeiner, systematischer und organisations-ethnographischer Natur widmet, bevor ich auch auf eher menschen-zentrierte Kritiken eingehe, gefolgt von Teilaspekten partizipativer Praktiken, die zum Ziel von wissenschaftlicher Kritik geworden sind. Dieser Überblick erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Wie bereits angesprochen ist die Liste der ForscherInnen, die in dem Begriff der Partizipation einen Ausdruck der hegemonialen und „tyrannischen“ Herrschaft des dominanten Entwicklungsparadigmas sehen, eine lange. ‚Tyrannei‘ ist als Herrschaftsform per definitionem illegitim und/oder ungerecht (Cooke u. Kothari 2001: 4; 14). In der Debatte um das tyrannische Potential der Partizipation ist darum immer auch eine ethische Wertung enthalten, welche *Auswirkungen* die Anwendungsformen der Partizipation in der EZA-Praxis entfalten; ob diese

reaktionär, das bestehende Macht-System stabilisierend wirken oder emanzipatorisch, ermächtigend und anti-hierarchisch. Dabei greifen zahlreiche in Cooke und Kotharis Sammelband vereinte Kritiken eine Tendenz auf, die dem Partizipationsdiskurs innewohnen zu scheint: Den Fokus auf die Mikroebene von Interventionen hin- und dadurch von den Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten auf Makroebene abzulenken (Cooke u Kothari 2001: 14).

Bliss und Neumann (2008) analysieren die internationale Debatte über Partizipation in der Entwicklungszusammenarbeit der letzten Jahrzehnte. Ihre evaluative Untersuchung deckt große Problemfelder in der Praxis partizipativer Prozesse auf: Vor allem die Frage, wer partizipiert, und die daraus resultierenden Fragen der Legitimität und Repräsentation bleiben ihrer Einschätzung nach notorisch unterspezifiziert (Bliss und Neumann 2008: 10). Während in manchen Prozessen der Bürgerbeteiligung derjenige, der auftaucht, der Richtige ist, kann dies für die meisten Projekte und Programme der Entwicklungszusammenarbeit nicht gesagt werden, die häufig nicht auf die Gesamtbevölkerung etwa einer Region abzielen, sondern auf die am stärksten benachteiligten Gruppen innerhalb dieser Gemeinschaften, auf „die Letzten“ oder „am weitesten zurückgeblieben“, wie es im dominanten Entwicklungsdiskurs heißt (siehe etwa Chambers Formulierung, Chambers 1995 [1983]: Putting the Last First). Mosse (2001) nennt darum insbesondere die Definition der eigentlichen Zielgruppe als eine Aufgabe, deren Kontrolle beträchtliche Macht mit sich bringt und die deshalb notwendigerweise umkämpft sein muss (Mosse 2001: 19). In diesem Zusammenhang sind die Umgehung oder Untergrabung demokratischer Strukturen, die generell mangelnde Repräsentation der Armen innerhalb von Institutionen und die unbeabsichtigte Auslösung latenter Konflikte durch partizipative Prozesse Problemfelder, die mit partizipativen Methodiken einhergehen (Bliss u. Neumann 2008: 57, eigene Übersetzung).

Schon früh in der Phase dieser von Leal (2007) postulierten Vereinnahmung und Hegemonialisierung widmete Chambers (2011 [1986]) seine Analyse der Kluft zwischen Rhetorik und Realität der Partizipation. Auf Basis zahlreicher Erfahrungen aus der EZA-Praxis kommt er zu dem Schluss, dass die allgegenwärtige Übernahme partizipativer Methoden in die Anforderungsprofile diverser großer Fördergeber zu einer verschärften Ungleichheit (inequity)

unter den EZA-Akteuren beigetragen hat. *Partizipation* wird in seiner Darstellung in der EZA-Projektarbeit zu einer Hürde, die größere Player bevorzugt, da diese die beträchtlichen Zeit- und Ressourcenanforderungen partizipativer Methoden besser bewältigen könnten (Chambers 2011 [1986]: 167). Diese Art von Organisation sei wiederum tendenziell weiter von ihren Grassroots/ihrer Basis entfernt und könne eher die lokalen Eliten erreichen (ibid.).

Auch David Mosses Forschung auf Basis kritischer Evaluierungen von PRAs (Participatory Rural Appraisals) im Indien der 90er Jahre thematisiert die zugrundeliegenden Dynamiken des Buzzwords Partizipation. Seine Kritik baut zunächst auf organisations-ethnographischen Überlegungen auf, die den Funktionsweisen und Interessen von Organisationen und Projekten mehr Raum zuschreibt als etwa den partizipierenden Menschen: Der Grund für das – nach Mosse – effektive Scheitern der PRAs seien somit „unrealistische Vorstellungen von Projekten als flexible, risiko-affine Agenten und ermöglichende Entitäten statt als politisch intelligente, strategisch agierende Marketing-Organisationen“ deren primäres Ziel es sei, den Entwicklungsprozess in festen Händen zu (be-) halten (Mosse 2011 [2003]: 200, eigene Übersetzung). In dieser Perspektive spielen die verschiedenen Interessen die entscheidende Rolle – insbesondere aber eben die Interessen der EZA-Organisation, die Kontrolle zu behalten und auch weiterhin gebraucht zu werden, neben denen der geldgebenden Organisationen (Image und PR) sowie denen der lokalen NGOs (in deren Interesse es meistens ist, ihre ‚eigentliche‘, laufende Arbeit zu finanzieren – und diese nach Anforderungen der Geldgeber und EZA-Programme in Projektform umzuformulieren). Der partizipative Prozess, der im beispielhaft erwähnten Workshopformat seinen Ausdruck findet, kann somit als eine „Kollusion verschiedener Interessen“ gelesen werden, bei der durch Berufung auf den Begriff der Partizipation Forderungen legitimiert würden (Mosse 2001: 21f.).

Spannungen die Art und den Grad der Partizipation betreffend ergeben sich dabei nicht nur aus den unterschiedlichen Interessen der verschiedenen Akteure, sondern auch aus den diesen Verhandlungen eigenen Kommunikationsformen. In einer dualen Logik müssen Logframes dabei Schlagworte wie Partizipation beinhalten; Projektberichte forcieren hingegen „upward

accountability“, also eine Rechenschaft nach oben, und ein „Abliefern“ von Projektergebnissen (Mosse 2001: 25). Mosse fasst die Ergebnisse seiner empirischen Analyse so zusammen:

It can be said that participation is a politically desirable development idea to which institutions will sign up for different reasons; that its ambiguities allow contradictory objectives to persist within projects; that some of these contradictions make ‘participation’ an unimplementable idea; that it is not difficult to manufacture success; that ‘local knowledge’ is relational, produced by the interactions between project patrons and villager clients [...] (Mosse 2011 [2003]: 198. Hervorhebungen im Original)

Legt man den Fokus also auf die Organisationen, die an den partizipativen Prozessen beteiligt sind, so stellt sich auch die Frage nach deren jeweiligen Organisationsstrukturen und -kulturen. Vorhölter (2012) erarbeitet, welche Faktoren im Bereich der Organisationsstrukturen ausschlaggebend für ihre Sichtweise von Partizipation sind. Das seien insbesondere der Grad der Professionalisierung der jeweiligen Organisation und das Verständnis der eigenen Rolle der EZA-MitarbeiterInnen, etwa als „development brokers“ oder als ÜbersetzerInnen. Auf Organisationsebene gilt es hier auch ein Selbstverständnis zu bedenken (Vorhölter nimmt in ihrer Analyse etwa Mission Statements oder Leitbilder von Organisationen als Ausdruck ihres Selbstverständnisses; Vorhölter 2012). Auf individuell-menschlicher Ebene entspricht dies dem Selbstbild (siehe unten). Eine Kritik aus dieser Richtung betrifft die bereits angesprochene Einschränkung partizipativer „Ideengenerierung“, dass Menschen und in weiterer Folge ihre Institutionen oft nur dort Verbesserungspotential sehen können, wo sie auch tatsächlich Veränderungen bewirken können. Wright et al. betiteln dies als „institutionelle Grenzen“ (Wright et al. 2010: 50f.). Anregungen, Wünsche und Forderungen, die diesen wahrgenommenen Rahmen sprengen, würden überhört. Hier besteht auch eine Verbindung zur Sichtweise Freires, der von den Limit- oder Grenzsituationen als etwas spricht, was den Raum unserer wahrgenommenen Gestaltungsmöglichkeit von dem trennt, was wir als „gegeben“ betrachten (Freire 2017 [1970]: 72).¹¹ Für den Handlungsspielraum von Menschen ist von zentraler Bedeutung, wie diese Grenzsituationen wahrgenommen werden.

¹¹ Auch daraus ergibt sich wieder die Handlungsanleitung, dem, was „nicht gesagt“ oder eben überhört wird, dem, was den Rahmen der Diskussion sprengt, besondere Beachtung zu schenken.

Analog dazu und in enger Verbindung damit lassen sich auch politische Grenzen postulieren: Was ist im Rahmen dessen, was politisch gefordert werden *darf*? Und im Kontext autoritärer Regime: Dürfen auch Probleme, die der politische Diskurs als außerhalb der (EZA-)Intervention positioniert, angesprochen werden? (Wright et al. 2010: 51) Weiterführend von dieser auf politische Repression und Unterdrückung ausgerichteten Kritik kann auch das allgemeine politische und/oder gesellschaftliche Klima in diesen Fragen einen Einfluss auf partizipative Prozesse ausüben, diese effektiv unterbinden oder „domestizieren“ (Cornwall 2004: 87). Auch auf Ebene der (EZA-)Organisationen kann dieses Klima einen Ausdruck finden (siehe Gespräch 1, U.).

Ein weiteres Kritikfeld widmet sich der Institution des EZA-Projektes. Ein relevanter Aspekt partizipativer Praktiken bezieht sich auf den zeitlichen Verlauf eines Projektlebenszyklus: So werden meist die wichtigsten Entscheidungen innerhalb eines Projekts tendenziell früh in der Projektentwicklung getroffen - insbesondere natürlich bei der Wahl des Themas. In vielen partizipativen Settings, die mit Bürgerbeteiligung zu tun haben, steigt das Interesse an partizipativen Projekten jedoch tendenziell mit der Zeit, wenn die Sichtbarkeit des Projekts zunimmt und mehr Menschen darauf aufmerksam werden und Interesse entwickeln. Daraus ergibt sich häufig eine Fehlanpassung des Timings partizipativer Strategien (Hartung et al. 2020: 7). Wird das Konzept der Partizipation erst in späten Projektphasen ins Feld geführt, weist das oft auf eine Instrumentalisierung als reine Beteiligung hin (Bliss 2002). Besonders in solchen Konstellationen, wo vorgefertigte Projekte und Interventionen erst in späteren Phasen mit partizipativen Methoden umgesetzt werden sollen, liegt der Verdacht nahe, dass das eigentliche Ziel der Partizipation hier die nachträgliche Legitimierung der Interventionen ist. In ähnlicher Weise beeinflussen Fragen von Kurzfristigkeit/Befristung und Kontinuität die partizipative Praxis enorm. Kontinuität, zumindest in einem gewissen Ausmaß, stellt eine der Grundvoraussetzungen dafür dar, dass Zielgruppen erreicht werden; dass für die partizipative Arbeit so wichtige Vertrauensverhältnisse aufgebaut werden können; und nicht zuletzt, dass irgendwelche Resultate dieser Arbeit sichtbar werden. Das Format des Projektes – definiert durch seine zeitliche Begrenzung auf selten mehr als einige wenige Jahre – kann dieser Anforderung nicht gerecht

werden (Wright et al. 2010: 50). Da dieses Format auch die EZA-Praxis beherrscht, findet diese Kritik auch in der EZA Anwendung.

Bedenken an den Grundideen der Partizipation kommen auch von Seiten der Sozialpsychologie. Konkret sind es die verschiedenen Fallstricke von Gruppendynamiken und -meinungsbildung, die dabei ins Zentrum gerückt werden. Diese können zum Beispiel – so gut und umfassend partizipativ sie auch von statten gegangen sein mögen – Ergebnisse hervorbringen, die weder das Interesse noch der Wunsch irgendeiner beteiligten Person waren (bezeichnet als das *Abilene-Paradox*) oder die riskanter sind, als es jedes einzelne Individuum der Gruppe für sich entschieden hätte (*risky shift*). Ebenso problematisch ist, dass in Dialogprozessen in Gruppen oft eine Tendenz besteht, Konsens zu forcieren und Dissens zu zensieren (bekannt als *groupthink*). Und es spielen in partizipativen, dialogischen Entscheidungsfindungen in Gruppensettings immer auch Formen der Überzeugung eine Rolle, die leicht den Charakter von Zwang annehmen können (Cooke 2001). Alle diese Fallstricke machen aus partizipativen Prozessen gefährliches Terrain. Sieht man die Fallstricke der Gruppendynamik als eine Scylla, so findet sich auch eine entsprechende Charybdis: die des methodologischen Individualismus. Dieser verunmöglicht eine emanzipatorische Arbeit mittels partizipativer Methoden vollends, da er eben die auf Gruppen bezogene Marginalisierung und Exklusion nicht sehen kann, die den Kern partizipativer Arbeit in der EZA darstellt (vgl. Hickey u. Mohan 2004: 11).

Eine weitere Frage, die den Kern partizipativer Praktiken ausmacht, wird von Boger (2019) im Kontext von Partizipation an Bildung formuliert: Wer ist es, der die *Forderung* nach Partizipation stellt (Boger 2019:5)? Dies ist wieder ein disziplinenübergreifendes Problem, das auch Wright et al. für die Gesundheitsforschung anerkennen (Wright et al. 2010: 50f.). Besteht der Wunsch nach Teilhabe in einem Themenbereich nicht bereits im Vorhinein, so sehen sich PraktikerInnen bald mit Überzeugungsarbeit und Bewusstseinsbildung konfrontiert, die Partizipation bereits im Vorfeld manipulierend einfärbt (siehe dazu auch die Diskussion von Bedürfnissen, Wünschen und Interessen in Kapitel 4.3). Und daran anschließend: Wer will sie eigentlich, und wer hat die Deutungshoheit über ihren Erfolg oder Misserfolg? Zu letzterer Frage ist die Antwort meist die verschiedener EZA-Organisationen: die NGOs, die die gelungene Partizipation in Projektberichten

darstellen, und die internationalen Organisationen und Geldgeber, deren Lesen der Berichte diese Darstellung validiert (und die sich das Recht vorbehält, das auch nicht zu tun und jeweilige Konsequenzen daraus zu ziehen), oder gegebenenfalls die EvaluatorInnen, die im Auftrag der Organisation(en) arbeiten. In jedem Fall urteilt Mosse dazu, dass „Erfolg“ der Partizipation seiner Erfahrung nach stets leicht zu fabrizieren sei, da man sie als institutionelle Prozesse lese, über den die durchführenden Organisationen die Deutungshoheit behielten (Mosse 2011 [2003]: 187).

Daran anschließend besteht die Kritik am bereits angesprochenen Mythos der Community. Ein Problemfeld der Partizipation besteht darin, dass diesen oft ein vereinfachtes Konzept von Gemeinschaft zugrunde liegt. Cleaver (2001) weist darauf hin, dass partizipative Prozesse oft implizit von einer naturalisierenden und solidarischen Vorstellung von Gemeinschaften ausgehen. In Realität seien Gemeinschaften jeder Art von Konflikten, Allianzen und Machtstrukturen und deren ständigem Wandel gekennzeichnet (Cleaver 2001: 45). Dieser Komplexität in partizipativen Prozessen gerecht zu werden, ist in der Praxis eine Herausforderung. Auch die Abgrenzung *einer* Gemeinschaft muss problematisiert werden, da etwa administrative Grenzziehungen oft nicht mit denen verschiedener Ressourcennutzung oder auf anderer, sozialer Ebene relevanter anders gelagerter Gemeinschaften übereinstimmen (Cleaver 2001: 44).

Was in Partizipationskontexten ebenfalls oft zu vereinfacht gedacht wird, ist das Konzept der Macht. Cooke u. Kothari (2001) weisen darauf hin, dass vielen Ausprägungen des Partizipationsdiskurses ein naives Verständnis von sowohl *Macht* als auch in weiterer Folge *Empowerment/Ermächtigung* zugrunde liegt (Cooke u. Kothari 2001: 14f.). Der Fokus auf (richtigere) Vorstellung davon, wie Macht funktioniert, wird daher auch von ihnen vorgeschlagen, um dem tyrannischen Potential des Partizipationskonzeptes beizukommen (Cooke u. Kothari 2001: 14f.). Dies ist aber keineswegs einfach, weil sich Macht ihrer Natur nach „versteckt“: Foucault selbst befand nach Jahren intensiver Beschäftigung mit dem Thema, dass sich Macht notorisch der Verortung entziehe. „Niemand ist Inhaber von Macht, aber sie wird doch immer in eine Richtung ausgeübt. Man weiß nicht so recht, wer sie hat, aber man weiß, wer sie nicht hat.“

(Foucault 2002 [1972]: 390)¹² Partizipation im eigentlichen Sinne beruht den angeführten Definitionen nach auf Entscheidungsmacht und der Umverteilung derselben. Ist diese Anforderung nicht erfüllt, so bergen partizipative Prozesse großes Frustpotential für die Teilnehmenden: „Participation without redistribution of power is an empty and frustrating process for the powerless.“ (Arnstein 2011 [1969]: 4).

Im speziellen Zusammenhang von Partizipation bei Prozessen der Systematisierungen von Erfahrungen treffen Schmid und Luger die Aussage: „Partizipation ist weniger eine Methode, als eine Einstellung [...]“ (Schmid u. Luger 2015: 12), und verweisen damit auf die nicht zu überschätzende Rolle der an diesen Prozessen mitwirkenden Personen. Diese „Einstellung“ wiederum lässt sich mit dem Selbst- und dem Fremdbild der Menschen in Verbindung bringen. Zuletzt stellt sich auch als bedeutsam heraus, in welches Geschichtsverständnis man die Zielsetzung umfassenderer Partizipation der Subalternen einbettet. Boger (2019) postuliert hier zwei konkordante Partizipationsbegriffe: einer, der in eine lineare Fortschrittsgeschichte eingebettet ist, und einer, der eine zyklische Geschichte erzählt „bei der sich das Rad der Geschichte genau dadurch dreht, dass sich abwechselt, wer selbstverständlich partizipieren kann und wessen Partizipation als Recht eingefordert werden muss.“ (Boger 2019: 7). Auch Freire gesteht der Frage des eigenen Geschichtsverständnisses größte Bedeutung zu. Für ihn ist es allerdings ein Fehlen desselben, ein ahistorisches Selbstbild, das Menschen daran hindert, transformierend in ihrem Leben zu wirken (Freire 2017 [1970]: Ch. 3). Eine „domestizierte Vision der Zukunft“ (Freire 2007 [1970]: 36) verstellt die Sicht auf den eigenen Handlungsspielraum. Für ihre Fähigkeit, an Entwicklungsprozessen zu partizipieren macht dieses Geschichts- und folglich Selbstverständnis den Unterschied zwischen Adaption (an als gegeben wahrgenommene Umstände) und Transformation. Und darauf baut nichts weniger auf, als ihre allgemeine Fähigkeit, Problematiken überhaupt als solche wahrzunehmen und in weiterer Folge ihnen angemessene Aktionen (*limit-acts*) zu setzen: „[T]he form of action they [the people, Anm. SD] adopt is to a large extend a function of how they perceive themselves in the world.“ (Freire 2017 [1970]: 56)

¹² Foucault selbst erwähnt kurz zuvor im Gespräch, dass er sich deswegen mit Gefängnissen und psychiatrischen Anstalten beschäftigt hat – da sich dort die Macht eben *nicht* versteckt (Foucault 2002 [1972]: 386).

Partizipation ohne diese Grundvoraussetzung wird somit nur adaptierende Maßnahmen hervorbringen können und bestehende Strukturen von Ungleichheit und Unterdrückung lediglich perpetuieren.

Das Selbstverständnis (bzw. das Verständnis der eigenen Rolle in partizipativen Prozessen) muss noch ergänzt werden um das Fremdbild oder das Bild des Anderen, das der Arbeit eines in der EZA-Praxis beschäftigten Menschen zugrunde liegt. Ich bediene mich hier wieder einerseits Paulo Freires, andererseits der Darstellung von Wright et al.: Die berufliche Sozialisierung der PraktikerInnen, die Zielgruppe einer Intervention als defizitär wahrzunehmen, stellt für sie eines der größten Hindernisse für das Gelingen von Partizipation – im Bereich der Gesundheitsforschung! – dar (Wright et al. 2010: 50). Freire formuliert, dass ohne ein grundsätzliches Vertrauen in die Menschen kein Dialog stattfinden kann bzw. jeder Dialog zu paternalistischer Manipulation verkommen muss (Freire 2017 [1970]: 64). Beiden Aussagen ist auch im Bereich der EZA zuzustimmen. Sind PraktikerInnen (etwa von „oben“) angehalten, Entscheidungen einer Zielgruppe zu übertragen, der sie nicht vertrauen, in ihrem eigenen, besten Interesse zu entscheiden, so scheitert jeglicher partizipativer Prozess an ihren Widerständen. Und dadurch, dass partizipativer ‚Erfolg‘ am Papier so leicht fabriziert werden kann, bleibt dieses Scheitern wahrscheinlich unentdeckt.

Zuletzt ist die Untersuchung von Novy und Leubolt (2005/2008) hervorzuheben, die Prozesse des Participatory Budgeting in Porto Alegre, Brasilien, betrachtet – ein damaliges ‚Best-Practice‘-Projekt, das große internationale Anerkennung fand (Novy, Leubolt und Becker 2008). Ihre Analyse kommt insbesondere auch im zeitlichen Vergleich zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen und zeigt so besonders deutlich, wie Partizipation transformativ oder repressiv wirken kann – je nach politisch-gesellschaftlichem Kontext und der jeweiligen Ausprägung der diversen oben angesprochenen Teilaspekte. Mit einem Blickwinkel speziell auf partizipative demokratische Prozesse heben sie eine weitere Spannung hervor, die partizipativen Praktiken innewohnt: „The inherent tension between a strategy of participation in clearly delimited areas and projects and an ambitious strategy of empowerment [...]“ (Novy u. Leubolt 2005: 2033). Das untersuchte Projekt

habe sich entlang dieser Linie von einem Projekt radikaler Demokratisierung zu einem Modell konsensualer Governance gewandelt (Leubolt, Novy u. Becker 2008).

4.2.4 Partizipation bei Horizont 3000

Zunächst muss vorausgeschickt werden, dass es bei EZA-Personalentsendungen aus Österreich keine übergeordnete Qualitätssicherung der Partizipation gibt – durch die erwähnte Allein- bzw. Monopolstellung Horizont 3000s kann die Organisation eigenen Definitionen und Standards folgen. Dazu beschreibt die Organisation auf ihrer Website ihre Personalentsendungen durch fünf Qualitätskriterien. „Gelebte Partizipation“ wird dabei bereits an erster Stelle angeführt:

Personaleinsätze sind mit ihrer Beratungsleistung in erster Linie auf lokaler und regionaler Ebene angesiedelt. Beraten werden hauptsächlich Organisationen der Zivilgesellschaft. Diese ist in den Ländern des Südens meist schwach ausgebildet, demokratische und partizipative Prozesse existieren nur in marginalen Ansätzen. Gelebte Partizipation ist jedoch unumgänglich, um auch den Gruppen der Gesellschaft eine Stimme zu geben, die sonst nicht gehört würde. Partizipation ist somit ein wesentlicher Beitrag zur Demokratisierung der jeweiligen Gesellschaft. (Horizont3000 o. J.)¹³

Das Konzept der Partizipation hat bei Horizont 3000 also einen hohen Stellenwert. Im konkreten Zusammenhang des Personalprogrammes stellt sich aber rasch eine ganz zentrale Frage: Partizipation auf welcher Ebene? In der Projektarbeit der lokalen Partnerorganisationen bedeutet Partizipation die der jeweiligen Zielgruppen – diese ist aber klar im Aufgabenbereich der Arbeit eben dieser Partner angesiedelt. Dem gegenüber steht die Partizipation der Partnerorganisationen selbst an den Prozessen, die beispielsweise den Personalentsendungen vorausgehen – allem voran etwa die Erstellung eines Anforderungsprofiles an die zu besetzende Stelle. Diese zweifache Verortung des Partizipationsbegriffes speziell im gegebenen Forschungszusammenhang –Partizipation der Zielgruppe oder Partizipation der Partner? – geht aus Gesprächen mit VertreterInnen der Organisation hervor (Peter Pober-Lawatsch, E-Mail

¹³ Der Vollständigkeit halber hier eine Zusammenfassung der verbleibenden vier Qualitätskriterien für Personalentsendungen bei Horizont 3000: Basisnähe (Erfahrungen, Wissen und Kenntnisse lokaler Situationen aus erster Hand, direkter Zugang zu „Problemen, Potenzialen, Bedürfnissen und Interessen der Menschen vor Ort“), längerfristige Einbettung (verlässliche und permanente „Präsenz vor Ort“, die Vertrauen stiftet), Unparteilichkeit (die sich aus der Sonderstellung ergäbe, „keinen familiären oder gesellschaftlichen Strukturen verpflichtet“ zu sein und sich „nicht dem sozialen Druck der Gemeinschaft beugen“ zu müssen), und zuletzt Verbundenheit (durch die engen persönlichen Beziehungen) (Horizont3000 o. J.).

28.10.2020) und deckt sich aber auch mit einer von Chambers für die Analyse partizipativer Prozesse vorgeschlagenen Typologisierung anhand der Frage ‚wer partizipiert?‘ (MitarbeiterInnen? Die „Bevölkerung“?); welche Institutionen sind involviert (H3000 als NGO aus dem Globalen Norden oder nur die lokalen Partner selbst?); und welche Zielsetzung oder Funktion erfüllt die Partizipation im jeweiligen Kontext (Chambers 2011 [1986]: 165f.). Letztere Kategorie bezieht sich auf eine breite Vielfalt an Motiven. Chambers selbst schlägt etwa folgende mögliche Zielsetzungen vor:

[...] making known local wishes; generating development ideas; providing local knowledge; testing proposals for feasibility and improving them; increasing the capability of communities to handle their affairs and to control and exploit their environment; demonstrating support for a regime; doing what governments requires to be done; extracting, developing and investing local resources (labour, finance, managerial skills, etc.); promoting desirable relationships between people, especially through cooperative work. (Chambers 2011 [1986]: 166)

Diese Motivvielfalt lässt sich grob auf drei Überschriften reduzieren: Ideenfindung, Konsensbildung und Commitment/Engagement (im Dienste der Projekt-Nachhaltigkeit). Letzterer Punkt bringt die Partizipation in ein enges Nahverhältnis zur Nachhaltigkeit: „Nur wenn diese Menschen [es ist von Projekt-Beneficiaries die Rede, Anm. SD] sich mit dem Projekt, was immer es sein mag, selbst identifizieren und als ihr eigenes Anliegen betrachten, besteht die Aussicht, dass sie auch Verantwortung dafür übernehmen [...]“ (Ottacher u. Vogel 2015: 95). Partizipation kann also wie hier als ein Mittel zum Zweck der Nachhaltigkeit gedeutet werden. Im Anschluss an die oben aufgelisteten Kritikpunkte muss auch noch hervorgehoben werden, dass diese Zielsetzungen und Motive oft nebeneinander und nicht selten im Widerspruch zueinander stehen können.

In der Vorbereitung der Gespräche wurde thematisiert, dass die RückkehrerInnen in ihren Reflexionen zu Partizipation insofern einen eingeschränkten Blickwinkel einnehmen, als sie sich nicht oder nur manchmal mit Projektentwicklung beschäftigen (Thomas Vogel Gespräch 19.1.2021). In den durchgeführten Oral History-Gesprächen präsentieren diese aber ein etwas anderes Bild (das möglicherweise auf ein anderes Verständnis von „Projekt“ bzw. auf eine andere Skala zurückzuführen ist): Immer wieder erinnern sich die fünf RückkehrerInnen auch an Momente der Projektentwicklung – teils im Kleinen (Miniprojekte innerhalb ihrer vorgefertigten Logframes),

teils im Privaten (abseits ihrer Arbeit mit Horizont 3000), teils aber auch als ihre eigentliche Jobbeschreibung (speziell im Fall von B.).

Dementsprechend tauchen in den Gesprächen Partizipationskonzepte verschiedenster Typen auf (wie aus Kapitel 5 hervorgeht): verschiedenste (institutionelle) Ebenen, verschiedenste Projektphasen sowie verschiedenste Motive und Zielsetzungen dessen, was Partizipation im jeweiligen Kontext leisten soll.

4.3 Stimme

Stimme fungiert im vorliegenden Forschungsprojekt als ein Teilaspekt von Partizipation, den ich herausgreife. Ohne Äußerung von Bedürfnissen, Wünschen, Interessen etc. kommt kein partizipativer Prozess aus: „The essence of participation is exercising voice and choice [...]“ (Saxena 2011: 31). Diverse populärwissenschaftliche (und/oder populistische) Formulierungen aus der Partizipationsdebatte der EZA bedienen sich dem Wortbild der Stimme in der einen oder anderen Form. Das Projekt *Voices of the poor* der Weltbank ist dabei eines der bekanntesten Beispiele, aber auch „Passing the Microphone“ (etwa im Namen der Obama Foundation „Pass the Mic“) folgt dieser Linie – noch dazu mit technokratischen Anklängen, da hier sozusagen nur die richtige Technik, das Mikrophon, fehlt. „Shut up and listen“ (wie etwa von Ernesto Sirolli in einem TEDx Talk geprägt und verbreitet, Sirolli 2012) stellt einen weiteren populären Schlachtruf dar, den Marginalisierten und Subalternen doch – einfach? – Gehör zu schenken. Abgesehen von der offenkundigen Vereinfachung der Problemlage bewirken Formulierung wie „Fragen wir die Frauen“ (vgl. Cornwall 2011b: 218) dabei auch eine breit und gut fundierte wissenschaftliche Kritik – die der Genderblindheit vieler partizipativer Praktiken – und setzt an ihre Stelle etwas, was Kandiyoti „gender-blinkeredness“ nennt (etwa „mit Genderscheuklappen“ oder „gender-betriebsblind“ zu übersetzen; Kandiyoti zitiert bei Cornwall 2011b: 218) – wenn nämlich der Kategorie Gender ein unhinterfragter, intrinsischer Wert zugeschrieben wird. All diesen Formulierungen liegen problematische Vereinfachungen zugrunde, wie teils bereits aus dem vorangegangenen Kapitel zur Kritik an der Partizipationsdebatte hervorgegangen ist, teils in weiterer Folge speziell für den Themenkreis der Stimme dargestellt wird.

Hickey und Mohan (2004) beklagen in ihrer Antwort auf die *Tyrannie* der Partizipation, dass im Kontext der Partizipation erstaunlich wenig über *Repräsentation* geschrieben worden ist (Hickey u. Mohan 2004: 19) – dabei sei diese grundlegend für das transformative Potential der Partizipation. Wenn Partizipation in der EZA somit transformativ wirken solle, dann brauche es eine „adäquatere Theorie der Repräsentation“ (Hickey u. Mohan 2004: 20). Diese Forderung versuche ich also mit Bezug auf die Kritik Spivaks zu erfüllen. Den Begriff *Repräsentation* habe ich in der empirischen Arbeit zugunsten von *Stimme* fallen lassen, da in den ersten Gesprächen mit Vertretern von Horizont 3000 deutlich wurde, dass dieses Wording bei den PraktikerInnen eher Assoziationen und Problemfelder politisch-demokratischer *Vertretung* eröffnet, gleichzeitig aber den Blick auf andere Bereiche der Repräsentation verstellt. *Repräsentation* bei Hickey und Mohan erscheint dagegen in seiner zweifachen Form des ‚Sprechens für‘ im Sinne von *Anwaltschaft* und ‚Sprechen über‘ im Sinne von *Darstellungen* (Hickey u. Mohan 2004: 19). Dieser zweifache Bedeutungsinhalt und die „Komplizität von Vertreten und Darstellen“ spielt auch für Spivaks Argumentationslinien eine zentrale Rolle (Spivak 2008 [1988]: 33). Die Verwendung des Begriffes *Stimme* soll in der vorliegenden Arbeit in jedem Fall darauf hinweisen, dass politische (demokratische) Vertretung nur ein Teil dessen ist, was partizipative Prozesse in der EZA-Praxis auszeichnet.

Stimme ist also ein Teil der Partizipation, der trotz aller oberflächlichen Zugänglichkeit äußerst weitreichende Problemfelder eröffnet. Cornwall (2011) thematisiert in ihrem Aufsatz *Whose Voices? Whose Choices?* zur Frage von Gender in partizipativer Entwicklung etwa das Problem, das entsteht, wenn eine sozial konstruierte und auf Basis gemeinsamer Interessen postulierten Gruppe wie ‚Frauen‘ in partizipativen Prozessen *Wünsche* verlautbart, die die durchführende NGO als im Widerspruch zu feministischen *Interessen* stehend wahrnimmt (Cornwall 2011b: 208). Die entsprechende Debatte in den Gender Studies dreht sich um die Frage, ob hier „objektive“ (vs. „subjektive“) Interessen postuliert werden können (ibid.). Gendersensible Partizipation kommt etwa deshalb oft nicht umhin zu fragen, ob ‚Frauen‘ in einem Kontext auch tatsächlich die Interessen von ‚Frauen‘ vertreten (Cornwall 2011b: 205). Diese spannungsgeladene und inhärent

konfliktträchtige Frage nach verbalisierten Wünschen vs. ‚echten‘ oder tatsächlichen Interessen und Bedürfnissen kommt in empirischen Studien häufig zum Vorschein.¹⁴

Die Abgrenzung von Bedürfnissen, Wünschen und Interessen kann also als Herzstück dieser Debatte genommen werden. So ist auch der Ausgangspunkt von Spivaks kritischen Reflexionen in *Can the subaltern Speak* ein Gespräch zwischen Foucault und Deleuze (1972), in dem sich die beiden mit Fragen von Wissen und Macht auseinandersetzen. In diesem Gespräch äußert sich Deleuze zum Verhältnis von Interesse und Begehren, dass es zu „Begehrenbesetzungen“ kommen kann, weshalb das Interesse oft nicht das letzte Wort hat. Das Beispiel, das er dafür heranzieht, ist einprägsam: Die Massen hätten den Faschismus *begehrt*, sie seien *nicht* getäuscht worden (Foucault 2002 [1972]: 391). Sowohl die Diskussion von Interessen als auch die der Bedürfnisse benötigt eine Instanz (außerhalb des begehrenden Individuums), die ihre Legitimität bewertet. Mao-Tse-Tung gibt etwa die Anweisung, sich nicht nach den „Wünschen des Individuums“ zu richten, sondern nach den „Bedürfnissen der Massen“: „It often happens that objectively the masses need a certain change, but subjectively they are not yet conscious of the need“ (zitiert nach Freire 67, Fußnote). In diesem Fall sei die Aufgabe, den Menschen diese Bedürfnisse bewusst zu machen, und erst wenn sich die Wünsche mit den Bedürfnissen decken, könne Veränderung initiiert werden. Dass dies möglicherweise zu einer autoritären und paternalistischen Auslegung einlädt, tritt aus dieser Formulierung deutlich hervor. Die Frage, ob und wie die in partizipativen Prozessen zur Sprache gekommenen Wünsche auch den Interessen und Bedürfnissen der marginalisierten Menschen(gruppen) entsprechen, kann darum nicht diskutiert werden ohne Rücksicht auf die Frage, wer die Deutungshoheit über die Legitimität dieser Wünsche innehat.

Die zweite zentrale Frage ist, ob und wie diese Wünsche auch geäußert werden. Wenn beispielsweise PRAs als öffentliche Events konzipiert sind, machen sich dort ihrer Natur nach auch Effekte von Stummschaltung bemerkbar – oder eben nicht bemerkbar. Basierend auf bestehenden Machtstrukturen und Beziehungsverhältnissen der beteiligten Personen sind „Dominanz und

¹⁴ Krupar und Prins (2016) etwa zitieren in ihrer Analyse eines – von Freire inspirierten – Trainingsprogrammes partizipativer Erwachsenenbildung eine/n an der Durchführung beteiligte/n PraktikerIn mit den Worten, man müsse sich auch den „unfelt needs“ der TeilnehmerInnen widmen (Krupar u. Prins 2016: 371).

Stummschaltung“ häufig Teil partizipativer Prozesse (Mosse 2001:19). Dies schließt an die oben bereits ausgeführten Fallstricke von Gruppendynamiken an. In diesem Zusammenhang fällt auf, dass oft von räumlichen Metaphern Gebrauch gemacht wird. Der *Ort*, wo Partizipation passieren soll/darf, ist in diesem Diskurs von größter Bedeutung. Cornwall (2004) spricht hier etwa von den „invited spaces“, die in Abgrenzung zum öffentlichen Raum einladungsbasiert funktionieren (Cornwall 2004). Diese *Räume* tauchen auch in den Gesprächen mit den RückkehrerInnen auf und scheinen insbesondere für Projekte, in denen Ermächtigung und Agency im Zentrum stehen, eine wichtige Rolle zu spielen (siehe etwa Gespräch 1 mit U.).

Die dritte, nach Spivaks Verwendung des Begriffes ‚sprechen‘ notwendige Weiterführung der Frage lautet: Werden die geäußerten Wünsche auch gehört?¹⁵ Hören ist dabei wiederum ein Begriff, in dem mehr steckt als in seiner alltäglichen Bedeutung. Mohanty etwa hebt hervor, dass *Stimme* keineswegs mit *Einfluss* gleichzusetzen sei (Mohanty zitiert bei Cornwall 2011b: 204f.). Gehört werden kann hier also bedeuten, dass auf die Äußerung von Wünschen Veränderungen in Gang gesetzt werden, die in absehbarer Zeit zu einer Veränderung der Lebensrealitäten führen. In Spivaks Betrachtung ist es etwa das ständige Scheitern subalternen Widerstandes, das einen unvollständigen Sprechakt konstituiert (Spivak 2008 [1993]: 125ff.). Dem Gehört werden wohnt dabei noch ein weiterer Aspekt inne: Nicht nur Äußerungen können gehört werden, sondern auch deren Fehlen oder Abwesenheit. In Abgrenzung von den angesprochenen Effekten der Stummschaltung kann das Nicht-Sprechen (trotz ‚Mikrofon‘ und in stiller Erwartung versammeltem Publikum) auch aktiv als „Schweigen“ so einen letztlich erfolgreichen Sprechakt konstituieren – wenn es denn als solches gehört wird. Steyerl greift in ihrem Vorwort zu Spivak das Beispiel einer Sozialreportage über streikende Arbeiterinnen auf, die sich zum Ziel setzt, diese selbst zu Wort kommen zu lassen, aber „[...] je direkter sie die Arbeiterinnen selbst zu Wort kommen lassen will, desto lauter wird deren Schweigen.“ (Steyerl 2008: 8). Statt die Aufgabe partizipativer Entwicklung also in einer Verstärkung des Für-sich-selbst-Sprechens der Subalternen

¹⁵ Diese drei Fragen orientieren sich an der Grundlage gender-bewusster Partizipation nach Cornwall 2011b: 205.

zu sehen, kann der Fokus auch darauf gelegt werden, ihr gemeinsames Schweigen zu hören (Steyerl 2008: 15f.)

Zusammenfassend stecken in der Konzeption der Stimme im vorliegenden Projekt somit drei Problemfelder: *Was* ist es, das die Menschen äußern (wie interagieren Wunsch, Interesse und Bedürfnis in dieser Äußerung); *können* sie äußern, was sie wollen (oder unterliegen sie dabei diversen Einschränkungen); und werden sie *gehört* (folgt auf ihre Äußerung eine Änderung der betreffenden Lebensrealität).

Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob es eine ethisch vertretbare Art gibt, aus einer privilegierten Position für Subalterne zu sprechen. Spivak gebraucht dafür den Ausdruck des Bauchredens (ventriloquism) und vertritt die Position, dass es nicht möglich ist, für die Subalterne zu sprechen, ohne dabei einen Akt epistemischer Gewalt zu begehen (Spivak 2008 [1988]: 42). Die Bevormundung wiederum ist ein Teil dessen, was Subalternität als Position überhaupt ausmacht (Spivak 2008 [2004]: 28). Auch Freire nimmt Bezug auf die Problematik und hält fest: „[...] [N]iemand kann ein wahres Wort alleine sprechen – und niemand kann es für eine andere Person sprechen, in einem präskriptiven Akt, der die andere Person ihrer Worte beraubt.“ (Freire 2017 [1970]: 61, eigene Übersetzung). In enger Nähe dazu stehen aber die in der Berufspraxis der EZA eher positiv konnotierten Begriffe der Anwaltschaft, Interessensvertretung und der Lobbyarbeit für Bevölkerungsgruppen, die von bestimmten Bereichen des gesellschaftlichen Lebens ausgeschlossen sind. Welche Wortwahl man aber auch trifft – ob Fürsprache oder Anwaltschaft – am Ende stellt sich die Frage, ob diese im Sinne (zukünftiger) Inklusion der Bevölkerungsgruppen in diese Gesellschaftsbereiche arbeitet oder im weiter gefassten Sinne allgemeiner Interessensvertretung.

Spivaks Kritik kommt leider nicht mit Handlungsanweisungen für die Forschung. Shirley Ardener versucht dies mit der Forderung, zunächst die Gruppen zu identifizieren, die stumm gemacht werden, dann zu fragen, welche Faktoren sie zum Schweigen bringen, und dann auf dieser Basis stumm gemachte Kommunikationscodes zu entschlüsseln. Die Aufmerksamkeit gezielt auf das *Schweigen* zu legen ist eine Herangehensweise, die auch Foucault in seiner Betrachtung von

Wahnsinn und Gesellschaft angeleitet hat: Statt der Sprache (der „Vernunft“; der hegemonialen Psychiatrie) ist seine Zielsetzung eine Archäologie des Schweigens (der als Wahnsinnige Marginalisierten) (Foucault 1973 [1961]).

Einer umfassenden Betrachtung bedarf auch die Kritik, die an partizipativen Methoden in der Entwicklungszusammenarbeit von Seiten der Genderperspektive ausgeübt worden ist. Die Auswirkungen von partizipativen Methoden auf die EZA-Praxis stellen sich nämlich nicht selten als gender-exklusiv und Genderungleichheiten befördernd heraus. Grund dafür scheint zu sein, dass, wie im Zusammenhang der sozialpsychologischen Kritik bereits angesprochen, Konsens eine herausragende Rolle in partizipativen Prozessen darstellt (vgl. u. a. Cornwall 2011b: 205). Die Institutionen, die die partizipative EZA-Praxis hervorgebracht hat, können existierende Formen von Exklusion verschlimmern, Widerstand (dissidence) ersticken und Widerspruch (dissent) verschleiern (Cornwall 2011b: 204f., eigene Übersetzung). Die Prozesse, die dazu führen können, dass insbesondere Frauen in partizipativen Settings weniger zu Wort kommen, sind dabei für die partizipative EZA-Praxis sicherlich von großer Bedeutung, gleichzeitig aber mit Vorsicht zu betrachten: Auch innerhalb partizipativer Forschungs- und Projektpraktiken besteht eine problematische Tendenz der „Verdinglichung sozialer Normen“ („reification of social norms“; Kothari 2001: 145). Kothari meint damit die Neigung partizipatorischer Prozesse, Handlungen und Ausdrücke von Menschen als ihre „lokale“ Kultur zu definieren, und diese dann als kulturelle Tropen zu normalisieren und immer wieder zu praktizieren. Diese Festschreibung durch Wiederholung bezeichnet sie als Verdinglichung (Kothari 2001). Im Kontext von Genderungleichheiten ist diese Gefahr möglicherweise besonders gegenwärtig – da hier in der Projektpraxis häufig Annahmen stehen wie die, dass Frauen eigene, geschützte Räume bräuchten, in denen sie sich nach gewissen – verdinglichten? – Regeln der ‚weiblichen Kommunikation‘ ausdrücken könnten. Zur Frage der ‚Stimme der Frauen‘ in partizipativen Kontexten schließt Cornwall darum mit folgender Anweisung: „We need to remain agnostic over the value of gender.“ (Cornwall 2011b: 2018). Diese Forderung methodologischer Skepsis lässt sich auch auf andere Kategorien anwenden, die im Kontext partizipativer EZA-Arbeit Gefahr laufen, essenzialisiert zu

werden. Und in einem zweiten Schritt hebt Cornwall hervor, dass die Partizipation von Frauen keinesfalls die Anwaltschaft für ihre Interessen ersetzen kann (Cornwall 2011b: 217).

Für die folgende Analyse der Oral History Gespräche bedeutet dies einerseits, dass die Reflexionen zur Stimme auf Momente des Schweigens zu befragen sind, und dass andererseits Momente des ‚Sprechens für‘ nicht in Opposition zu partizipativen Praktiken gelesen werden sollten, sondern in Ergänzung.

5. Analyse: Die Geschichten

Die Oral Histories der RückkehrerInnen sind zunächst teils sehr detailreiche Beschreibungen von Geschehnissen und Abläufen, die sie aus ihren Einsätzen zur Frage nach Partizipation und Stimme ausgewählt haben. Für die Analyse wird zunächst jedes Gespräch einzeln und für sich stehend zusammengefasst und Problematik(en) herausgearbeitet. Auffallenden Wortbildern, die die Erzählungen prägen, wird dabei besondere Aufmerksamkeit geschenkt, ebenso auffälligen Wiederholungen oder anderen Signalen, die darauf hinweisen, dass die Erzählenden mit diesen Themen besonders viel reflexive Arbeit geleistet haben und/oder dass sie ihnen besondere Wichtigkeit zuschreiben. In Kapitel 5.6 werden die Positionen der RückkehrerInnen im Hinblick auf die Forschungsfrage befragt und in weiterer Folge aus den einzelnen Geschichten übergreifende Themen ausgearbeitet und mit theoretischen und wissenschaftlichen Positionen in Zusammenhang gebracht.

Insgesamt zeigt sich, dass die RückkehrerInnen ihre Einsatzerfahrungen wohl sehr deutlich und klar in Erinnerung haben. Die Geschichten profitieren von einem Effekt, der oft hervorgehoben worden ist: Die Einsatzjahre stechen heraus; sie sind so gänzlich anders als die Lebens- und Arbeitserfahrungen davor und danach, dass sie besonders deutlich in Erinnerung bleiben. Dadurch entziehen sie sich einem Problem, mit dem Oral Historians, die sich speziell mit Arbeitserfahrungen beschäftigen, zu kämpfen haben: dass die Routine des Alltags keine oder wenig Spuren im Gedächtnis hinterlässt; dass ‚Sonntage‘ meist erinnert und ‚Montage‘ dafür vergessen werden (vgl. Bertaux u. Bertaux-Wiame 1985: 149).

5.1 Gespräch 1: U.

U. war von 2017 bis 2019 in Mozambique in der Stadt Chimoio bei einer Organisation, die eine Art Frauenhaus betreibt. Zielgruppe der Organisation sind von häuslicher oder sexualisierter Gewalt betroffene Frauen und Mädchen. In ihrer Rolle war U. – abgesehen von der „Weißen, die von außen kommt“, wie sie ihrer Tätigkeitsbeschreibung vorausschickt – Organisationsberaterin und Trainerin für Fortbildungen der Beschäftigten der Organisation, insbesondere im Bereich psychosozialer Beratung von Frauen und Mädchen. Die TeilnehmerInnen dieser Trainings waren teils selbst als BeraterInnen innerhalb der Organisation tätig. U. hat nach Ablauf der zwei Jahre ihren Einsatz auf eigenen Wunsch nicht verlängert. Eine Nachfolgerin führte die Arbeit im Projekt weiter. Nach ihrer Rückkehr ging U., die deutsche Staatsbürgerin ist, in Pension und beschäftigt sich seitdem mit postkolonialen Theorien und theoretischen Fragen nach dem Sinn von Entwicklungshilfe.¹⁶ Sie schließt einen zukünftigen Einsatz in der EZA nicht aus, könne sich diesen aber nur unter bestimmten „Vorzeichen“ vorstellen.

Die erzählte Erinnerung U.s an ihre Arbeit ist geprägt von ihrem Erleben der hierarchischen Strukturen in der Organisation vor Ort. Sie spricht viel von der Leiterin und deren autoritärem Führungsstil. U. reflektiert, dass sie sich von Anfang an gegen vorgefertigte Pläne gestraut habe und der Organisation nichts „überstülpen“ habe wollen. Sie habe aber rasch bemerkt, dass es die „harschen Hierarchien“ innerhalb der Organisation waren, die einer Organisationsentwicklung bedurft hätten. Der Widerstand der Leiterin sei aber so extrem ausgefallen, dass U. den Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die Fortbildungen der (anderen) MitarbeiterInnen verlegte. Für die Arbeit mit diesen wiederum habe sich deren „Empowerment“, also „Stärkung der eigenen Kompetenzen“, als die logische Zielsetzung der Trainings ergeben. In praktischer Anwendung bedeutete dies insbesondere auch, der Leiterin gegenüber ihre eigene Meinungen zu vertreten.

¹⁶ U. reflektiert zum Wording EZA: Dieser Begriff sei heuchlerisch; sie bevorzuge deswegen den Begriff Entwicklungshilfe. Ich habe ihre für mich sehr nachvollziehbare Reflexion zum Anlass genommen, die in der vorliegenden Arbeit verwendete Wortwahl der „EZA“ zu hinterfragen. Meine Entscheidung fiel letztlich trotzdem auf „EZA“, da meine Arbeit sich ja gerade mit dem aktuellen, dominanten Diskurs des Berufsfeldes auseinandersetzt. In diesem ist EZA (im österreichischen Kontext und anders als die „IZ“ im deutschen Diskurs, vgl. etwa Grundmann 2013) der nach wie vor vorläufig gültige „terminologischen Endpunkt des Partnerschafts-Diskurses“ (Hödl 2004: 242).

So habe sie etwa Rollenspiele als Vorschlag eingebracht, denn „sie fingen von sich aus ziemlich schnell an, ihre Probleme und ihre Kritiken dort intern zu formulieren, und das fand ich auch gut so.“ U. definiert Empowerment demnach als Erkennen und Stärken der eigenen Kompetenzen, und „offen ihre Meinung sich trauen zu sagen“. Die Frage nach der Stimme habe ich deshalb an U. in diesem Kontext als eine nach ‚Empowerment‘ gestellt – auch wenn sie selbst findet, das sei ein „blödes Wort“. In Antwort darauf erzählt U. von den Rollenspielen und praktischen Übungen, die sie zusammen mit den TeilnehmerInnen ihrer Trainings durchgeführt hat, und betont, dass die Arbeit an deren Stimme dabei nicht nur auf der individuellen Ebene bleiben kann. Sie habe Vorschläge eingebracht, wie sich die MitarbeiterInnen gegenseitig stützen und stärken können, um sich in großen Versammlungen nicht „wie ein dreijähriges Kind“ vorzukommen. Auf die konkretere Nachfrage danach, ob sie sich selbst in der Rolle gesehen hat, in der sie für andere sprechen musste, sagt U.:

Ich habe versucht, sie nicht anzunehmen. Ich wurde immer wieder darum gebeten von Mitarbeiterinnen, ja. Und ich habe dann gesagt: Das kann die Lösung nicht sein. Wir können darüber sprechen, wie ihr euch für euch selber einsetzt. Aber ich möchte nicht eure Interessen vertreten. Aber langfristig macht das keinen Sinn, da müsst ihr das selber lernen. Und das habe ich auch – glaube ich – durchgehalten.

Auf die Frage nach ihren Erlebnissen mit Partizipation erzählt U., wie sie im Zuge der von ihr durchgeführten Fortbildungen mit den MitarbeiterInnen kontrovers diskutierten, was ein demokratisches System ausmache. Die allgemeine Idee sei gewesen: „Demokratie ist Abstimmung, und die Mehrheit setzt sich durch.“ Gleichzeitig berichtet sie von großen Versammlungen, bei denen wie ein Mantra das Lippenbekenntnis wiederholt wurde: „Hier kann jeder sagen, was er will“, während die wichtigen Entscheidungen in Wirklichkeit schon längst getroffen waren. Sie selbst vermutet, dass die Leiterin von ihr noch mehr Unterstützung in ihrer Rolle gewollt hätte, und beschreibt ihren Einsatz mit dem Narrativ ihres Widerstandes dagegen.

Auch auf die Frage nach ihren Lernerfahrungen zu Partizipation und Stimme verweist U. mehrmals auf die hierarchischen Strukturen, die ihr begegnen und die ihre Arbeit behindern. Dabei erzählt sie von ihren Erlebnissen nach dem Zyklon Idai, der in Mozambique und Malawi 2019 große Schäden verursachte. Durch diese Katastrophe bzw. die darauffolgende Nothilfe durch die Organisation habe sie eine Gelegenheit, eine Chance für eine Transformation dieser Strukturen

wahrgenommen. Im anfänglichen Chaos danach hätten sich „Mitarbeiterinnen da als ziemlich stark dargestellt“ und seien weg von ihren Bürotischen und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der von der Katastrophe Geschädigten eingegangen – bis die Leiterin die Zügel wieder in die Hand nahm: „Da war das vorbei.“ Ihre Lernerfahrung reflektiert U. somit als eine der verpassten Möglichkeiten. Ihr Gesamturteil: „Das schaffe ich nie. [...] Nicht alleine.“ Und es hätte länger als einen zweijährigen Einsatz gebraucht: „Das braucht eine längere Zeit, weil im Grunde müssen ja alle selbst reflektieren und sich verändern“. In einem weiteren Schritt zieht U. dann Parallelen zu größeren Strukturen: „Das ist ja nicht nur ein Problem mit der Hierarchie oder autoritärem Verhalten in diesem Projekt gewesen, sondern das ist ja die ganze Gesellschaft.“ Besonders in Katastrophensituationen sehe man deutlich, dass die ungerechte Verteilung von Ressourcen den Kern des Problems darstelle.

Ein Thema, das die erzählten Erinnerungen U.s dominiert, sind an räumliche Verhältnisse festgemachte Hierarchien und Rollen. Zunächst sei ihr Sitzplatz im Zimmer der Chefin von Bedeutung gewesen. U. erzählt, wie sie sich durch diesen Sitzplatz in die Rolle einer Sekretärin oder einer Türsteherin gedrängt gesehen hat: Die innerhalb der Organisation oder des Arbeitsortes gängige Praxis sah es vor, dass MitarbeiterInnen vor der offenen Tür der Chefin so lange warteten, bis diese endlich das Wort an sie richtete. U. betont, dass die wenigsten den Mut hatten, sich von sich aus zu Wort zu melden, um sich so Gehör zu verschaffen. U. selbst habe sehr unter dieser offenkundigen Machtdemonstration, Demütigung und – wie sie betont – der dazugehörigen zweiten Seite, nämlich der Unterwürfigkeit der MitarbeiterInnen gelitten. Mehrmals betont sie: „Das habe ich überhaupt nicht ausgehalten“. Darum sah sie sich in die Rolle gedrängt, für diese stumm wartenden MitarbeiterInnen sprechen zu müssen, was ihr gleichzeitig aber sehr widerstrebe: „Ich wollte mich auch nicht reindrängen lassen, in diese Position“, da sie ihrer Wahrnehmung nach ihrer eigentlichen Aufgabe zuwiderlief. Für die Trainings mit den MitarbeiterInnen brauchte es ein Vertrauensverhältnis, und für dieses war es nicht zuträglich, als „zweite Chefin“ wahrgenommen zu werden. Und dieser ihr aufgedrängten Rolle ständig zu widerstehen, „das ist natürlich total anstrengend, deswegen habe ich auch irgendwann gesagt, ich möchte gern ein anderes Zimmer.“ Die zentrale Problematik bei U. scheint sich also im Räumlichen

festzumachen. So kommt sie im Gespräch immer wieder auf dieses Zimmer zurück, das ihre Rolle festschrieb. Ihr Widerstand dagegen manifestierte sich folglich auch in einem „Kampf“ um einen anderen Sitz- und Arbeitsplatz – den sie verlor: Erst ihre Nachfolgerin durfte woanders sitzen. Ob das die späten Früchte von U.s Widerstand sind, weiß sie nicht. Auf die Frage nach ihren Strategien, mit dieser Situation und der unerwünschten Rolle umzugehen, nennt sie ein weiteres räumlich verankertes Beispiel: Sie habe das Büro durch eine andere Türe betreten und bewusst alle anderen MitarbeiterInnen vor der Leiterin begrüßt, um auf diese Weise ein Vertrauensverhältnis und größere Nähe zu ihnen aufzubauen (und sich gleichzeitig wohl auch symbolisch von der Leiterin zu distanzieren). Als ein drittes Beispiel beschreibt sie eine weitere Strategie mit ähnlicher Zielsetzung: Sie bot den MitarbeiterInnen die Möglichkeit, Trainings bei ihr zuhause abzuhalten. Dieser Ort sei geschützt vor der Einflussnahme der Chefin gewesen, wie sie betont. An diese Beispiele ihrer Strategien erinnert sich U. als Erfolge. Eine zweite Problematik, um die sich das gut halbstündige Gespräch drehte, ist die des ständigen Kämpfens gegen die Rollen, in die U. sich von ihren MitarbeiterInnen und der Leiterin gedrängt sah. Dementsprechend sei sie nach dem 2-jährigen Einsatz auch „völlig ausgelaugt“, „komplett ausgewungen“ gewesen und entschied sich gegen eine Verlängerung, auch wenn das – im Sinne der Aufgabe und der Arbeit bei der Organisation vor Ort – „bestimmt gut gewesen“ wäre.

5.2 Gespräch 2: P.

P. hebt schon bei der Kontaktaufnahme zu mir hervor, dass er dem gesuchten Bild klassischer Personalentsendung nur bedingt entspricht: Er war insgesamt 30 Jahre lang und auf drei verschiedenen Ebenen bei Horizont 3000 aktiv. Zunächst war er ab 1990 etwa sechs Jahre lang als „typischer Entwicklungsmitarbeiter“ in Nicaragua beim ÖED angestellt, danach koordinierte er im Büro in Zentralamerika die Gesundheitsprogramme und -projekte, und in der dritten Phase war er etwa zehn Jahre lang als Leiter des in Nicaragua angesiedelten Regionalbüros für Zentralamerika tätig.¹⁷ In der Zeit, die er selbst als „Vorgeschichte“ bezeichnet, arbeitete er in Nicaragua in der

¹⁷ P. fällt deswegen eigentlich nicht in den gesetzten zeitlichen Rahmen, da sein Einsatz als „typischer Entwicklungsmitarbeiter“ in die 90er Jahre fällt.

autonomen Region an der Karibikküste als Chirurg – von etwa 1980 bis 1990 als Kriegschirurg –, dann aber bald mehr und mehr als Public Health Spezialist. Zu seiner Zeit als typischer Entwicklungsmitarbeiter sagt er: „Das war eigentlich für mich die erfolgreichste Arbeit während der ganzen Zeit [...]“ Seine Aufgabe bestand damals darin, in der autonomen Region unter Miteinbeziehung der indigenen und der afro-karibischen Bevölkerung ein Gesundheitswesen aufzubauen. Nachdem er den Großteil seiner beruflichen Laufbahn in der EZA und bei Horizont 3000 und in Zentralamerika verbracht hatte, ging er in Pension und kehrte nach Europa zurück. Heute ist P. nach wie vor mit seiner Nachfolgerin in Verbindung, hat sich ansonsten aber aus dem Arbeitskontext weitestgehend zurückgezogen, weil er niemandem „auf die Füße treten“ wolle. Auch er gibt an, sich weiter theoretisch mit Entwicklungszusammenarbeit und verwandten Themen zu befassen.

Partizipation im Beispiel des Aufbaus eines Gesundheitswesens, das sei einerseits die Partizipation der „lokalen Bevölkerung“ und im konkreten Fall insbesondere traditioneller HeilerInnen, Schamanen, Hebammen etc., andererseits aber auch die Partizipation der politischen EntscheidungsträgerInnen. Hier zieht P. eine Verbindung zur „ethischen Frage“: *In wessen Sinne* habe seine Arbeit stattgefunden? Sie vereinte in seiner Erinnerung die Stimmen der Entscheidungsträger vor Ort, die Stimme derjenigen, die ihre Bedürfnisse äußern, und die Stimme der Geldgeber. P. sagt, dass in dieser Konstellation für sie (denn P. spricht während des gesamten, einstündigen Gesprächs in der Wir-Form und meint damit Horizont 3000¹⁸) die autochthonen HeilerInnen die eigentlichen AuftraggeberInnen gewesen seien. Dies hänge mit dem Selbstverständnis von Horizont 3000 zusammen, die „sich als eine Organisation versteht, die im Namen der Bevölkerung arbeiten, oder der jeweiligen Bevölkerungsgruppen, und nicht staatliche, bilaterale Unterstützung bietet.“

¹⁸ Das geht zum Beispiel daraus hervor, dass er sich an einer Stelle verbessert: „[...] wir haben das angeboten... Bzw. nicht wir, sondern wir haben da die lokalen Partner gehabt [...]“ An anderer Stelle spezifiziert er, wen er im konkreten Fall mit „wir“ meint: „[...] ,wir‘, in der Zeit, gemeinsam, meine ich jetzt nicht nur Horizont 3000, sondern die Projekte gemeinsam mit den lokalen Stellen vor Ort und mit den Partnern [...]“

P. gibt auch eine praktische Perspektive auf die Anforderungen von Partizipation: „Partizipation heißt ja in der Entwicklungszusammenarbeit: viele Meetings [...] Und das kostet ganz einfach Geld. Das heißt, die Leute müssen reisen, die Leute müssen sich bewegen, die Leute müssen irgendwo untergebracht werden, die Leute müssen sich treffen [...]“. Eine weitere Grundvoraussetzung sei das Vertrauensverhältnis zwischen der Lokalbevölkerung und den Menschen bzw. den Organisationen. Dieses wiederum sei eine Frage der Zeit.

P. erinnert sich auch an die partizipativen Strategien der EU als wichtigster Geldgeberin der EZA in der Region. Diese habe sich einerseits in den Programmierungsphasen die Mühe (und auch die Zeit) gegeben, die lokalen und internationalen NGOs zu fragen, was sie bräuchten. Andererseits bewirkten die komplexen, aufwändigen Projekteinreichungsprozesse, dass viele kleinere Organisationen ausgeschlossen werden. Er erinnert sich auch an den „wichtigen Schritt“, diese Prozesse der Projektentwicklung und -einreichung den lokalen Partnern zu übergeben. Deren Erfolgsquoten wiesen jedoch darauf hin, dass seitens der Entscheidungsträger offenbar ein „Vertrauensvotum gegenüber dem erfahrenen Europäer“ da war – oder auf der anderen Seite ein Misstrauensvotum den unerfahrenen lokalen Organisationen gegenüber.

Zur Arbeit von Horizont 3000 mit den lokalen NGOs erinnert sich P. weiters an Bemühungen, passende(re) Partnerorganisationen in ihrer Entwicklung zu unterstützen. So habe es Diskussionen bedurft, um den Organisationen zu vermitteln: „Wir wollen nicht nur mit euch reden, sondern wir wollen, dass ihr im Namen von irgendjemandem da seid.“ Im Kontext des Genderansatzes reflektiert P., dass es damals keine Organisationen gab, die die gewünschte Genderarbeit leisten konnten: „Wir [...] haben eigentlich die Frauenorganisationen in Zentralamerika unterstützt, um sich zu bilden.“ Und gegen den Widerstand mancher lokalen Partnerorganisationen habe sich der ÖED entschieden: „Nein, wir machen das so, oder wir machen es nicht. Kein Projekt ohne Genderansatz.“ In der damaligen Reflexion, wessen Stimme man mit dieser Entscheidung denn nun vertrete, sei ihre Entscheidung gewesen „[E]s ist ethisch richtig in diesem Falle, auf die nicht gehörten Frauen zu hören, damit sie Gehör finden von den Organisationen und in der Gesellschaft, die damals von Frauenrechten nichts wissen wollte.“ Die Motivation sei dabei allerdings nicht von dort gekommen. Eine weitere Erinnerung P.s zur Ausbildung von lokalem Personal in

interkultureller Medizin nutzt P. ebenfalls dafür, das Zusammenspiel zwischen lokaler Partizipation und inhaltlicher Steuerung durch die Geldgeber zu reflektieren. Dabei habe der ÖED nämlich nicht „irgendeinen Kurs“ unterstützt, „sondern einen Kurs, der dem entsprochen hat, was wir aus unserem Gewissen und aus unserer Erfahrung geglaubt haben, dass es die richtige Methode wäre, nämlich die Integration des autochthonen Könnens.“ Auf diese Weise verortet er also die inhaltliche Steuerung der Maßnahmen in den Händen des Geldgebers.

Innerhalb des Kontexts des Aufbaus eines Gesundheitswesens greift P. drei Krankheiten als konkrete Beispiele für seine ethischen Reflexionen auf: *Grisi Siknis*,¹⁹ *Leishmaniasis*²⁰ und HIV/Aids. Die beiden ersteren liefern ihm Beispiele dafür, wie wissenschaftlichen Studien und Wissen ethische Fragen der Eigentümerschaft aufwerfen. Er reflektiert, wie es etwa zu der Entscheidung gekommen ist, eine der Studien in einer Schublade verschwinden zu lassen und so das Wissen „der Bevölkerung“ vorzuenthalten. Doch wer sei diese Bevölkerung eigentlich?

[D]ie Indigenen dort sagen: ‚Ja, wir benützen es ja weiter. Wir haben nicht dieses Problem.‘ [...] Und in diesem Fall war prädominierend die Stimme der Leute dort, die gesagt haben: ‚Nein, das ist unser Wissen, wir wollen das nicht hergeben.‘ Wobei es doch einige gab, die es verkaufen wollten.

Im dritten Beispiel – HIV/Aids – erinnert sich P. daran, wie zentral die Frage danach war, *wer* partizipiert; *wer* eingeladen wird. Die Miteinbeziehung der mährischen Kirche mit ihrer im Ausgangspunkt wenig hilfreichen Einstellung der Krankheit gegenüber sei etwa im Nachhinein richtig gewesen, denn: „Wenn die Leute partizipieren, können sie auch ihre Meinung ändern.“ In diesem Zusammenhang zieht er auch eine Verbindung zu aktuellen Debatten mit COVID-19-LeugnerInnen: „Man muss mit den Leuten reden, sie sind ein Teil der Bevölkerung. [...] Sie sind nicht ein Problem, sondern sie sind auch ein Teil der Lösung des Problems.“ P. fasst seine Lernerfahrung aus diesen drei Beispielen so zusammen:

[D]ie Frage ist – jetzt gerade im medizinischen Bereich – wie schaut es aus mit einer mehrheitlich akzeptierten international fundamentierten wissenschaftlichen Haltung von einem Krankheitsphänomen oder einer Epidemie, versus der Meinung von relativ isolierten

¹⁹ Bei Grisi Siknis handelt es sich um ein sogenanntes „kulturgebundenes“ Syndrom, das für Nicaragua spezifisch ist und das von der *American Psychological Association* als „dissoziative Trance-Störung“ eingestuft wird (vgl. APA o.J.).

²⁰ Leishmaniasis ist eine parasitäre Krankheit, die die Haut und andere Organe befallen kann. Das US-amerikanische CDC (*Centers for Disease Control*) bezeichnet diese als „vernachlässigte tropische Krankheit“ (CDC 2020).

Bevölkerungsgruppen mit einer anderen Weltanschauung. Wie geht man damit um? Ja, das heißt: Wer ist die Weltanschauung, die anders ist? [...] Und da haben wir festgestellt, dass mit Weiterbildung, mit Methoden der Integration und der gemeinsamen Forschung Paradigmenwechsel geschafft werden können. Auf beiden Seiten, sowohl auf Seiten der Wissenschaft, die gesagt hat: Ok, da müssen wir anders rangehen, aber auch der Bevölkerung lokal von dort, die sagen kann: Ok, wir haben immer so gelebt, aber das ist jetzt ein neues Phänomen.

Etwas später im Gespräch fügt er eine Erinnerung an eine traditionelle Heilung eines seiner Patienten hinzu, die diesen von Nierensteinen befreit hat. Auch in dieser Geschichte weigerte sich der Heiler, sein Wissen preiszugeben: „Er lebt halt davon. Er weiß, dass er wichtig ist für seine Gesellschaft, weil er das weiß. Solange er ein Monopol besitzt, ist er wichtig.“ Diese Entscheidung verurteile P. nicht, sondern akzeptiere sie vollkommen. In seiner weiteren Arbeit als praktizierender Chirurg habe er PatientInnen mit bestimmten Krankheitsbildern (etwa Schlangenbisse) darum auch zu diesem Heiler geschickt. P. reflektiert auch seine Lernerfahrung, dass die Intention zu helfen oft nicht hilfreich ist. Er habe deswegen lernen müssen, sich immer die Frage zu stellen, ob eine Maßnahme relevant für die (anderen) Leute sei oder mehr auf eigene Bedürfnisse antworte – etwa als „Erfolgsenerlebnis“ oder ein „beruhigendes Element“ für das eigene schlechte Gewissen. Er selbst habe das in seiner Arbeit als Arzt gelernt: „[D]ie Krankheit ist ja nur der Effekt von irgendetwas.“ Aus seinen Erzählungen kommt zum Ausdruck, dass er sich auch teils schwer damit getan hat, diese Erfahrung mit anderen EZA-MitarbeiterInnen zu teilen, an deren teils messianische Hingabe er sich erinnert. Und im Zusammenhang mit Masernimpfungen fasst er eine Lernerfahrung so zusammen: „Es bringt nichts, die Leute mit Gewalt zu überzeugen, es muss ein Lernprozess da sein“, auf beiden Seiten, wie er immer wieder betont.

Zur Stimme, die in P.s erinnerten Geschichten aufs engste mit dem Konzept der Partizipation verflochten ist, reflektiert er weiters:

Wessen Stimme hören wir nicht. Und da gibt es einen Unterschied zwischen wessen Stimme hören wir nicht, und wessen Stimme unterdrücken wir. Das heißt, man muss akzeptieren, dass bei jeglicher Entwicklungszusammenarbeit... Der eine kommt aus dem Norden, und der andere kommt aus dem Süden. [...] Der eine hat Geld, Finanzmittel, der andere benötigt die Finanzmittel. Das erschwert eine Diskussion auf Augenhöhe, und bedarf einer enormen Sensibilität, um zu merken: Das wollen die, und das wollen die nicht. Ja? Um eben nicht Stimmen zu unterdrücken beziehungsweise nicht zu hören. [...] Das heißt, es muss trotzdem möglich sein offen zu sagen: Nein, ich mag nicht. Oder zu sagen: Ok, da mache ich nicht mit. Auf beiden Seiten.

Generell führt P. in seinen Geschichten und ethischen Reflexionen häufig Widersprüche aus, die es auszuhalten gilt, etwa im Beispiel der in der Schublade verbliebenen Studie („Da war in mir drinnen dieser Widerspruch [...]“). Am Ende treibe das Feld der EZA die Diskussion zwischen Paternalismen und Maßnahmen, die tatsächlich Strukturen verändern können. Und wenn man das nicht so sehe, dann könne man wirklich glauben, das sei „eine Sisyphusarbeit“ die nichts bringe. Als ich darauffolgend das Gespräch auf seine Strategien lenkte, mit ethischen Problemstellungen umzugehen, stimmt P. mir zu, dass es hilfreich sei, auf die größeren Strukturen heraus zu zoomen – und wieder zurück. Es bedürfe zwar struktureller Änderungen, diese manifestierten sich dann aber in den Einzelschicksalen: „Die größten Erfolgserlebnisse sind eben die Leute.“ Und eine Konstante in seinem Denken über die EZA allgemein beschreibt P. mit folgendem Bild: „Wir sind wie Geisterfahrer auf der Autobahn gewesen.“ Die Fahrbahn sei gebaut für die entgegenkommenden „Lastwägen“ großer internationaler Handelsabkommen und internationalisierter Wirtschaft, die der Zielsetzung der EZA – der ermächtigenden Entwicklung – entgegenwirken. Auf die Frage, ob er über Dinge anders zu denken begonnen hat, seitdem er nicht mehr aktiv in der EZA tätig ist, fallen P. weitere Geschichten ein, die eher die allgemeine Kontinuität seiner ethischen Reflexionen belegen. Er erinnert sich etwa an Workshops mit Prostituierten, bei denen eine Teilnehmerin nach drei Tagen aufgestanden sei und ihren Einkommensverlust durch die Workshopteilnahme beklagt habe: „Wer zahlt mir das?“ Die Erinnerung zeigt beispielhaft, wie Menschen aus ihrer jeweiligen Situation heraus Entscheidungen für sich treffen und wie im Nachhinein – „weil sie eine neue Perspektive gesehen hat“ – aus einer vermeintlichen Fehlentscheidung retrospektiv eine gute werden kann.

Die vielleicht augenscheinlichste Problematik, die aus P.s Erzählungen hervortritt ist die, dass Partizipation in der EZA – und nicht zuletzt in der personellen EZA – von Situationen der potentiell problematischen Wissensproduktion und des Wissenstransfers geprägt ist. Diese können teils in Beziehungen gegenseitigen Lernens kontextualisiert werden, können aber auch einen entscheidenden Moment eines Ausbeutungsverhältnisses begründen. P. verweist in diesem Zusammenhang in einem Nebensatz auf die Patentrechtsituation in der Entwicklung der Antibabypille: „Und was ist, wenn man die publiziert und kein Patentrecht drauf ist, dann nimmt

sie die Firma Böhlinger oder die Firma Merk, oder irgendeine Firma, so wie es mit der Antibabypille passiert ist, patentiert das Verfahren, und die Lokalbevölkerung hat nichts davon.“ Kollektive, geschichtliche Erfahrungen dieser Art können dann ein Misstrauen bedingen, das Menschen dazu bringen kann, sich weiterer Teilhabe zu entziehen. Der Punkt, auf den P.s Reflexion deshalb immer wieder zurückkehrt, scheint zu sein, dass es für Partizipation und Stimme in der EZA von größter Wichtigkeit ist, ein „Nein“ zu hören und auch zu akzeptieren.

5.3 Gespräch 3: B.

B. steht im Unterschied zu den ersten beiden GesprächspartnerInnen noch nicht am Ende ihres Erwerbslebens. Sie hat ihren Einsatz mit Horizont 3000 ab 2015 in El Salvador absolviert und um ein drittes Jahr verlängert. Dieser Einsatz war ihr erster Job in der EZA. In der Region Zentralamerika habe sie aber schon zuvor in einem anderen Bereich gearbeitet. Die Partnerorganisation, bei der B. tätig war, arbeitet mit ökologischer Landwirtschaft. B. hat sich als in Österreich ausgebildete Sozialarbeiterin (konkret auch im Bereich der internationalen Sozialarbeit) bei der Organisation mit dem Aufbau, Stärkung und der verbesserten Vernetzung von Frauen- und Jugendgruppen in El Salvadors verschiedenen Bundesländern betätigt. Als allgemeine Zielsetzung der Arbeit nennt sie den Themenkomplex der Menschenrechte (als eine der thematischen Schienen von Horizont 3000, siehe Kap. 2.4) und konkreter der Partizipation von Frauen und Jugendlichen in der Gesellschaft. Als ihre konkreten Aufgaben zählt B. einerseits einige aus dem Bereich der Organisationsentwicklung auf – insbesondere die Vernetzung der verschiedenen Büros der NGO im Land –, andererseits in der Projektentwicklung und Akquise von Fördermitteln. An sichtbare Erfolge dieser Arbeit erinnert sie sich etwa in Form von Ausbildungsplätzen für Jugendliche, die innerhalb dieses Netzwerks vermittelt werden konnten. Diese Vernetzung war zum einen Regionen-übergreifend, zum anderen aber auch international – B. berichtet etwa von einem Frauenkongress, den sie für ganz Zentralamerika veranstalteten. B. ist zum Zeitpunkt des Gesprächs nicht mehr in der EZA tätig – „leider“, wie sie sagt. Zu einem weiteren Einsatz mit Horizont 3000 sei es aus Gründen, auf die sie nicht näher eingeht, „knapp“ nicht gekommen. Für ihre Zukunft könne sie es sich aber prinzipiell vorstellen, und mit der

Organisation und den Leuten vor Ort stehe sie nach wie vor in engem Kontakt. Ihre Stelle im Projekt haben nach ihr zwei weitere entsandte ProjektmitarbeiterInnen übernommen, wenn auch in anderen Büros. An ihrem Hauptarbeitsort habe nämlich dank der guten Arbeit einer lokalen Kollegin nach Ende von B.s Einsatz weniger Bedarf bestanden.

Als ihrer Aufgabe zugrunde liegendes Problem schickt B. strukturelle Faktoren voraus, die die Teilhabe von Frauen insbesondere am Bildungssystem behindern. Zuerst erwähnt sie patriarchale Strukturen und Machismus: Ziel der Arbeit mit den Frauengruppen sei deswegen durch bessere Vernetzung zu erreichen, „dass Frauen untereinander sich gegenseitig so bestärken, dass sie sich auch wirklich organisieren, dass sie eine Sprache, eine Stimme kriegen“. Durch Kleinunternehmertum solle dafür auch eine Basis der wirtschaftlichen Unabhängigkeit geschaffen werden, damit sie „[...] sich dann aussuchen können, wie sie reagieren wollen, wie sie handeln wollen.“ Später im Gespräch nennt sie Korruption als ein weiteres strukturelles Problem, das die Partizipationsmöglichkeiten der Bevölkerung einschränke, ebenso wie die „gewaltvollen Strukturen“ des Landes, die durch die Gebietskämpfe der verschiedenen Maras-Banden geprägt seien.

In all ihren Erzählungen spricht B. vom „Wir“ – meist dem Wir der Partnerorganisation, an einer Stelle aber auch dezidiert als Horizont 3000, was sie selbst auch überrascht: „Ich sage immer noch ‚wir‘, und bin schon so lange weg.“ Auf meine Frage danach, ob sie sich vorstellen könnte, in Zukunft wieder auf Einsatz zu gehen, reflektiert B. zur aktuellen Situation des entsandten Personals von Horizont 3000. Diese seien im Zuge der COVID-19-Pandemie nach Österreich zurückgeholt worden, was für sie ein ethisches Problem darstellt:

Man geht ein Arbeitsbündnis ein. Man ist Teil, man integriert sich in eine Gesellschaft, und dann wird man wo rausgerissen [...] Zu wissen, dass das eigentlich meine Arbeit ist, und das eigentlich mein Team ist, und [...] mein Land, wo ich mich irgendwie zugehörig fühle, und ich werde da abgesondert und wieder zurück nach Österreich geholt... Das wäre für mich auch nicht richtig gewesen.

Bei aller Einbettung ist die soziale Ungleichheit – hier etwa durch unterschiedliche Staatsangehörigkeiten – am Ende also schlagend. Für B. soll es hier aber keine Abstufungen geben, sondern ein Entweder-Oder: „Entweder man ist Teil davon oder nicht.“ Dementsprechend sei sie froh, „rechtzeitig zurückgegangen“ zu sein.

Zu meiner Frage nach ihren Erinnerungen zur Partizipation differenziert auch B. sofort verschiedene Spielarten: Da sei zum einen die Partizipation der Zielgruppe einer Intervention bei deren Umsetzung, zum anderen die im Zuge der Projektentwicklung, in der Phase der Ideenfindung. Ihre Erfahrung sei gewesen, dass es den größten Unterschied mache, ob die Idee für ein Projekt „von innen heraus gekommen“ sei. Auf meine Nachfrage nach konkreten Erinnerungen in diesem Zusammenhang erzählt B. von Plänen, einen Freizeitpark aufzubauen sowie Stipendien für den Besuch der Oberstufe, konkret um das Fahrtgeld für die – gefährlichen – Schulwege auszubauen. Sie betont dabei, dass hier das zugrundeliegende Problem – das der mafiösen Gebietsbesetzungen und gewaltvollen Strukturen der Maras-Banden und der Sicherheitsbedenken, die daraus für Eltern von Schulkindern entstehen – für Außenstehende nur schwer fassbar sei.

Zur zeitlichen Entwicklung ihrer Rolle erinnert sich B. an ein schwieriges erstes Jahr. Auf die Frage nach Anwaltschaft und Stimme erinnert sich B. so etwa an einen runden Tisch in der Bundeshauptstadt, der Stakeholder aus den verschiedensten Bereichen zusammenbrachte, und an dem sie regelmäßig am Tisch der Jugend Vertretungsarbeit leisten und im Namen von ca. 500 Jugendlichen sprechen musste: „Und da schon auch irgendwie die Partei zu ergreifen und eigentlich als Außenstehende trotzdem dann zu sagen: ‚Nein, wir brauchen... Und für *uns* wäre...‘ Obwohl man da ja eigentlich nur zu einem Bruchteil Teil von dem Ganzen ist.“ Auf meine Nachfrage, ob sie das als problematisch wahrgenommen hat, stimmt B. zu, dass es sich für sie zumindest am Anfang „befremdlich“ angefühlt habe, denn:

Ich kann jetzt nicht für andere Menschen sprechen, wenn ich die Gegebenheiten gar nicht verstehe. Und da eben auf so einem runden Tisch mit... dabeizusitzen... Da erwarten sich natürlich alle, dass man teilnimmt, und dass man irgendwie etwas Gescheites sagt, weil sonst wäre man ja nicht vor Ort. Und das war am Anfang sehr schwierig da in meine Rolle rein zu finden, ja.

Aber ab dem zweiten Jahr sei ihr „der Knopf aufgegangen“ und sie habe „sich einbringen“ und „etwas weiterbringen“ können. Auf eine weitere Nachfrage meinerseits, ob eher sie sich an die Rolle oder aber die Rolle an sie angepasst habe, reflektiert B. ihre Strategie, sich statt dem anfänglichen ständigen Wechsel zwischen den verschiedenen Büros und Projekten eher auf die Arbeit und die Einbettung in ein Team zu fokussieren. Diese Anpassung ihrer Rolle und Aufgaben

sei ihr in Absprache mit der Organisation gelungen. Ab dem zweiten Jahr habe sie so eine Verbesserung bewirken können: „Wenn man Teil von einem Team ist, Teil von dem Projekt was tagtäglich passiert, und auch in dem Allgemeinen mit drinnen ist und nicht nur so punktuell, dann ist das ganz ein anderes Arbeitserlebnis.“

Zu ihren Lernerfahrungen in diesen Zusammenhängen befragt, reflektiert B.: „Partizipation ist nicht das, was man sich jetzt bei uns mit Partizipation vorstellt. [...] [B]ei uns ist Partizipation irgendwie einfach: Ich habe mein Recht, ich habe meine Stimme, ich lebe in einer Demokratie, ich kann mich entscheiden was ich mache, was ich tue, welchen Weg ich einschlage [...]“ Diese Ausgangssituation sei in El Salvador eine ganz andere, schon weil so wenige Menschen eine höherbildende Ausbildung machen. Hinzu komme der Druck durch die vorhandenen Strukturen: Durch die Maras, durch korrupte staatliche Strukturen, aber auch durch die Religion. Unterm Strich sei Partizipation deshalb „viel schwieriger“. Das Bild, dass sie zeichnet, ist das einer Bevölkerung unter Druck von verschiedenen Seiten, und jeder Schritt werde überwacht.

Ich befragte B. am Ende nach ihren Einschätzungen zu Stimme und Anwaltschaft in der sozialen Arbeit im Vergleich zu ihren Erlebnissen und Erinnerungen in der EZA. Sie reflektiert daraufhin dazu, dass die Rolle der Sozialarbeiterin als „Sprachrohr“ für gesellschaftlich marginalisierte Menschen den Kern der sozialen Arbeit in Österreich darstellen. Dabei gelte es, Grenzen dieser Arbeit zu beachten; zum einen inhaltlicher („so viel wie es geht die Person alleine machen zu lassen“), zum anderen zeitlicher („Weil man kann ja auch nicht die Familie, oder die Person, oder die Gruppe für immer unterstützen.“), zum Dritten aber auch organisatorischer Natur („[...] verschiedene Organisationen die immer wieder wechseln, oder Hand in Hand gehen.“ „Also, es geht nahtlos über, von Geburt bis Sozialarbeit im Krankenhaus, wenn man schon im Sterben liegt.“). Diese Arbeit sei oft auf Individuen ausgerichtet. Die EZA-Praxis hingegen habe damit „nichts zu tun“. Dazu reflektiert B., dass die Projektförmigkeit der EZA-Arbeit auf allen drei Ebenen gänzlich andere Voraussetzungen schaffe: Auf zeitlicher Ebene sei immer ein (recht nahes) Ende in Sicht. Durch die Finanzierungsstrukturen müsse immer mit Gruppen gearbeitet werden, nie aber mit Einzelpersonen, da die Fördergeber Erfolg an Zahlen messen. Darum sei EZA für sie auch in der Praxis Organisationsentwicklung.

Die zentrale Problematik, die ich aus dem Gespräch mit B. heraushöre, ist die der Fremdheit, der Außenstehenden, die in ihren Reflexionen einer idealen, vollständigen Einbettung und Involviertheit gegenübersteht. Sie kehrt mehrmals zu diesen Überlegungen zurück, wenn sie etwa von ihrem anfänglichen fehlenden Verständnis der Probleme und Strukturen erzählt, oder auch wenn sie von ihrem Unbehagen darüber spricht, in einer Krisensituation wie der COVID-Pandemie abgesondert und ausgeflogen zu werden. Diese Problematik scheint auch darin auf, wie sie ihre Arbeitssituation im ersten Jahr beschreibt. In diesem sei sie zwischen den verschiedenen Projekten, Teams und Büros „den ganzen Tag nur im Kreis gefahren“. Durch ihre Strategie der Fokussierung auf ein Team erreichte sie dann den Grad der Involviertheit, um „etwas weiterzubringen“. In ihrer Reflexion tritt auch deutlich hervor, dass diese Involviertheit für sie mit dem „Tagtäglichen“, Allgemeinen der Arbeitsprozesse verbunden ist. Hierin scheint die Basis für ein Verständnis (der Probleme) zu liegen.

Weiters ist auffällig, dass B.s Verständnis von Partizipation mehr auf die gemeinsam entwickelten Ideen und die dazugehörigen Prozesse fokussiert als auf einer Art Erhebung von Bedürfnissen (wie etwa im Beispiel P.s zu Programmierungsprozessen der EU-Programme) oder dergleichen. In ihrer Beschreibung dieser Prozesse tritt auch immer wieder hervor, wie neben „Was braucht es? Was brauchen wir als Gruppe? Was braucht unser Dorf, was braucht unser Land?“ auch immer Überlegungen zum eigenen Handlungsspielraum einen zentralen Platz einnehmen: „Wo kann ich irgendwie was weiterbringen?“ In ihren Erinnerungen ist weiters auch insbesondere die soziale-emotionale Ebene dieser Prozesse deutlich spürbar – konkret der Spaß an der gemeinsamen Ideenfindung.

5.4 Gespräch 4: C.

C. war von 2017 bis 2019 in Papua Neuguinea auf Einsatz. Die Partnerorganisation von Horizont 3000 (oder H3 in ihrer Wortwahl) war dabei die Diözese in Daru-Kiunga, die in der Region einige Schulen betreibt. C., die davor in Österreich als Lehrerin tätig war, arbeitete innerhalb der Diözese für die Catholic Education Agency als TA für Schulverwaltung. Als ihre Aufgaben nennt sie Schulungen und Fortbildungen für MitarbeiterInnen bzw. Lehrkräfte dieser Schulen etwa zu

pädagogischen Methoden, aber auch im Bereich Finanzmanagement; außerdem Schulbesuche und die Veranstaltung von Konferenzen, die dem Austausch zwischen den weit verstreuten Schulen der Provinz dienten. Fallweise habe sie auch bei Konflikten innerhalb einzelner Schulen vermittelt. Nach Ablauf der zwei Jahre übergab C. ihre Aufgaben einer Nachfolgerin, die aber aufgrund der COVID-19-Pandemie bald zurückgeholt wurde. Kurz darauf stellte Horizont 3000 das Programm in Papua Neuguinea ganz ein. C. arbeitet heute in Österreich für ein soziales Unternehmen, das Weiterbildungen für Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund anbietet. Sie ist mit Horizont 3000 noch recht eng verbunden: Nach ihrer Rückkehr hielt sie etwa einen vorbereitenden Workshop für Neuausreisende ab; eine Freundin arbeite noch dort und sie selbst folge den Neuigkeiten der Organisation via Newsletter und Co.

C. berichtet davon, dass sie ihre Aufgabenbereiche zu einem großen Teil selbst anpassen bzw. gestalten konnte:

Muss man sich ja einmal Zeit lassen, um zu verstehen: Wie ist das System, was passiert da eigentlich? Was brauchen auch die Leute, und natürlich was kann ich einbringen. Weil, vielleicht war so die Vorstellung eine andere [...] oder in meinem Fall war das auch, dass ich andere Qualitäten oder Wissen halt mitgebracht hab, und dann findet man sich auch zusammen und überlegt, wie kann man das gut nutzen.

Sie spricht teils von „ich“, teils von „wir“ – womit sie sich im Team mit ihren beiden Counterparts meint, wie sie auf Nachfrage bestätigt. Zur Zusammenarbeit innerhalb dieses Teams reflektiert sie auch zu ihrer Rolle, dass man immer darauf achten müsse, ob man nun als Beraterin oder als Trainerin tätig sei. Zweiteres bringt sie mit dem Bereitstellen inhaltlicher Inputs in Verbindung, während sie ersteres eher auf methodischer Ebene ansiedelt. Zur Partizipation fällt C. darum auch zuerst das Format der Train-the-Trainer-Workshops ein, die sie mit ihren Counterparts für die Schulen veranstaltete. Als Kontext nennt sie das Problem von Bergbau und Firmen, die Land aufkaufen, ohne dass sich lokaler Widerstand formt:

[W]eil wir halt draufgekommen sind, dass eigentlich was die Leute brauchen ist nicht noch ein inhaltliches Training, sondern es gibt ja schon Leute die zum Beispiel im Bereich Umweltschutz arbeiten, oder mit NGOs. Dort aber, wenn die Leute Input geben oder in die Villages gehen, wird meistens halt nur ein Input gegeben, aber keine Anleitung zum Handeln. [...] Wie kann man die Leute da wirklich aktiv so empowern, dass sie dann sich erkundigen. Und da haben wir gesagt, vielleicht brauchts andere Methoden [...] Weg von diesen Vorträgen [...]

Sie zieht hier eine Verbindung zu ihrer Wahrnehmung lokaler Kommunikationskulturen: Diese seien davon geprägt, dass jeweils eine Person aufsteht und ihren Standpunkt darstellt, gefolgt von der nächsten Person, und so weiter. „Und dann reden halt viele die ganze Zeit, aber es passiert halt nichts.“

Auf die Frage nach einer Lernerfahrung im Themenbereich Partizipation erinnert sich C. an Trainings, für die sie viel geplant und vorbereitet hatte, und die sich dann aber in eine andere Richtung entwickelten, als die anwesenden JungtrainerInnen sich mit den erfahreneren TeilnehmerInnen austauschten: „Manchmal braucht’s einfach nur den Raum, damit die sich gut austauschen können. Auch den Raum, selber gestalten zu können. Auch so dieses Zutrauen halt, dass man den Raum gibt, dass eben jeder gleich sprechen darf.“ Insbesondere von einem lokalen Kollegen habe sie außerdem gelernt, ihr eigenes Denken, ihr „europäisches Mindset“ und ihre Sozialisierung zu hinterfragen. Die größte Lernerfahrung sei darum gewesen „nicht zu glauben, dass man halt eh weiß, wie es funktioniert.“ Auf die Frage, ob sich ihre Sicht auf Partizipation und Stimme im Laufe der Zeit verändert habe, reflektiert C. ihre Lernerfahrung, dass die Arbeit im Personaleinsatz im Kleinen effektiver sei als etwa größere Trainings.

Als Situation, in der sie für andere sprechen musste, erinnert sich C. an einen Fall, wo sie an eine Berufsschule „ausgeborgt“ wurde, um diese bei der Lösung von internen Konflikten zu unterstützen. In dieser Situation – anlassbezogen, von außen kommend und zeitlich sehr begrenzt auf drei Tage – sah sie die Notwendigkeit, neben der Stimme der Lehrkräfte auch die der SchülerInnen und Schüler einzuholen. Damit stieß sie anfangs auf Widerstand der LehrerInnen, da diese wohl befürchteten, „dass da was Negatives dabei rauskommt“. Sie habe versucht, die SchülerInnen mithereinzunehmen in den Raum, und den Lehrkräften den Spiegel vorzuhalten und zu zeigen: „Hey, da gibt’s auch noch eine andere Seite, und hey, die denkt gar nicht so über euch, wie ihr glaubt“, was die Ergebnisse dann auch bestätigten. Zu dieser Erinnerung eines Erfolges fügt sie allerdings hinzu, dass es leider zu keiner Fortsetzung kam: „Das sind dann halt manchmal Dynamiken, auf die man nicht wirklich einen Einfluss hat. Und da ist dann manchmal die Motivation sehr hoch, was zu machen. Aber in dem Moment, wo es zur Veränderung kommt, wenn das nicht begleitet wird, geht es schnell verloren.“

Auch die Kurzfristigkeit beklagt sie in diesem Zusammenhang: Man müsse solche Prozesse auch über Jahre hinweg begleiten, um eine Veränderung zu sehen. Ähnliche (Selbst-)Kritik äußert sie an einem Projekt, in dem ein Nähkurs für Menstruationspads angeboten wurde – zunächst erfolgreich, aber ob sich das Projekt weitergetragen hat, weiß C. nicht. Generell kommt C. häufig auf den Zeitfaktor zurück, etwa wenn sie von ihrem privat organisierten Bücherprojekt berichtet. Da habe es zwei Jahre gebraucht, einige Schulbücher zu abgelegenen Schulen in der Region zu liefern. Und sie zieht aus dieser Geschichte den Schluss, man müsse „bei manchen Projekten auch wirklich überlegen, ob man das in so einer Form machen soll. Oder ob man nicht woanders die Energie reinsteckt“. Sie kehrt in ihren Reflexionen auch immer wieder zu Situationen zurück, die außerhalb ihres Einflussbereichs liegen; etwa, wenn sie sich an MitarbeiterInnen erinnert, die in Trainings „aufgebaut“, dann aber versetzt wurden, oder etwa aufgrund von familiären Fürsorgepflichten in ihr Dorf zurückkehrten und so im Projekt wieder wegfielen. Aber auch Unbehagen über die zugrundeliegenden ökonomischen Strukturen bringt sie zum Ausdruck: Man setze sich für Umweltschutz ein, während der Alltag der Bevölkerung bestimmt sei von der Mine und den Kompensationszahlungen, die diese für die Umweltzerstörung leiste. Im Zuge der Reflexion darüber, warum sie ihren Einsatz nicht verlängert habe, kommt C. so auch auf die größeren Strukturen zu sprechen, da diese für sie der Nachhaltigkeit ihrer Projektarbeit entgegenwirkten. Sie nennt etwa korrupte Strukturen und den „Unwillen“ derer, die an den „Hebeln oben“ sitzen, an einer Veränderung mitzuarbeiten, und daraus resultierende Frustration. Im Zuge dessen war ihre Überlegung: „Ok... Da habe ich dann auch nicht mehr den Auftrag, dass ich als Ausländerin wohin komme.“

Zu ihrer Rolle oder ihrem Auftrag reflektiert sie auch anhand einer weiteren Erinnerung: Für ein Projekt gegen Gewalt an Frauen habe sie nur das „Rund-Herum“ organisiert.

Weil, wenn ich mich dort hinstelle und spreche über [...] Gewalt... ich habe da einfach nicht die Rolle, dass ich da drüber spreche. Also, ich hätte drüber sprechen können, und es wären auch brav alle gekommen, es hätten alle genickt und den Kopf geschüttelt und gesagt: ‚Super, das war jetzt ein Eye-Opener, das machen wir jetzt‘, und es wäre klar gewesen, dass nichts passiert; es ändert sich nichts.

Ihre Rolle sei darum gewesen, Leute zusammenzubringen und so Partizipation zu ermöglichen, denn „es gibt so viel schon. Es gibt wahnsinnig viele NGOs [...] Man braucht nur vernetzen.“ Ihre Strategie war somit, viel Raum zu lassen und aufzunehmen, was ohnehin schon da war.

Eine zentrale Problematik bei C. ist die Zeit: Zum einen im Kontext von Effizienzentscheidungen – ob ein Projekt es wert ist, verfolgt zu werden. Immer wieder kommt sie auch darauf zurück, dass die Zeit „eben anders laufen“ würde, oder dass Prioritäten anders gelagert seien (etwa familiäre Pflichten, die wichtiger seien als Schule). Auch an den „Kampf gegen die Zeit“ erinnert sie sich, der neben dem „Kampf gegen Goliath“ die EZA bestimmt. Eine zweite Problematik ihrer Oral History beschreibt die Frage, wer legitim und sinnvoll in einer Situation über etwas sprechen kann oder soll. Diese stellt sie aus einer pragmatisch-zielgerichteten ethischen Perspektive (was führt zu einer Veränderung?) und reflektiert ihre eigene Rolle als die, andere sprechen zu lassen (zu lassen im Sinne etwa einer Einladung, Vernetzung, Bereitstellen von Raum und Ressourcen, etc.).

5.5 Gespräch 5: J.

J. war von 2016 bis 2018 in Papua Neuguinea im Einsatz. Er hatte sich für die Arbeit als TA für Finanzmanagement für DirektorInnen beworben. Seine Frau E., von Beruf Lehrerin, war als „mitausreisende Partnerin“ mitgefahren. Erst vor Ort bekam sie ebenfalls ein Projekt und arbeitete von da an sehr eng mit J. zusammen. Wie auch C. arbeiten J. und E. für die katholische Diözese, allerdings in einer anderen Region, auf der Insel Bougainville. J. war schon der Vierte in seiner Rolle vor Ort und hätte seine Aufgaben noch an einen Nachfolger übergeben sollen; dazu kam es aber aufgrund von Personalmangel nicht mehr. Auch E.s Projekt wurde nicht mehr weitergeführt. Heute steht J. zwar noch mit den KollegInnen und Host-Familien vor Ort in Kontakt, ebenso mit der RückkehrerInnen-Community speziell aus Papua Neuguinea; mit Horizont 3000 allerdings nicht mehr.

Das „Wir“ in J.s Geschichte bezeichnet ihn zusammen mit E. Das Problem der „mitausreisenden Partnerin“ thematisiert J. gleich zu Beginn des Gesprächs kritisch: Auf beiden Seiten – auf seiner/ihrer und auf der von Horizont 3000 – habe es hier Versäumnisse gegeben, und für E. sei

es im Vorbereitungskurs und am Anfang des Einsatzes sehr schwierig gewesen, nur das „Beiwerk“ zu sein. Die Erinnerung an diese problematische Phase scheint für J. sehr zentral zu sein – er schickt sie sogar der Beschreibung seiner Aufgabe voraus.

Ebenfalls vorausschickend erzählt J. außerdem von den administrativen Systemen der Schulen – dass diese drei- oder viermal im Jahr größere Geldmengen bekommen, anstatt dass ihnen laufend die Rechnungen bezahlt werden, was die Hinterziehung von Geldern begünstige. J. geht auch auf den geschichtlichen und ethnischen Kontext der Provinz im Speziellen ein, da dieser für ihn wichtig ist für das Verständnis seiner Rolle und wie er dort als „deutscher Pfarrer“ gesehen wurde. Generell schränkt J. seine Urteile ausdrücklich auf die konkrete Region ein, in der er Erfahrungen sammeln konnte. J. reflektiert zu seinem Projekt und der Phase, in der es sich bei seiner Ankunft befand:

Die haben schon eine lange Leidenszeit mit verschiedensten Menschen aus Österreich gehabt [...] das hat man einfach gemerkt bei mir, dass die Leute im Projekt teilweise einfach schon sehr erfahren waren, und einfach auch gewusst haben, wie man mit Weißen umgeht. Und dass man ab und zu einfach den Mund hält und wartet bis halt die zwei Jahre vorbei sind, weil dann kommt eh ein neuer, oder der ist weg. [...] Es war einfach schon genug, habe ich gemerkt, am Schluss, dass man so viele Leute ins gleiche Projekt schickt.

Auf die Frage nach Lernerfahrungen erinnert sich J. zunächst an enttäuschte Erwartungen. Wie er ausdrückt, kam er an „und es ist nichts“. Dieses „nichts“ bringt J. erstens mit kulturellen Prägungen in Verbindung: „Solange [die lokalen KollegInnen] dich nicht persönlich kennen und die wirklich mit dir eine Beziehung aufgebaut haben [...] passiert nichts.“ Zweitens führt er es auf die Entstehungsgeschichte seines Projektes zurück, das „von außen drauf oktroyiert“ worden sei, und dass keiner die Projektpartner gefragt habe, was sie wirklich wollten. „[E]s war nie, die Diözese sagt, ‚wir bräuchten das‘. Und da habe ich immer das Gefühl gehabt, sie sind froh, dass was passiert. Sie können in ihrer Zeitung und woanders erzählen, was sie nicht Tolles machen. Aber eigentlich interessiert es gar keinen. Weil einfach der Wunsch oder die Notwendigkeit nicht gesehen wird.“ Er habe das vor Ort gespürt, und im Nachhinein sei es immer manifester geworden, dass die „Theorie“, die „Vision und Mission“ von den Wiener Schreibtischen aus komme, ungeachtet der Bedürfnisse und Wünsche der lokalen Partnerorganisationen. Und die „Theorie“ sei dann im Weg, „[w]enn man das Ansuchen des Partners nicht erfüllen kann, weil es jetzt nicht

in mein Schema passt. Weil es jetzt nicht mehr der aktuelle Diskurs ist [...]“. Auch kollidierende Vorstellungen seiner Rolle spricht J. an: Wenn der lokale Partner etwa erwarte, dass da wer kommt, „der macht“ (z.B. als Lehrer), während die Anforderung vonseiten Horizont 3000s die entsandte Person in der Rolle einer Beraterin sieht. Diesen Konflikt löst er so auf: „Du musst halt in eine Richtung so kommunizieren, und in die andere musst du was anders machen [...]“

Zu den Inhalten der Trainings, die „Financial Literacy“ fördern sollten, urteilt J. ebenfalls aus zwei Perspektiven: „Als Europäer sage ich, es war eine Notwendigkeit. Wie es umgesetzt worden ist, war es vielleicht ein bisschen [...] an der Nachfrage vorbei.“ Auch auf eine fehlerhafte Analyse der Ursache des „Problems“, die die Geldhinterziehung auf fehlendes Wissen im Bereich Finanzmanagement zurückführt, reflektiert J.: Das ganze Schulsystem sei von Australien übernommen worden, ohne jegliche Anpassung an lokale Gegebenheiten: „Es wird nicht funktionieren, wenn das komplette System falsch ist, wie Schule administriert wird. Das heißt, da ist der Ansatz falsch.“ Die Menschen, die er schulte, seien schlicht nicht in der Position und Situation gewesen, dieses von ihm vermittelte „Wissen“ anzuwenden und ihr Verhalten zu ändern. Die in einer Hierarchie von ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn verortete Kurssituation zwinge die teilnehmenden MitarbeiterInnen lediglich zu sagen: „Du hast recht“, und ihr Tun so von ihrem Sagen zu entfernen. J. kritisiert auch die – wie er vermutet – unehrliche Projektberichtspraxis seiner VorgängerInnen, und wie diese die Maxime verkörpern, die eigene Arbeit gut verkaufen zu müssen. Zurück bliebe bei J. ein „ungutes Gefühl“.

Zur Partizipation befragt zeichnet J. aber auch ein anderes Bild: Auch für ihn sei die Arbeit im Projektteam „das Schönste gewesen“, und insbesondere zwei jungen MitarbeiterInnen habe er viel mitgeben können an praktischen Skills, die nicht zuletzt auch der lokale Arbeitsmarkt fordere. Bei den Trainings selbst hingegen sei Partizipation mit Vorsicht zu betrachten: Bringen die TeilnehmerInnen ehrlich gemeintes Interesse zum Ausdruck? Oder können sie vor dem Hintergrund der zugrundeliegenden Hierarchien ihre Meinung nicht äußern: „Überhaupt nicht wem von der Diözese, die mein Arbeitgeber ist, und einem Weißen [gegenüber] schon überhaupt nicht.“ Ähnlich denkt J. über die für ihn nur vorgeblich partnerschaftliche Erstellung des Logframes,

der seiner Entsendung vorausgegangen ist, denn: „[W]as Horizont 3000 vorschlägt, wird gemacht.“

Auf die Frage nach seinen Strategien, mit dieser Situation umzugehen, hebt J. hervor, wie hilfreich es für ihn war, laufend mit E. reflektieren zu können und so „gespiegelt“ zu werden. Außerdem erinnert er sich daran, die Kommunikationsformen seines Counterparts recht erfolgreich kopiert zu haben. In diesem Zusammenhang reflektiert J. auch die doch eher einseitige kulturelle Anpassungsarbeit (etwas anderes könne man nicht erwarten, denn „du fährst ja dorthin“), und dass auch damit zeitweise Gefühle der Frustration einhergehen. Vor dem Hintergrund der langwierig aufzubauenden Beziehungen und der schwierig zu erlernenden Kommunikationsformen steht auch für J. fest, dass es nicht 2 ½ Jahre sein müssten, sondern eher zehn.

Da J. seine Geschichte stark im Zusammenhang von Kommunikationskontexten präsentiert, stelle auch ich meine Frage zum Sprechen für andere dezidiert mit Verweis auf etwaige ‚Übersetzungsleistungen‘, die er bringen musste. Er erinnert sich daraufhin einerseits daran, von den MitarbeiterInnen des Projektpartners für die Rolle eines Kommunikators zu den österreichischen Organisationen „auserkoren“ worden zu sein. Andererseits habe er aber auch fallweise aktiv vermittelt, etwa bei Vor-Ort-Besuchen von Fördergebern. Diesen sei oft die Sensibilität abgegangen, zu verstehen, dass alles, was sie kommunizieren als Befehl aufgefasst werde: „Der kommt, und der ist jetzt der, der uns Geld gibt. Natürlich kriegt der alles, und da sagen wir zu allem ‚ja‘.“ In diesen Situationen habe J. in seiner „Spezialrolle“ auch den ethischen Imperativ gesehen, zu vermitteln und zu übersetzen, „weil ich schon die Leute ein bisschen gekannt habe, und die Situation doch vermitteln muss.“ Drittens reflektiert J. aber auch seine Rolle als Lobbyist, etwa der lokalen Provinzregierung gegenüber. Da habe er in manchen Situationen bewusst seine Sonderstellung und auch nicht zuletzt seine Hautfarbe ausgespielt, um etwa dem Projekt vor politischen EntscheidungsträgerInnen den Stellenwert zu geben, den es in seinen Augen haben sollte. J. hat sich auf diese Weise (auch) zu den Erwartungen und Stereotypen verhalten, dass er als „deutscher Pfarrer“ eben direkt und unhöflich sein dürfe, da er die Gepflogenheiten und Kommunikationsnormen ja nicht verstehen *müsse*, und diese in seiner

Erinnerung bewusst für ein Ziel eingesetzt, das ihm richtig und wichtig erschien. Mit der Zeit habe dieses Verhalten auch abgefärbt, und der Chef der Agency habe ebenfalls begonnen, diesen Beamten gegenüber „forscher“ aufzutreten. Zuletzt reflektiert J. zu seiner Rolle im Verhältnis zu seinem Counterpart, und wie am Ende doch immer J. als Ansprechpartner für das Projekt gesehen wurde. Zur Möglichkeit des Widerstandes gegen diese Rolle lautet sein Urteil: „Da kann man sich zwei Jahre dagegen wehren. Oder man kann es akzeptieren; es ist so. Ich finde es selber nicht gut, aber mache trotzdem das Beste draus.“

Eine zentrale Problematik, die ich aus dem Gespräch mit J. heraushöre, ist im Bereich der Kommunikation und der Beziehungsarbeit angesiedelt. Immer wieder kommt er darauf zurück, wie er lernen musste, abseits der eigentlichen Sprache auf „Bougainvillesisch“ zu kommunizieren. Seine MitarbeiterInnen hingegen lernten, „mit Weißen“ zu arbeiten, etwa wenn sich J. erinnert, wie er diesen einige Dinge etwa aus der österreichischen Arbeitspraxis näherbrachte, „um auch das Verständnis für andere Volunteers oder Technical Advisors zu erhöhen“, falls denn welche nachkämen.

5.6 Zusammenführende Analyse

Wie also verhandeln Menschen, die in der angewandten EZA tätig sind, berufsethische Ideale von Partizipation und Stimme in ihrer praktischen Tätigkeit? Welche Erinnerungen verbinden sie mit diesen Begriffen und wie bewerten sie diese? Welches Selbst- und Menschenbild liegt ihrer Arbeit zugrunde?

U.s Verhandlungen von Partizipation und Stimme bewegen sich zwischen Individuum (‚eigene Meinung‘ vertreten zu können, ‚eigene Kompetenzen‘) und Kollektiv (‚da reicht es nicht, auf individueller Ebene zu bleiben‘, ‚sich gegenseitig stützen und stärken‘) hin und her. Fürsprache durch U. ‚kann nicht die Lösung sein‘, insbesondere nicht, wenn man die zeitliche Logik der personellen EZA-Projekte betrachtet. Ein Aufbrechen der hierarchischen Strukturen, die in ihrem Beispiel Partizipation behindern, erfolgt hier durch die Widerstände jeder und jedes einzelnen gegen die ihnen ‚übergestülpten‘ Rollen. Dafür müssen aber alle reflektieren und sich verändern,

sowohl ‚unten‘ als auch ‚oben‘. Für U. selbst war dieser Widerstand einerseits gegen die Rolle der Fürsprecherin, andererseits gegen die der ‚zweiten Chefin‘. Ihre Erinnerungen sind geprägt von Wortbildern des Kämpfens und Gefühlen der Wut, und am Ende der Erschöpfung. Dieses Kämpfen erwartet U. auch von ihren MitarbeiterInnen (‚Unterwürfigkeit [...] hat immer zwei Seiten‘), worin wichtige Aspekte ihres Menschenbildes Ausdruck finden.

P.s Ideale von Stimme und Partizipation reflektiert er ganz im Sinne der Frage, ‚in wessen Sinne‘ man arbeite. Eine ganz zentrale Lektion steht dabei mit der Tatsache in Zusammenhang, dass Menschen in und durch (!) partizipative Prozesse ihre Perspektiven und Wünsche verändern können (‚Wenn die Leute partizipieren, können sie ihre Meinung auch ändern.‘). Weiters betont er die unterschiedliche Augenhöhe (der eine hat die Finanzmittel, der andere benötigt sie), die unterschiedlichen Seiten des Tisches, und das alles im Kontext einer Weltwirtschaft, die wie eine Fahrbahn aus dem Süden in den Norden fungiere. All das fließt bei partizipativer EZA-Arbeit in eine ‚Sensibilität‘ ein, zu merken: ‚Das wollen die, und das wollen sie nicht.‘ P.s Erinnerungen sprechen von großer Komplexität dieser Zusammenhänge und von grundsätzlicher Ergebnisoffenheit partizipativer Prozesse, die dementsprechend natürlich auch mit Enttäuschungen und abgebrochener Zusammenarbeit einhergehen können, ebenso wie mit erfolgreicher Ermächtigung und Systemwandel.

Einbettung in Lebensrealitäten und ein Verständnis für die Probleme der Menschen, das sind für B. Voraussetzungen partizipativer Arbeit. Sie verhandelt Partizipation in ihrer Oral History stets in einer Wechselwirkung zwischen einer Partizipation in Projekten (Einbringen von Ideen) und einer allgemein-gesellschaftlichen Partizipation. Die Erinnerungen, die sie mit den Begriffen verbindet, erzählen von Bewegung (‚etwas weiterbringen‘) und Freude (‚Spaß‘) im Kleinen, Zwischenmenschlichen bei gleichzeitigem ‚Druck‘ größerer gesellschaftlicher Strukturen, die eine Teilhabe schwieriger machen.

C.s Perspektive auf Partizipation bringt diese in engste Verbindung zu einem Sich-selbst-Zurücknehmen; zu einer moderierenden Rolle, die anderen Menschen Raum und Bühne bereit zu stellen versucht. Die Frage, ob man selbst denn über etwas (oder für jemanden) sprechen sollte

verhandelt C. im Einzelfall teleologisch („ich hätte drüber sprechen können [...] und es wäre klar gewesen, dass nichts passiert; es ändert sich nichts“). C.s Erinnerungen sprechen von Abwägungen dessen, wo es sich lohnt, Zeit und Energie hineinzustecken, und jede ihrer Erinnerungen an Erfolge stellt die Frage nach ihrer Nachhaltigkeit.

J.s berufsethische Verhandlungen stellen die Beziehungen zwischen an partizipativen Prozessen beteiligten Personen ins Zentrum. Er reflektiert dementsprechend, wie das, was gewünscht/gesagt/gemacht wird immer eine Funktion dieser (Macht-)Beziehungen darstellt. Seiner eigenen Rolle im konkreten Arbeitskontext der personellen EZA steht er zwar wie auch U. kritisch gegenüber, kommt aber zu einem anderen Schluss (er „mache das Beste draus“, statt sich zwei Jahre lang dagegen zu wehren). Die emotionale Komponente seiner Erinnerungen spricht allerdings von Enttäuschung und Frust. Partizipation an Systemen, die im Ansatz falsch seien (wie dem von Australien übernommene Schulsystem, das in Kollision mit gesellschaftlich verankerten Familien- und Clanbeziehungen nur verlieren kann) ist zum Scheitern verurteilt.

In den erinnerten Geschichten tauchen zahlreiche *Grenzsituationen* auf – als gegeben dargestellte Situationen, auf die es zu reagieren gilt. Diese können auch optimistischer als Grenzräume betrachtet werden, die demarkieren, wo für den einzelnen Menschen alle Möglichkeiten beginnen. Diese Situationen „treten reliefartig hervor aus dem Hintergrund“ der Erzählung (Freire 2017 [1970]: 72). Zu den Fördermittelvergabeprozessen der EU und dem Misstrauensvotum den lokalen Organisationen gegenüber nimmt P. offenbar so eine Art Grenzsituation wahr. Die Entscheidung sei gewesen: „Ok, wir machen trotzdem mit, und versuchen, dass die lokalen Organisationen diese Projekte gewinnen.“ B.s Analyse vom Problem der Maras-Banden scheint diese als außerhalb ihres Einfluss- und Arbeitsbereiches anzusiedeln. Das sei zwar der Kontext, den es zu verstehen gelte, aber als das eigentliche „Problem“, bei dem in ihrem Beispiel die Projektentwicklung ansetzt, ist das teure Fahrtgeld – ein Problem, dem sich das Medium der EZA-Projektentwicklung und -Finanzmittelakquise auch widmen kann/darf/soll. Bei C. ist die Grenze erreicht, wenn die ‚Hebel oben‘ sich hartnäckig nicht bewegen, und sie sich die Frage stellen muss, ob sie da denn als ‚Ausländerin noch den Auftrag habe‘. Sie verhält sich zu dieser Grenze, indem sie auf die Menschen setzt, mit denen sie ‚im Kleinen‘ arbeitet und diese motiviert, dass sie

„Veränderung [...] gestalten“. Auch U. sieht sich „oben“ mit einer Grenze konfrontiert, als sie auf „extreme Widerstände“ der Leiterin stößt, die sich ihren Versuchen der Organisationsentwicklung entgegenstellt. Und auch sie verhält sich dazu, indem sie ihre Arbeit auf ihre MitarbeiterInnen fokussiert, wohl in Hoffnung, dass diese die problematischen Hierarchien von unten umwälzen mögen. Bei J. sehe ich eine Grenzsituation in der Nähe und der Art von Beziehung, die in Arbeits- und EZA-Projektkontexten aufgebaut werden kann. Wenn seine Finanzmanagementschulungen etwa Wertigkeiten berühren, die in Widerspruch zu Anforderungen aus familiären Beziehungen treten, verlieren erstere („[...] wenn ich da welche schule, die eigentlich nur unter Druck stehen von allen anderen [...] gebe ich ihn in eine Position, wo er beide enttäuschen müsste. Und das macht er nicht.“ „[...] er kann nicht anders“). Man selbst „bleibe der Weiße“. Zu dieser Situation verhält sich J. mittels (mehr) Anpassungsarbeit an die Kommunikationsformen der MitarbeiterInnen, andererseits aber auch mittels eines fallweise bewussten Ausspielens der eigenen Sonder- und Außenstellung, etwa im Auftreten der lokalen Provinzregierung gegenüber.

Übergreifende Themen der Oral Histories umfassen organisationsethnographische Perspektiven auf Partizipation, Überlegungen zu Rolle und Beziehungsarbeit, und weitere Reflexionen zur Auswirkung von Machtbeziehungen verschiedenster Art auf die erinnerte Partizipation.

5.6.1 Organisationsethnographische Perspektiven

„Don’t work for the Worldbank“ (Cooke 2004: 43ff.) ist die erste Regel, die Cooke für „participatory change agents“ aufstellt. Die Art und Größe der Organisation, innerhalb derer die MitarbeiterInnen der personellen EZA beschäftigt sind, steckt einen Rahmen dafür, welche Art von Partizipation für diese Arbeit erreichbar ist: J. betont, dass er/sie im Vergleich zu den „Großen“ vor Ort immer noch das Gefühl hatte, mit Horizont 3000 gut ausgestiegen zu sein („weil sie wirklich ein bisschen so Grassroots-Level ist, keine großen Ziele, keine großen Projekte, nicht viel Geld drinnen ist, sondern wirklich an der Basis arbeitet“). So sind die großen, stark professionalisierten Akteure für Partizipation am schlechtesten ausgestattet, zum Beispiel weil ihre ExpertInnen oft keinen gemeinsamen Erfahrungshorizont mit den Beneficiaries teilen (Vorhölter 2009: 81). Auf diesen notwendigen gemeinsamen Erfahrungshorizont bezieht sich auch B. in ihren Überlegungen

zu Einbettung und Involviertheit. P. wiederum weist dem Selbstverständnis der Organisation große Bedeutung zu, wenn er betont, dass Horizont 3000 die Bevölkerung(sgruppen) als eigentlichen Auftraggeber versteht und in diesem Sinne die für Partizipation so zentrale Frage („auf welcher Seite positioniert man sich?“) beantwortet. Gleichzeitig deutet eine Ausrichtung auf das Grassrootlevel möglicherweise eine andere Grenzziehung des organisationalen Selbstverständnisses an. C. verweist in ihren Überlegungen zu Korruption auf eben diese Arbeit im Kleinen und schließt an: „Das ist auch quasi der Anspruch von H3, dass da nicht auf Regierungsebene reingearbeitet wird.“ Und J. reflektiert konflikthafte Beziehungen zwischen der operativen Arbeit am Grassrootlevel und der „Theorie“ bzw. den Diskursen, die die Arbeit an den „Wiener Schreibtischen“ bestimmen. Die „Vision und Mission“ der Entsendeorganisation nimmt er als ein potentiell Hindernis wahr: „Wenn man das Ansuchen des Partners nicht erfüllen kann, weil es jetzt nicht in mein Schema passt. Weil es jetzt nicht mehr der aktuelle Diskurs ist.“ In jedem Fall befassen sich die Reflexionen zu Partizipation stark mit der dem Berufsfeld eigenen doppelten organisationalen Verortung bei Entsendeorganisation und Partnerorganisation und den damit verbundenen Verhandlungen von Zugehörigkeit und AuftraggeberInnenschaft.

Mosse (2011 [2003]) beschreibt die primäre Funktionsweise eines (EZA-)Projektes in ihrer Rationalität als strategisch agierende Marketingorganisation („strategically operating marketing organization“, Mosse 2011 [2003]: 200). Die ManagerInnen dieser Projekte versteht er mit der Bezeichnung Broker von (unterschiedlichen!) Organisationskulturen (Mosse 2011 [2003]: 196). Ihrer mehrfachen Einbettung nach – in die der internationalen EZA-Organisation, in die der lokalen Partner-NGO und in die des einzelnen Projektes inkl. Teams – sind diese Broker notwendigerweise „mehrsprachig“, da sie mehrere Diskurse gleichzeitig bedienen (siehe Mosse 2011 [2003]: 190). An diese Mehrsprachigkeit erinnert sich J. an mehreren Stellen seiner Oral History („Du musst halt in eine Richtung so kommunizieren [...]“). Die Positionen, die die personelle EZA in Form ihrer Fachkräfte vor Ort schafft, konstituiert eine Rolle von Development Brokern, in deren Interesse es ist, zwischen EZA-Organisationen und ihren „Partnerorganisationen“ bzw. den eigentlichen RezipientInnen ihrer Gelder (in Abgrenzung zu den Beneficiaries) zu übersetzen und zu vermitteln (Vorhölter 2012: 184ff.). Diese – idealerweise! – dialogische Arbeit reflektiert auch P., als er vom

Aufnahmen des Genderansatzes in den 90er Jahren berichtet. Er erinnert sich an die Verhandlungen zwischen Horizont 3000 und den Partnerorganisationen, den Genderansatz betreffend, aber auch in seiner Darstellung der Arbeit mit lokalen NGOs allgemein („Oft sind es dann Organisationen, die [...] eigentlich nur sich selbst vertreten [...] die Gruppe bleibt an sich unter der Leitung von drei oder vier Leuten über jahrelang. Das heißt, im Namen von wem reden die? [...] ,wir wollen nicht nur mit euch reden, sondern wir wollen, dass ihr im Namen von irgendjemandem da seid.““)

Das strategische Agieren im Sinne der Organisation(en), im Sinne des Projektes und/oder im Sinne der eigenen Berufslaufbahn bedingt sicherlich oft einen Imperativ des Projekterfolges. P. zeichnet etwa ein Wortbild für die Arbeit an dem Gesundheitssystem: Sie seien an einer Klippe entlang gegangen und haben verhindern müssen, dass das Projekt „abstürzt“. Das Überleben des Projektes und seines Zieles ist in diesem Bild also der übergeordnete Imperativ – die Koordinierung und Übereinkunft der drei „Stimmen“ und seine/ihre ausdrückliche Positionierung auf Seiten der HeilerInnen muss in diesem Kontext gedacht und verstanden werden. J. spricht diesen Imperativ insbesondere im Zusammenhang von Kommunikationsnormen der Projektberichte an („wenn man Berichte liest, ist es immer nur ein Erfolg“). Und B.s Geschichte vom runden Tisch, an dem sie repräsentativ für die Jugendlichen ihres Netzwerkes sprechen musste, berichtet von einem ähnlich gelagerten auf Ebene des individuellen Jobs und der Erwartungen an EZA-ProjektmitarbeiterInnen („Da erwarten sich natürlich alle, dass man teilnimmt, und dass man irgendwie etwas Gescheites sagt, weil sonst wäre man ja nicht vor Ort.“).

5.6.2 Rolle, Fremdbild und Beziehungsarbeit

C.s Reflexionen dazu, ob sie in einer Situation zielführend über ein Thema sprechen könne (in ihrem Beispiel ist das Thema Gewalt an Frauen) führen sie zu einem Rollenverständnis, dass sie so zusammenfasst: „Wir sind halt die, die [...] Sachen ermöglichen“, „Leute zusammenzubringen“, „vernetzen“ „damit diese Partizipation auch stattfinden kann“, das „Umfeld [und Geld, Anm. SD] zur Verfügung zu stellen, [...] dass sie zusammenkommen.“ Für B. war diese Reflexion der eigenen Rolle und das dazugehörige Lernerlebnis, in einem Team ständig eingebettet zu sein, und die

anderen nur auf Anfrage zu unterstützen. Auch J. widmet sich zwei möglichen Rollen: Der des „Beraters“, der sitzt und wartet, dass Menschen mit Anfragen zu ihm kommen, und dem des „Machers“, der aktiv wird und mitanpackt. In seiner Erinnerung und seinem Arbeitskontext hebt er den Widerspruch zwischen diesen Erwartungen hervor. Und U. sah sich aufgerufen, ihre Rolle weg von der Organisationsberaterin hin zur Trainerin neu zu definieren, um ihrem Platz als Türsteherin oder Sekretärin der Leiterin zu entkommen. Diese Verhandlungen der eigenen Rolle sind besonders vielfältig und den unterschiedlichen Arbeitskontexten eigen. Der Erwartungshorizont an die eigenen partizipativen Methoden und Ziele steht dazu in einem Naheverhältnis. Darüber hinaus tritt aus den Gesprächen auch eine Art partizipatorischer Grundhaltung hervor, die als Teil des Rollenverständnisses gedacht werden kann, denn: Teilhaben-Lassen will gelernt sein (vgl. Boger 2019: 5). Spivak fordert, dass „an beiden Seiten“ gearbeitet werden muss (in ihrem Beispiel an den Eliteunis im Norden sowie den ländlichen Schulen im Süden; Spivak 2008 [2004]: 14) Auch Freire betont den Stellenwert dieser ‚anderen‘ Seite: Zuhören brauche eine Disziplin des Schweigens (Freire 2008 [1996]: 106). Für C. ist das die Lernerfahrung, „nicht zu glauben, dass man eh weiß“, und für B. ist dies zumindest am Anfang am besten („Am Anfang natürlich [...] haltet man einfach am besten die Klappe“, zumindest bis man verstehe, wie die Strukturen funktionieren). Zuhören bedeutet auch, die „Lektüre der Welt“ des Anderen zu respektieren (wenn auch nicht damit übereinzustimmen) (Freire 2008 [1996]: 111). Bei P. spricht dieser Respekt aus zahlreichen Geschichten – bei gleichzeitigem Widerspruch zur eigenen Einschätzung dessen, was am besten wäre.

Die andere Seite dieser Medaille ist dabei das Bild des Anderen; je nach Kontext der MitarbeiterInnen oder der Zielgruppen partizipativer Arbeit. Cornwall hebt dazu hervor: „Being constructed, for example, as ‘beneficiaries’, ‘clients’ or ‘citizens’ influences what people are perceived to be able to contribute or entitled to know or decide. [...] Their location as speakers fundamentally affects the nature and effects of their participation: It influences what they say and how and whether they are heard.“ (Cornwall 2004: 84) Freire zufolge können Menschen Diskriminationsdiskurse nämlich so verinnerlicht haben, dass sie sich selbst nicht als AkteurInnen und noch weniger als *Agents* sehen (Freire zitiert nach Cornwall, *ibid.*). Bei P. taucht diese

Problematik in der Geschichte der Prostituierten auf, die erst später „eine neue Perspektive gesehen hat“. B. zeichnet ein (Fremd-)Bild von einer Bevölkerung „unter Druck“ (z.B. von Maras und Kirche), ebenso formuliert es J. (vonseiten der Familie). U. bemerkt, wie „locker“ ihre MitarbeiterInnen ohne Beisein der Leiterin agieren konnten, was freilich ebenfalls das Vorhandensein von Druck in ihrem gewöhnlichen Arbeitsalltag impliziert. Diese Konzeption von Menschen unter Druck weist Handlungsmöglichkeiten: Entweder den Druck zu mindern oder die unter Druck stehenden zu stärken. Gleichzeitig ist es bei U. auch der Druck der Katastrophensituation, der eine Gelegenheit für systemischen Wandel bietet.

In Weiterführung dieser A-Priori-Voraussetzungen des Selbst- und Fremdbildes der Entsandten greifen die Erzählungen auch Momente der Beziehungsarbeit innerhalb der beschriebenen Arbeitskontexte auf. Insbesondere Prozesse der Vertrauensbildung (und auch solche der Vertrauenszersetzung) tauchen auf, wenn U. etwa von ihren Strategien berichtet, sich das Vertrauen ihrer MitarbeiterInnen zu erarbeiten, oder wenn P. sich erinnert, dass durch seine vorangegangene Arbeit als Kriegschirurg bereits eine Vertrauensbasis mit Teilen der lokalen Bevölkerung bestand. Die andere Seite des Misstrauens kommt in der Geschichte der Pillenentwicklung bei P. zum Ausdruck; ebenso bei J., wenn er lernt, die Kommunikationsformen seiner KollegInnen diffiziler zu verstehen und nicht zu glauben, dass sie auch tun, was sie sagen. „Vertrauen beruht auf Beweisen die eine Partei den anderen über ihre wahren, konkreten Intentionen liefert [...]“ (Freire 2017 [1970]: 64, eigene Übersetzung). Die gleiche Situation deutet J. aber auch als ein Lernen, „zwischen den Zeilen zu lesen“ und in Konsequenz daraus ein „Ja“ nicht (immer) als „Ja“ misszuverstehen. C. spricht vom „Zutrauen“, und greift damit die Grundvoraussetzung für dialogisches Arbeiten auf. Freire nennt grundsätzlichen „Glauben an die Menschen“ eine „a priori Voraussetzung“ für Dialog (Freire 2017 [1970]: 63f.). Die andere Seite der Medaille ist dementsprechend, nicht zu glauben, „dass man eh schon weiß, wie die Dinge sind“, eine Problematik, die C. und B. aufgreifen. Bei Freire ist das die Forderung nach „Bescheidenheit“, denn: „Wie kann ich in einen Dialog eintreten, wenn ich stets Unwissenheit auf Andere projiziere und nie meine eigene wahrnehme?“ (Freire 2017 [1970]: 63).

Ein Teilaspekt dieser Beziehungsarbeit als Basis von Partizipation ist unter dem Begriff *Short-Termism* kritisiert worden. Cooke (2004) kritisiert die Anmaßung, nur einmal kurz für „partizipative Workshops“ irgendwohin zu fliegen (Cooke 2004: 52). B. reflektiert das ansatzweise, wenn sie davon spricht, wie sie anfangs nicht genug in eine einzelne Organisation eingebettet war. Diese sehr grundlegende Kritik bespielt auch Spivak, wenn sie ein langfristiges Engagement für ein Lernen von Unten fordert, das Zugang zu delegitimierten Epistemen bringen kann (Spivak 2008 [2004]: 18). Diese zumindest mittelfristige Einbettung ist eine der oben angesprochenen Stärken oder Vorteile der personellen EZA anderen Modi gegenüber. Aber auch die Ausreise nach zwei (oder mehr) Jahren wirft für die RückkehrerInnen ethische Probleme auf, auf die ich sie in den Gesprächen auch konkret angesprochen habe. U. etwa weiß nicht, ob ihre Ermächtigungsarbeit denn dauerhaft gefruchtet hat, „weil das kriege ich jetzt ja gar nicht mehr mit“. J. weist darauf hin, dass im Zusammenhang der Befristung auch das Aufeinanderfolgen von immer neuen entsandten MitarbeiterInnen problematisch sein kann („Es war einfach schon genug, habe ich gemerkt, am Schluss, dass man so viele Leute ins gleiche Projekt schickt“). Auch dem Aufbau von „tiefgründigen Beziehungen“ stehe diese Struktur im Wege. P. erinnert sich daran, von seinem Vertrauensvorschuss profitiert zu haben, der ihm entgegengebracht wurde, weil er eben schon in seiner Arbeit als Chirurg eine Vergangenheit ‚vor Ort‘ gehabt hatte.

Denkt man diese Beziehungsarbeit größer im gesellschaftlichen Rahmen, gelangt man zu Themen interkulturellen Austausches. In J.s Reflexion widmet er sich auch recht eingehend kulturellen Kontrasten in Arbeitsweisen und damit verbundenen Wertigkeiten. Dabei schließt er einerseits, wie bereits erwähnt, dass dieses „kulturelle Verständnis“ logischerweise eher einseitig auf Seiten der EZA-Fachkraft aufgebaut wird. Andererseits kommt er aber auch darauf zu sprechen, dass dieses Lernen wohl auch in die entgegengesetzte Richtung passiert/passieren soll: So habe er europäische/österreichische Arbeitsweisen „[...] mittransportiert, um auch das Verständnis für andere Volunteers oder Technical Advisors zu erhöhen“. Dieses Wissen „wie man mit Weißen umgeht“ reflektiert er insgesamt kritisch und sarkastisch (lernen „[...] dass man ab und zu einfach den Mund hält und wartet bis halt die zwei Jahre vorbei sind“), aber auch aus pragmatischer Perspektive („falls wirklich ein anderes Projekt kommt“). Eine ethische Kontextualisierung dieser

Perspektive weist hier auf ein gesamtsystemisches Problem hin, wie es Boger im Zusammenhang pädagogischer Arbeit allgemein formuliert hat: Die „Teilhabe an jener Normalität, die als universal wertvoll affirmiert wird, ist hier das zu affirmierende – nicht das zu dekonstruierende – Ziel der pädagogischen Arbeit.“ (Boger 2019: 9). ‚Westliche‘ Arbeitsweisen und dazugehörige Kommunikationsformen sind hier als Normalität gedacht, an der eine Teilhabe für die lokalen MitarbeiterInnen pragmatisch wertvoll ist (da diese auch bei zukünftigen EZA-Projekten von ihren Arbeitserfahrungen profitieren werden können). In einem weiteren Sinne lassen sich solche pragmatischen pädagogischen Bemühungen als Ausdruck „kultureller Invasion“ deuten. Nach Freire führen dabei pädagogisch tätige Menschen oft unbewusst die Lernenden an die eigene Lebensform heran (vermitteln ihnen etwa bürgerliche Werte). Diese Pädagogik möchte Menschen (bzw. Randfiguren) ändern, aber soziale Strukturen bewahren (Freire 2007 [1970]: 33). Freire selbst kritisiert diese „Pragmatik“, die er als reaktionär wahrnimmt (Freire 2004). In seiner Formulierung passt sich der (moderne) Rezipient von Bildungsmodulen nur an die Welt an, fügt sich aber nicht in diese ein (Freire 2004: 102). Diese gesellschaftliche Entwicklung hin zu einer Kultur des Trainings ist für ihn eine direkte Folge des Versuchs, Bildung und Politik zu trennen (Freire 2004: 111). Freire zeichnet hier eine Art der Erwachsenenbildung in postkolonialen Kontexten nach, die sich maximale „technische Effizienz“ zum Ziel setzt, gleichzeitig aber „ineffektive BürgerInnenschaft“ in Kauf nimmt (Freire 2004: 112) – etwa da sie diese als außerhalb ihres Einflussbereichs wahrnimmt. Diese Grenzziehung entsteht teils aus organisationsstrategischen Überlegungen (etwa, um im wechselnden politischen Klima als international tätige NGO handlungsfähig zu bleiben), dient aber – wissentlich oder unwissentlich – der Erhaltung des Status Quo in den vorhandenen Machtbeziehungen. In jedem Fall aber leidet die Effektivität solcher technischer Schulungsmaßnahmen, wenn politische BürgerInnenschaft ausgeblendet wird. Ein Beispiel dieser Dynamik greift J. auf, als er vom importierten Schulsystem in Bougainville erzählt. Hier zielen Trainings auf die technischen Fähigkeiten im Schulfinanzmanagement ab, während Fragen der BürgerInnenschaft der Menschen (etwa der Grad oder die Art ihrer Einbettung in regionale oder nationale politische Systeme) unangetastet bleiben (müssen?).

Der partizipative Prozess bringt somit nicht nur „lokales Wissen“ in die EZA-Projekte ein, sondern transportiert eben auch in die andere Richtung „Wissen, wie man mit Weißen arbeitet“ – Mosse (2001) spricht hier etwa in Bezug auf EZA-Projekte von „Planungswissen“ (Mosse 2001: 32). Die lokalen MitarbeiterInnen ‚lernen‘ aber wohl auch, ihre Wünsche (Bedürfnisse?) kompatibel mit bürokratischen Planungsarbeiten zu gestalten, und in einer Spielart von der bereits angesprochenen Kritik Fergusons auch möglicherweise nur das zu wollen, was sie innerhalb der administrativen Rahmen der EZA-Arbeit auch erreichen können. Mosse führt dies darauf zurück, dass partizipative Prozesse in der EZA höchstgradig von bereits vorab bestehenden Beziehungen von Patronage und Manipulation geprägt sind (Mosse 2001: 32).

5.6.3 Kontrolle, Gestaltungs- und Entscheidungsmacht

Machtbeziehungen verschiedener Art spielen in den Oral Histories eine wichtige Rolle. Da sind zum einen die Machtbeziehungen innerhalb der Organisationen, zum anderen die zwischen der Entsendeorganisation und den Partnerorganisationen, zum dritten aber auch die Machtverhältnisse, in denen sich Interaktionen zwischen EZA-MitarbeiterInnen und ihren Zielgruppen abspielen. Räume der Partizipation können „domestiziert und neutralisiert“ werden, wenn sie etwa von den Geldgebern forciert werden (Cornwall 2004: 87). Auch eine Anwesenheit (oder lediglich räumliche Nähe) von Vorgesetzten kann sicherlich domestizierend auf die Prozesse der Meinungsäußerung und -bildung wirken. U. geht also mit einem emanzipatorischen Universalismus – dem der flachen Hierarchie – an ihre Aufgabe der Organisationsentwicklung heran und sieht es so als ihre größte Herausforderung, widerständischen Stimmen innerhalb der MitarbeiterInnenschaft – im wahrsten Sinne des Wortes – Raum zu geben. Das für U. so zentrale Empowerment müsse auf einem Aufbrechen der stillmachenden, hierarchischen Strukturen beruhen, denn Entscheidungsfreiheit kann nur unter gewissen Vorbedingungen existieren – es kann somit Ziel der EZA sein, diese zu schaffen (vgl. u. a. Bliss 2002).

In P.s Reflexionen wird außerdem deutlich, wie Macht in den Partnerschaften ausgeübt wird: Die NGOs, die die von Wien gewünschte Genderarbeit leisten konnten, fanden sich nicht; sie mussten erst noch gebildet werden. In seiner Erinnerung an die Umsetzung des Genderansatzes in den 90er

Jahren formuliert er: „Es gibt keine Rechtfertigung, den Genderansatz draußen zu lassen.“ Hier unterliegt also der ausdrückliche (Nicht-)Wunsch der Partnerorganisationen der Bringschuld der Rechtfertigung. Auf Ebene des Individuums wird oft postuliert, dass Menschen eine Art Kosten-Nutzen-Rechnung für ihre Partizipation innerhalb von EZA-Projekten anstellen (etwa Saxena 2011: 32, auch Cleaver 2001). Die Frage der Prostituierten in P.s Erzählung liefert ein Beispiel dafür: „Ich bin jetzt drei Tage hier, ich habe jede Menge gelernt, aber ich habe während dieser drei Tage so und so viel nicht eingenommen, weil ich nicht am Strich gewesen bin. Wer zahlt mir das?“ Ihre Zeit-„Investition“ wie P. es formuliert habe sie möglicherweise getätigt, ohne sich vorab über das Ausmaß ihres entgangenen Einkommens im Klaren gewesen zu sein. Ein Teil der Überlegung der ‚guten Entscheidung‘ muss die Machtverhältnisse zwischen den an den partizipativen Prozessen Beteiligten betrachten. P. wiederholt in seiner Erinnerung immer wieder die Entscheidungsfreiheit von Horizont 3000 und seinen RepräsentantInnen zu sagen: „Ok, dann machen wir das eben nicht“ – wenn etwa die Partner ihren Genderansatz nicht umsetzen wollten, in der hypothetischen Überlegung, ob Schulungsmaßnahmen anderer inhaltlicher Ausrichtung auch von Horizont 3000 als Geldgeberin unterstützt worden wären, und zuletzt auch bei seiner Diskussion des Wettbewerbs unter den verschiedenen Anbietern von Partizipation in der EZA (ob TeilnehmerInnen etwa als Verpflegung Coca Cola einfordern oder für ihre Teilnahme sogar bezahlt werden sollten). Ihn führt das zu dem Schluss, dass ein „Nein“ von der anderen Seite des Tisches ebenso gehört werden müsse. Aber ist es ein vergleichbares „Nein“? Die Alternative für Horizont 3000 ist, das Projekt leicht abzuwandeln oder es mit einem anderen Partner umzusetzen. Die Alternative für die Partnerorganisationen ist meist kein Projekt und keine Finanzierung. J. spricht das an, wenn er vermutet, die Diözese sei froh gewesen, dass (irgend)etwas passiere, aber: „Was Horizont 3000 vorschlägt, wird gemacht.“ Auch P. sieht dieses Problem, wenn mit dem Mythos der „gleichen Augenhöhe“ aufräumt: „[T]rotzdem ist es so, dass die Augenhöhe eine andere ist, das heißt, es hängt davon ab, auf welcher Seite vom Tisch du sitzt, letzten Endes.“ Unterm Strich scheint also ein „Nein“ zu hören ebenso wichtig zu sein, wie ein „Ja“ im Lichte der der EZA eigenen Machtverhältnisse zu verstehen. Analog dazu reflektiert P. auch die Position Horizont 3000s der EU als Geldgeberin gegenüber: Horizont 3000 hätte sich dem – offenbar vorurteilsbehafteten, die lokalen Organisationen benachteiligenden – Prozess der Fördermittelzuteilung wohl ganz

entziehen können – bedeutsam ist aber, wenn ganz mitmachen oder die Teilnahme verweigern die *einzigsten* Handlungsmöglichkeiten in dieser Machtbeziehung darstellen.

P.s Erinnerung an die Prostituierte führt ihn zu einem ethischen Grundanspruch sozialer Arbeit: Es könne nur das Ziel sein, ihr mehr Perspektiven und andere Wege aufzuzeigen bzw. zu schaffen. Da sie diese von ihrer Ausgangsposition (noch) nicht sehen könne (da sie diese Wege auch erst schaffen müsse) ist eine informierte, „freie“ Entscheidung für oder gegen die Teilnahme nicht möglich. Freire fasst zusammen, dass die Weltsicht der Menschen ihre *Situation* in der Welt reflektiert (Freire 2017 [1970]: 69). In der pädagogischen Praxis muss dieser Weltsicht Respekt und Rücksicht zukommen, da sie die Menschen sonst nicht erreichen kann. Gleichzeitig kann diese Idee der „guten“ oder „richtigen“ Entscheidung nicht dazu benutzt werden, Autonomie infrage zu stellen, denn: „Keiner erhält zuerst seine Autonomie, um dann Entscheidungen zu treffen. Autonomie entsteht aus Erfahrungen mit unzähligen Entscheidungen verschiedener Art.“ (Freire 2008 [1996]: 98f.)

P.s Problematik verweist auf Situationen potentiell problematischen Wissenstransfers, wie im Fall der Studie, die am Ende in der Schublade verblieben ist. Orlando Fals Borda führt hierzu aus, was zunächst als relativ einfache ethische Verpflichtung erscheint: Wissen, dass aus den *Communities* stammt, muss als Eigentum dieser Communities gesehen werden und auch als solches gehandhabt werden (Fals Borda 2011: 85). Gleich im darauffolgenden Satz verkomplizieren sich die Dinge allerdings, wenn er betont, dass gleichzeitig eine Verpflichtung bestehe, dieses Wissen zu ihren rechtmäßigen Eigentümern zurückzuspielen, indem es in den betroffenen Communities verbreitet werden muss (Fals Borda 2011). Im Kontext von P.s Geschichte betrachtet wird klar, dass diese beiden Anforderungen in Konflikt miteinander treten können. Und im Herzen dieses Konflikts steht eben der Mythos von der Community, die klar begrenzt werden kann und die vor allem auch ein einheitliches *Interesse* äußern kann, in diesem Fall das Interesse, das besagte Wissen für sich zu behalten.

Es besteht allerdings sicherlich ein Primat des Datenschutzes über das eines postulierten Gemeinwohls oder Interesses einer größeren – sei sie nun lokal oder global gedachten –

Gemeinschaft. Cooke (2004) formuliert es in seinen *Faustregeln für Participatory Change Agents* lapidar: „Data belongs to those from whom they were taken“ (Cooke 2004: 47). Die Wortwahl ‚Data‘ statt etwa ‚Wissen‘ oder dergleichen ist dabei aber entscheidend. Damit entzieht er sich nämlich der Frage danach, wer über das in partizipatorischen Prozessen *gemeinsam* erarbeitete Wissen verfügen darf. Seine Perspektive bezieht sich auf das bereits erwähnte Weltbankprojekt, *Voices of the poor*, in dem die Armen ihm zufolge ihrer Stimmen enteignet wurden. Diese Aneignung und Kommodifizierung verurteilt er aufs Schärfste (Cooke 2004: 47). Einfache und lapidare Aussagen wie diese weisen aber lediglich darauf hin, dass die Situationen der Wissensproduktion nicht ausreichend differenziert betrachtet werden: Situativ kann es nicht einfach sein, „die Bevölkerung“ darüber entscheiden zu lassen, was mit „ihren“ Daten passiert.

Die Möglichkeit der Selbstexklusion ist eine Problematik, die von vielen TheoretikerInnen und PraktikerInnen angesprochen wird. Boger (2019) beispielsweise gibt hier die Anweisung, dass jede Forderung nach Partizipation diese Form des Widerstandes aushalten muss (Boger 2019: 9). Eine Strategie im Umgang mit verweigerter Wissensvermittlung bei P. scheint etwa gewesen zu sein, den beiden Medizinern gesonderte Aufgabenbereiche zuzugestehen. Hier bieten seine ethischen Überlegungen Anknüpfungspunkte zu U.s Reflexionen zu demokratischen Prozessen innerhalb von Organisationen. Diese beinhalte mehr mögliche Outcomes als nur „erfolgreiche“ Mehrheitsentscheidung, sondern eben auch die Möglichkeit, zu keinem Konsens zu gelangen (hier analog gedacht zur verweigeren Teilnahme), und/oder durch andere Strategien wie etwa anders gelagerte Aufgabengebiete den Grund für die Auseinandersetzung aufzuheben. Dem ist hinzuzufügen, dass, wie aus zahlreichen kritischen Analysen hervorgegangen ist, auch partizipative Prozesse Teil unterdrückerischer Gesamtstrukturen sein können. Inklusion in partizipative Prozesse darf nicht automatisch als ein Schritt der Ermächtigung gelesen werden, und insbesondere durch Zwang oder Druck erreichte Partizipation kann somit auch eine Form von Unterdrückung (subordination) darstellen (vgl. Cleaver 2001: 53). Unter dieser Voraussetzung wird klar, dass Selbstexklusion kein Merkmal mangelhafter, weil nicht alle einschließender partizipativer Prozesse sein muss. Im Gegenteil ist bei ergebnisoffenen Prozessen ein „Nein“ oder

ein Abbruch der Zusammenarbeit möglicherweise ein Zeichen tatsächlicher Ermächtigung der Beteiligten.

Boger formuliert zwei Fallstricke, wie Partizipation verkürzt werden kann: Eine objektivistische, die „Partizipation zur Zwangsteilnahme verkommen lässt“, und eine subjektivistische, die „Partizipation zu einer Scheinpartizipation macht“ (Boger 2019: 8). Erstere gibt dem Subjekt der Partizipation zu wenig Raum und dem Objekt (der ‚guten‘ Bildung oder Entwicklung zum Beispiel) zu viel. Zweitere verliert das Objekt aus den Augen, weil es im subjektiven Wohlbefinden der Partizipierenden das alleinige Ziel sieht. Worauf sie hier hinweist, ist der Balanceakt zwischen subjektiven Wünschen, Wohlbefinden und objektiven „Glück“ – in einer Parallele zu den oben angesprochenen Fragen von Wunsch, Interesse und Begehren. Außerdem ergeben sich in den Gesprächen hier Anknüpfungspunkte, wenn beispielsweise P. reflektiert, ob und in welcher Weise der ausdrückliche *Wunsch*, Studienergebnisse unveröffentlicht zu lassen, auch tatsächlich den *Interessen* des Kollektivs (und welches Kollektivs?) dient. Nach Spivak ist es ein Teil der Zielsetzung von Bildung (bei ihr spezifisch in den Geisteswissenschaften und noch konkreter in Praktiken des literarischen Lesens, worin ja auch ihre eigene Lehrpraxis verankert ist) nach einer unerzwungenen Neuordnung von Wünschen [uncoercive rearrangement of desires] zu streben (Spivak 2008 [2004]: 12). Auch dahinter liegt wieder die potentiell konflikthafte Beziehung zwischen Wünschen und Interesse. Und akzeptiert man die Möglichkeit einer Begehrensbesetzung: wie kann man dann davon ausgehen, dass ein gegenwärtiger Wunsch (der etwa der Erhaltung des Status Quo dient) nicht ein Ausdruck besetzten Begehrens, ein Produkt der subalternen Position ist? Die Antwort aus den Reflexionen der RückkehrerInnen liegt darin, eine Art partizipativer „Sensibilität“ zu entwickeln.

5.7 EXKURS: Partizipation und ihre Geschwister

Aufgrund der Ausrichtung des Forschungsinteresses innerhalb der *EZA-Debatte* um die Partizipation müssen auch weitere, mit der Partizipation eng verflochtene Schlagwörter angesprochen werden. Ottacher und Vogel (2015) zählen neben der Partizipation etwa Ownership, Nachhaltigkeit und Politikkohärenz als wichtigste Prinzipien und Grundsätze der EZA

auf (Ottacher u. Vogel 2015: 93ff.). Diese Schlagworte sind nicht zuletzt aus der *Paris Declaration of Aid* bekannt. Alle vier dieser Prinzipien sind auch in den Gesprächen zum Thema gemacht worden. Darüber hinaus kommt auch dem Empowerment eine zentrale Bedeutung zu. *Ownership* spielt etwa in B.s Erinnerungen eine wichtige Rolle. Die Menschen müssten ein Projekt als „ihr Baby“ sehen, dann könne es funktionieren. Zur Politikkohärenz bezieht P. Stellung: Er bezeichnet im Personaleinsatz arbeitende Menschen als „Geisterfahrer“ und beschreibt, dass man sich fühle, als ob der Verkehr einem entgegenkäme; als führe man selbst in die falsche Richtung. Der entgegenkommende Verkehr steht dabei für Entwicklungen im Welthandel, die Wertschöpfungsflüsse von Süden in Richtung Norden lenken, konkret internationale Handelsabkommen. Das Bild ist somit das einer gefährlichen Fahrbahn, die offenbar nur auf Verkehr in eine Richtung ausgelegt ist. Es lässt sich hier ein Verweis auf fehlende Politikkohärenz herauslesen: Wenn hier die Handelspolitik offenbar der Entwicklungspolitik zuwiderläuft (vgl. Ottacher u. Vogel 2015: 98f.). Der Begriff ist meist nur auf *einer* politischen Ebene gedacht, also etwa, dass die EZA-Politik *Österreichs* nicht im Konflikt mit der *österreichischen* Handelspolitik stehen soll. Aber durch zunehmende weltpolitische Verflechtungen und im Beispiel Österreichs besonders weitreichende Integration in internationale und auch teils globale politische Systeme kann und sollte Politikkohärenz wohl auch systemübergreifend verstanden werden. Globale politische Institutionen wie etwa das Kyoto-Protokoll für den Klimaschutz verdeutlichen das.

Dass der Begriff der *Nachhaltigkeit* ursprünglich aus der Forstwirtschaft stammt, verleiht ihm zumindest in seinen Anfängen den Vorteil leichter Nachvollziehbarkeit und Darstellbarkeit: Nachhaltig ist, nicht mehr Holz zu schlagen, als im gleichen Zeitraum nachwächst (Ottacher u. Vogel 2015: 96). Die Einfachheit des Bildes geht aber verloren, sobald man es auf soziale Systeme umzulegen versucht. Oft ist die Rede von Projekten, die „sich selber tragen können sollen“, das heißt gegebenenfalls nach einer projektförmigen Anlaufphase keiner weiteren Finanzierung „von außen“ mehr bedürfen. Dies ist bei vielen, vielleicht den meisten EZA-Projekte illusorisch: „Projekte im Sozial-, Bildung- und Gesundheitsbereich können sich nicht selbst tragen, das tun sie auch im reichen Norden nicht.“ (Ottacher u. Vogel 2015: 97). Das Bestreben ist deswegen meist längerfristig die Abhängigkeit von ausländischen Geldgebern sukzessive hin zu den zuständigen

Regierungen zu verschieben. Diese Regierungen „in die Pflicht zu nehmen“ ist aber eine Aufgabe, die nur die ansässige Zivilbevölkerung effektiv erfüllen kann - deshalb ist es in EZA-Projekten meist auch die institutionelle Nachhaltigkeit in Form von „institutionellem Kapazitätenaufbau“, die an die Stelle der Nachhaltigkeit in ihrem ökologischen oder ökonomischen Sinne tritt (vgl. Ottacher u. Vogel 2015: 97).

Gespräch 1 kommt immer wieder auf das Thema *Empowerment* als zentrale Problematik zurück. Die Debatte um Empowerment oder Ermächtigung wird immer dann ins Treffen geführt, wenn etwa die Frage nach Legitimierung der Interventionen gestellt wird: Welches Recht hat eine internationale NGO, „sich in lokale Prozesse der Meinungsbildung und der politischen Entscheidungsfindung einzumischen, ohne ein offizielles Mandat im Land selbst zu besitzen?“ (Ottacher u. Vogel 2015: 92) Gleichzeitig vertreten Regierungen im Allgemeinen nicht die gesamte Bevölkerung gleichermaßen. Wenn sich arme oder ausgegrenzte Bevölkerungsgruppen nicht ausreichend in politische Prozesse einbringen können, kann auch für diese Regierungen ein solches Mandat nicht ins Feld geführt werden - zumindest nicht aus ethischer Perspektive, wenn auch rechtlich legitimiert (vgl. Ottacher u. Vogel 2015: 93).

6. Zusammenfassung

Die dargestellten Erkenntnisse aus den Oral Histories sind hochgradig partikular. Die Bilder, die die RückkehrerInnen in ihren Reflexionen zeichnen, wurden hier als eingebettet in ein Feld und einen Diskurs präsentiert. Als (berufs-)ethnographische Beschreibungen erhalten sie durch diese Einbettung ihren Sinn, und sollten nicht von diesen abstrahiert werden. Die Verhandlungen der RückkehrerInnen zu Partizipation und Stimme zeigen, wie diese im Rahmen unterschiedlicher Organisationsformen verortet werden: Im „richtigen“ Rahmen personelle EZA zu leisten ist wichtig für erfolgreiche partizipative Arbeit. Innerhalb dieser Settings, die etwa geprägt sind von Strukturen von Hierarchien, Rechenschaftspflicht nach oben, Kurzfristigkeit, etc., agieren die EZA-MitarbeiterInnen, ebenso wie die Organisationen selbst. Das institutionelle Setting von EZA-Organisationen und Projekten bedingt auch tatsächlich gewisse Imperative einer strategischen

Marketinglogik und berufliche Rollen/Identitäten sowie Kommunikationsformen, die etwa für die Deutung von Erfolg und Misserfolg nicht vernachlässigt werden dürfen. Das Verständnis der eigenen Rolle und das dazugehörige Bild der partizipierenden Anderen sind ein Teilbereich der Frage der Partizipation, in dem besonders viel reflexive Arbeit geleistet wird. Das Aufbauen von Beziehungen, von beidseitigem Zu- und Vertrauen (oder andernfalls Misstrauen) nimmt ebenso zentralen Raum in den Reflexionen ein.

Partizipation ist eng verknüpft mit einem Aufbrechen hierarchischer, stummmachender Strukturen und der mit ihnen einhergehenden Rollen (U.). Partizipation kann auch bedeuten, sich zurückzunehmen und so Raum oder Bühne zu schaffen (C.). Das Sprechen gewinnt seine Bedeutung aus der Position der Sprecherin. Somit kann Fürsprache Sinn-los sein (C.). Das, was gesagt wird, ist immer auch eine Funktion der Machtverhältnisse, in denen sich die Beteiligten befinden und wahrnehmen. Wünsche, die in partizipativen Prozessen zum Ausdruck kommen, reflektieren diese Beziehungen und Positionen (J.). Partizipation kann nicht zuletzt die Perspektiven und Wünsche der Menschen verändern, die sie – wiewohl auf unterschiedlichen Seiten des Tisches – zusammenbringt (P.). Insbesondere in der personellen EZA werden Arbeitsbündnisse geschaffen, die Fragen von Zugehörigkeit und Einbettung aufwerfen, und die am Ende immer auch darauf abzielen, eigene Handlungsspielräume zu nutzen (B.). Partizipation und Anwaltschaft sind in Ergänzung zueinander zu verstehen, in dem Sinne, dass eine Teilhabe marginalisierter Menschen an partizipativen Prozessen keineswegs die Notwendigkeit aufhebt, für ihre Interessen zu arbeiten.

In den Erinnerungen der RückkehrerInnen entsteht somit ein Bild von Partizipation in diesen Kontexten personeller EZA als einem Raum, in dem Grenzen verhandelt werden können: Grenzen zwischen dem, was dem „System“ und außerhalb des eigenen Einflussbereichs zugeordnet wird und dem, was in den diversen Projekten problematisiert und als Ziel definiert werden kann. Nach Freire macht sich aber pädagogische Arbeit, die Menschen anpassen, aber soziale Strukturen bewahren will, reaktionärer Pragmatik schuldig. Diese Gefahr besteht in Kontexten personeller EZA – besonders, wenn sich Menschen und Institutionen Ziele setzen (müssen), die eine Arbeit auf politischer Ebene ausschließen. Partizipative EZA-Arbeit, die immer auch pädagogisch fungiert,

kann invasiv wirken. Wissensproduktion in Kontexten der partizipativen EZA muss somit im Einzelfall nach ihren Auswirkungen befragt werden. Und nicht zuletzt muss Partizipation in ihrer grundsätzlichen Ergebnisoffenheit die Bedeutung von „Nein“ und „Ja“ sensibel verhandeln und verweigerte Teilnahme aushalten. Diese Sensibilität muss aber gleichzeitig möglichen verinnerlichten Diskriminationsdiskursen und besetztem Begehren zukommen.

Die Studie ist keinesfalls repräsentativ zu verstehen. Sie wurde konzeptioniert als hochgradig kontextuelle, „dichte“ berufsethnographische Beschreibung partikulärer ethischer Reflexionen. Die fünf GesprächspartnerInnen zeichnen sich durch die auffällige Diversität ihrer Erfahrungen aus – nicht zuletzt sind diese in den unterschiedlichsten Weltregionen verortet, aber auch ihre jeweiligen Berufsfelder sind breit gestreut. Die Art des Samplings legt den Verdacht nahe, dass sich in einer Selbstauswahl insbesondere Menschen auf den Aufruf meldeten, die im Vorfeld bereits viel und kritisch zu den angesprochenen Themen reflektiert hatten. Einige im Ausgangspunkt gesetzte Ziele der vorliegende Forschungsarbeit wurden weiters nicht erreicht: Auf eine vergleichende Analyse der Oral Histories der „Frühgeschichte“ (Hödl 2010) mit den hier vorliegenden der „Zeitgeschichte“ wurde verzichtet. Zu groß sind die Veränderungen auf verschiedensten entwicklungspolitischen Ebenen, als dass ich ihnen im gegebenen Rahmen gerecht hätte werden können. Dies schließt die Möglichkeit einer nachgelagerten Metastudie aber nicht aus. Auch der zeitliche Vergleich innerhalb der einzelnen erinnerten Geschichten wurde in den Gesprächen zwar versucht, von den RückkehrerInnen aber kaum aufgenommen. So zeichnet ein Rückkehrer zwar einen „Erwartungsbogen“ seines Einsatzes nach, die ethischen Reflexionen scheinen aber doch von einem zeitlichen Punkt aus, also der jetzigen Einschätzung zu entspringen.

Zum Verhältnis zwischen Theorie und Praxis in der Partizipation in der EZA bleibt zu wiederholen, dass diese als produktive Diskrepanz gelesen werden sollte, nicht aber als trennende Kluft. Für die ethischen Selbstverortungen der RückkehrerInnen trifft das in unterschiedlichem Ausmaß zu. Ihre dargestellten Strategien, mit diversen Diskrepanzen umzugehen, reichen von einem Aushalten von Widersprüchen über kämpferische Handlungen und Haltungen bis hin zu Anpassungsarbeiten ‚im Kleinen‘ (Arbeiten an der eigenen Selbstwahrnehmung, an professionellen Beziehungen und am Wechsel zwischen verschiedenen Perspektiven) – stets mit dem Ziel, den eigenen Diskurs, die

eigenen Handlungen und die eigene „motivierende Utopie“ in Einklang miteinander zu bringen („[...] one must work out the unity between one's discourse, one's actions, and one's motivating utopia“; Freire 2004: 8). Zuletzt bestätigen die Reflexionen auch, dass in jeglicher Arbeitspraxis im Kontext von Subalternität das Wichtigste ist, „zu lernen, von unten zu lernen“ (Spivak 2004). In Spivaks Worten ist das auch gleichzeitig die größte Schwierigkeit:

Ein Lernen zu erlernen, ohne diese verrückte Suche nach schnellen Lösungen, die Gutes bewirken sollen und mit der impliziten Annahme einer sich über ungeprüfte Romantisierungen legitimierenden kulturellen Überlegenheit einhergehen: das ist die Schwierigkeit. (Spivak 2008 [1993]: 129)

Für die RückkehrerInnen sind es die Erinnerungen an Menschen mit denen sie direkt, intensiv und längerfristig gearbeitet haben, die sie mit der Bedeutung ihres Erfolges versehen. Den Erinnerungen an Strukturen hingegen sprechen sie Bedeutungen von Misserfolgen und verhinderter Veränderung zu. Der Perspektive der „Sisyphusarbeit“ steht die der für die einzelnen Menschen „neu entstandenen Welt“ gegenüber. Und in allem schwingt mit, dass diese erfahrenen Widersprüche ausgehalten werden müssen.

Quellen

Nicht-wissenschaftliche Quellen

ADA (2020): Gesamt-ODA-Übersichten. Österreichische ODA 2019. ADA/STAT/Dez 2020.

Abgerufen unter

https://www.entwicklung.at/fileadmin/user_upload/Dokumente/Publicationen/ODA-Berichte/ODA-Bericht_2019_Tabellen_Feb21.pdf am 21.9.2021.

APA (o.J.): American Psychological Association. APA Dictionary of Psychology. Abgerufen unter

<https://dictionary.apa.org/grisi-siknis> am 13.9.2021.

BGBI (1983): Bundesgesetzblatt Stammfassung: BGBI. Nr. 574/1983. Bundesgesetz vom 10.

November 1983 über den Personaleinsatz im Rahmen der Zusammenarbeit mit

Entwicklungsländern (Entwicklungshelfergesetz). Abgerufen unter

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000771> am 28.3.2021.

CDC (2020): Centers for Disease Control and Prevention. Parasites: Leishmaniasis. Abgerufen

unter <https://www.cdc.gov/parasites/leishmaniasis/index.html> am 13.9.2021.

Ebenhöh, Klaus (2013): Systematisieren: Lernen statt Bewerten. Interview mit Petra Herout von

Horizont 3000. Abgerufen unter <https://www.horizont3000.at/systematisieren-lernen-statt-bewerten/> am 21.9.2021.

ECDPM (2007): Evaluation of the HORIZONT3000 TA Personnel Programme. Final Report.

European Centre for Development Policy Management. Finanzier von ADA. Maastricht, June

2007. Abgerufen unter [https://ecdpm.org/wp-content/uploads/2013/11/Evaluation-](https://ecdpm.org/wp-content/uploads/2013/11/Evaluation-HORIZONT3000-Technical-Assistance-Personnel-Programme-2007.pdf)

[HORIZONT3000-Technical-Assistance-Personnel-Programme-2007.pdf](https://ecdpm.org/wp-content/uploads/2013/11/Evaluation-HORIZONT3000-Technical-Assistance-Personnel-Programme-2007.pdf) am 21.9.2021.

Globale Verantwortung (2011): HORIZONT3000: Festakt zum Jubiläum 50 Jahre personelle

Entwicklungszusammenarbeit. 17. Juni 2011, Volkskunde Museum, Wien. Abgerufen unter

<https://www.globaleverantwortung.at/horizont3000-festakt-zum-jubilaum-50-jahre-personelle-entwicklungssusammenarbeit> am 21.9.2021.

Grundmann, Gesa (2013): Internationale Entwicklungszusammenarbeit als Berufsfeld. Trends und Herausforderungen für die Personalentsendung. (= Entwicklungspolitische Themenreihe des SLE, Band 2). Humboldt-Universität zu Berlin. Abgerufen unter <https://edoc.hu-berlin.de/bitstream/handle/18452/3790/2.pdf?sequence=1&isAllowed=y> am 21.9.2021.

Hörtner, Werner (2001): Der weite Horizont. 9.2.2001. Abgerufen unter <https://www.suedwind-magazin.at/der-weite-horizont/> am 21.9.2021.

Horizont 3000 (o. J.): Website. Abgerufen unter <https://www.horizont3000.at/ueber-uns/> am 21.9.2021.

Horizont 3000 (2018): Jahresbericht 2017. Abgerufen unter <https://www.horizont3000.at/home/jahresberichte/> am 21.9.2021.

Horizont 3000 (2020): Jahresbericht 2019. Abgerufen unter <https://www.horizont3000.at/wp-content/uploads/2020/08/Horizont3000-Jahresbericht-2019.pdf> am 21.9.2021.

Kirchner, Irmgard (2006): Mehr als eine Buchungszeile. Abgerufen unter <https://www.suedwind-magazin.at/mehr-als-eine-buchungszeile> am 21.9.2021.

Mang, Johanna (2006): Personelle Entwicklungszusammenarbeit mit Zukunft. Abgerufen unter <https://www.suedwind-magazin.at/personelle-entwicklungssusammenarbeit-mit-zukunft> am 21.9.2021.

Morawetz, Bernhard (2018): Qualitätsstandards aus Österreich: Partizipation macht sich bezahlt. *Voluntaris*, 2018, Vol.6 (2). 246 – 263. Abgerufen unter https://www-nomos-elibrary-de.uaccess.univie.ac.at/10.5771/2196-3886-2018-2-246.pdf?download_full_pdf=1 am 21.9.2021.

Sirolli, Ernesto (2012): Want to help someone? Shut up and listen! TEDx-Talk. Abgerufen unter https://www.ted.com/talks/ernesto_sirolli_want_to_help_someone_shut_up_and_listen?language=en am 21.9.2021.

WKO (2016): Funktionen und Nutzen der Unternehmensberatung. UBIT Folder RZ Kampagne. Wirtschaftskammer Österreich, August 2016. Abgerufen unter https://www.wko.at/branchen/b/information-consulting/unternehmensberatung-buchhaltung-informationstechnologie/UBIT_Folder_RZ_kampagne_DRUCK.pdf am 15.6.2021.

Wissenschaftliche Quellen

Arnstein, Sherry (2011) [1969]: A ladder of citizen participation. In: The Participation Reader. Andrea Cornwall (Hg.). Zed Books, London u. New York. 3-18.

Assmann, Jan (1988): Kollektives Gedächtnis und kulturelle Identität. In: Kultur und Gedächtnis, Jan Assmann (Hg.). Suhrkamp, Frankfurt am Main. 9-19.

Bertaux, Daniel u. Isabelle Bertaux-Wiame (1985): Autobiographische Erinnerung und kollektives Gedächtnis. In: Niethammer, Lutz (Hg.): Lebenserfahrung und kollektives Gedächtnis. Die Praxis der „Oral History“. Frankfurt am Main, Suhrkamp. 146-165.

Bliss, Frank (2002): Von der Mitwirkung zur Selbstbestimmung. Grundelemente einer partizipativen Entwicklungszusammenarbeit. Politik und Zeitgeschichte. B9/2000. 26.5.2002. Abgerufen unter <https://www.bpb.de/apuz/25711/von-der-mitwirkung-zur-selbstbestimmung?p=all> am 21.9.2021.

Bliss, Frank u. Stefan Neumann (2008): Participation in International Development Discourse and Practice. “State of the Art” and Challenges. INEF Report 94/2008. Universität Duisburg-Essen.

Boger, Mai-Anh (2019): Wer partizipiert an wessen Bildung? – Einsatzpunkte einer universalismuskritischen Bildungstheorie. ZEP Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik, 42, 2019/3. 4-10.

Chambers, Robert (1995) [1983]: *Rural Development: Putting the Last First*. Longman House, Burnt Mill et al.

Chambers, Robert (2011) [1986]: *Managing local participation: rhetoric and reality*. In: *The Participation Reader*. Andrea Cornwall (Hg.). Zed Books, London u. New York. 165-171.

Cleaver, Frances (2001): *Institutions, Agency and the Limitations of Participatory Approaches to Development*. In: *Participation: The new tyranny?* Bill Cooke u. Uma Kothari (Hg.). Zed Books, London and New York. 36-55.

Cooke, Bill (2001): *The Social Psychological Limits of Participation?* In: *Participation: The new tyranny?* Bill Cooke u. Uma Kothari (Hg.). Zed Books, London and New York. 102-121.

Cooke, Bill u. Uma Kothari (2001): *The Case for Participation as Tyranny*. In: *Participation: The new tyranny?* Bill Cooke u. Uma Kothari (Hg.). Zed Books, London and New York. 1-15.

Cooke, Bill (2004): *Rules of thumb for participatory change agents*. In: *Participation: from tyranny to transformation? Exploring new approaches to participation in development*. Samuel Hickey u. Giles Mohan (Hg.). Zed Books, London and New York. 42-55.

Cornwall, Andrea (2004): *Spaces for transformation? Reflections on issues of power and difference in participation in development*. In: *Participation: from tyranny to transformation? Exploring new approaches to participation in development*. Samuel Hickey u. Giles Mohan (Hg.). Zed Books, London and New York. 75-91.

Cornwall, Andrea (2011a): *Preface*. In: *The Participation Reader*. Andrea Cornwall (Hg.). Zed Books, London u. New York. xii-xx.

Cornwall, Andrea (2011b) [2003]: *Whose Voices? Whose choices? Reflections on gender and participatory development*. In: *The Participation Reader*. Andrea Cornwall (Hg.). Zed Books, London u. New York. 203-223.

Fals Borda, Orlando (2011): *Production and diffusion of new knowledge*. In: *The Participation Reader*. Andrea Cornwall (Hg.). Zed Books, London u. New York. 85-87.

- Ferguson, James (1994): The Anti-Politics Machine. "Development" and Bureaucratic Power in Lesotho. *The Ecologist*, Vol. 24, No. 5, Sept/Oct 1994. 176-181.
- Foucault, Michel (1973 [1961]): Wahnsinn und Gesellschaft. Eine Geschichte des Wahns im Zeitalter der Vernunft. Übersetzt v. Ulrich Köppen. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Foucault, Michel (2002 [1972]): Die Intellektuellen und die Macht. *Les intellectuels et le pouvoir*. Gespräch mit G. Deleuze. In: Michel Foucault. Schriften in vier Bänden. Dits et Ecrits. Band II, 1970 - 1975. Hg. v. Daniel Defert und Francois Ewald. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Freire, Paulo (2007) [1970]: Politische Alphabetisierung. In: Unterdrückung und Befreiung. Hg. v. Peter Schreiner et al. Waxmann: Münster et al. 27-43.
- Freire, Paulo (2017) [1970]: *Pedagogy of the Oppressed*. Translated by Myra Bergman Ramos. Penguin Modern Classics, London.
- Freire, Paulo (2008) [1996]: Pädagogik der Autonomie. Notwendiges Wissen für die Bildungspraxis. Übers. v. Ivo Tamm. Hg. v. Peter Schreiner et al. Waxmann 2008, Münster et al.
- Freire, Paulo (2004): *Pedagogy of Indignation*. Paradigm Publishers, Boulder u. London.
- Geertz, Clifford (1973): Thick Description: Toward an Interpretive Theory of Culture. In: *The Interpretation of Cultures*. Selected Essays by Clifford Geertz. Basic Books, New York. 3-30.
- Gerhardt, Heinz-Peter (2007): Zum Geleit. Paulo Freire lesen. In: Freire, Paulo: Unterdrückung und Befreiung. Peter Schreiner et al. (Hg.). Waxmann: Münster et al.
- Grele, Ronald (1985): Ziellose Bewegung. Methodologische und theoretische Probleme der Oral History. In: Lutz Niethammer (Hg.): Lebenserfahrung und kollektives Gedächtnis. Die Praxis der „Oral History“. Suhrkamp, Frankfurt am Main. 195-220.
- Gruber, Cornelia (2019): Entwicklungszusammenarbeit auf Augenhöhe? MA-Arbeit, Global Studies. Universität Graz. Graz, Jänner 2019.

- Hartung, Susanne; Petra Wihofszky and Michael T. Wright (2020): Partizipative Forschung – ein Forschungsansatz für Gesundheit und seine Methoden. In: Partizipative Forschung. Ein Forschungsansatz für Gesundheit und seine Methoden. Susanne Hartung, Petra Wihofszky and Michael T. Wright (Hg.). Springer, Wiesbaden. 1-20.
- Hickey, Samuel and Giles Mohan (2004): Towards participation as transformation: critical themes and challenges. In: Participation: from tyranny to transformation? Exploring new approaches to participation in development. Samuel Hickey u. Giles Mohan (Hg.). Zed Books, London and New York. 3-24.
- Hödl, Gerald (2004): Österreich und die Dritte Welt: Außen- und Entwicklungspolitik der Zweiten Republik bis zum EU-Beitritt 1995. Wien, Promedia.
- Hödl, Gerald (2010): „Es tut mir nicht leid, dass ich’s gemacht hab’.“ Eine „Oral History“ der österreichischen Entwicklungshilfe. Journal für Entwicklungspolitik. vol. XXVI 3–2010. EntwicklungsexpertInnen. Mandelbaum, Edition Südwind. 95-118.
- Kohl, Eva (1999): Partizipation als Anspruch von Bildung. Zwischen Ideologie und Illusion in der Entwicklungszusammenarbeit. Dissertation, Univ. Graz. ÖFSE Forum 11, Dezember 1999.
- Kothari, Uma (2001): Power, Knowledge and Social Control in Participatory Development. In: In: Participation: The New Tyranny? Bill Cooke u. Uma Kothari (Hg.). Zed Books, London and New York. 139-152.
- Leal, Pablo Alejandro (2007): Participation: The Ascendancy of a Buzzword in the Neo-Liberal Era. Development in Practice, Aug. 2007, Vol. 17, No. 4/5. 539-548.
- Leubolt, Bernhard; Andreas Novy u. Joachim Becker (2008): Changing patterns of participation in Porto Alegre. International Social Science Journal, Sep. 2008, 59 (193/194). 435-448.
- Menzel, Ulrich (2007): Dekaden und Paradigmenwechsel der Entwicklungszusammenarbeit. Abgerufen unter <http://www.ulrich-menzel.de/dienstleistungen/veroeffentlicht/dekaden.pdf> am 21.9.2021.

- Mosse, David (2001): 'People's Knowledge', Participation and Patronage: Operations and Representations in Rural Development. In: Participation: The New Tyranny? Bill Cooke u. Uma Kothari (Hg.). Zed Books, London and New York. 16-35.
- Mosse, David (2011) [2003]: The making and marketing of participatory development. In: The Participation Reader. Andrea Cornwall (Hg.). Zed Books, London u. New York. 182-202.
- Niethammer, Lutz (1985): Einführung. In: Lebenserfahrung und kollektives Gedächtnis. Die Praxis der „Oral History“. Lutz Niethammer (Hg.). Suhrkamp, Frankfurt am Main. 7-33.
- Novy, Andreas, und Bernhard Leubolt (2005): Participatory budgeting in Porto Alegre: social innovation and the dialectical relationship of state and civil society. Urban Studies, 42(11). 2023-2036.
- Obrovsky, Michael (2021): Die Entwicklung der ODA-Leistungen Österreichs 1970 – 2020. ÖFSE. 16.4.2021. Abgerufen unter https://www.oefse.at/fileadmin/content/Downloads/Forschung/ODA_70-2020.pdf am 21.9.2021.
- Ottacher, Friedbert und Thomas Vogel (2015): Entwicklungszusammenarbeit im Umbruch. Bilanz - Kritik - Perspektiven. Eine Einführung. Brandes & Apsel, Frankfurt a. M.
- Portelli, Alessandro (2006 [1979]): What makes oral history different. In: The Oral History Reader. Robert Perks u. Alistair Thomson (Hg.). Routledge, London u. New York. 32-42.
- Riach, Graham K. (2017): An analysis of Gayatri Chakravorty Spivak's Can the Subaltern Speak? London, Routledge.
- Saxena, N. C. (2011) [1998]: What is meant by people's participation? In: *The Participation Reader*. Andrea Cornwall (Hg.). Zed Books, London u. New York. 31-33.
- Schmid, Elisabeth und Anton Luger (2015): Verstehen, was wir tun. Systematisierungen von Erfahrungen als partizipativer Lernprozess. Aktion & Reflexion. Texte zu transdisziplinären Entwicklungsforschung und Bildung. Heft 12, Juni 2015. Hg. vom Paulo Freire Zentrum, Wien.

- Spivak, Gayatri (2008) [1988]: Can the Subaltern Speak? Postkolonialität und subaltern Artikulation. Gayatri Chakravorty Spivak. Übers. v. Alexander Joskowicz und Stefan Nowotny. Turia + Kant, Wien u. Berlin.
- Spivak, Gayatri (2008) [1993]: Ein Gespräch über Subalternität. Interview mit Donna Landry und Gerald MacLean. Übersetzt v. Alexander Joskowicz und Stefan Nowotny. In: Can the Subaltern Speak? Gayatri Chakravorty Spivak. Turia + Kant, Wien u. Berlin. 119-149.
- Spivak, Gayatri (2004): Talk: The Subaltern. 1 Stunde 26 Min. UCSB University of California Santa Barbara. Abgerufen unter <https://www.sam-network.org/video/the-subaltern?curation=4717.6> am 21.9.2021.
- Spivak, Gayatri (2005): Scattered speculations on the subaltern and the popular. *Postcolonial Studies*, 8:4. 475-486.
- Spivak, Gayatri (2008) [2004]: Righting Wrongs – Unrecht richten. Übers. Sonja Finck u. Janet Keim. Diaphanes, Zürich u. Berlin.
- Steyerl, Hito (2008): Die Gegenwart der Subalternen. Vorwort von: Can the Subaltern Speak? Postkolonialität und subaltern Artikulation. Gayatri Chakravorty Spivak. Übers. v. Alexander Joskowicz und Stefan Nowotny. Turia + Kant, Wien. 7-16.
- Stiefel, Matthias u. Marshall Wolfe (2011) [1994]: The many faces of participation. In: *The Participation Reader*. Andrea Cornwall (Hg.). Zed Books, London u. New York. 19-30.
- Straßburger, Gaby and Rieger, Judith (2019): Partizipation kompakt: für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. Weinheim and Basel, Beltz Juventa.
- Vorhölter, Julia (2012): Studying development organizations – towards a culture of participation? *Journal of Organizational Ethnography*, Vol. 1, No. 2. 178-194.
- Vorhölter, Julia (2009): Towards a culture of participation? The influence of organizational culture on participation and empowerment of ‘beneficiaries’. A case study of a social organization in Pretoria. Lit Verlag, Berlin.

Wright, Michael T., Unger, Hella von, and Block, Martina (2010): Partizipation der Zielgruppe in der Gesundheitsförderung und Prävention. In: Partizipative Qualitätsentwicklung in der Gesundheitsförderung und Prävention. Michael T. Wright (Hg.). Verlag Hans Huber, Bern. 35-52.

Anhänge

Anhang I: Horizont 3000 Zahlen (Basis der Abbildungen A, B und C)

Anhang II: Gespräche

Gespräch 01 mit U., 3.3.2021

Gespräch 02 mit P., 3.3.2021

Gespräch 03 mit B., 4.3.2021

Gespräch 04 mit C., 10.3.2021

Gespräch 05 mit J., 11.3.2021

Anmerkung zur Transkription der Gespräche: Ich habe der dialektalen und der mündlichen Sprache eigene Veränderungen und Verkürzungen an das Medium der Schriftlichkeit angepasst (Bsp. „hab“ -> „habe“; „ne“ -> „nein“, etc.). Grammatikalische Ausdrücke der Mündlichkeit hingegen wurden beibehalten (Bsp. Fehlendes Subjekt und unvollständige Sätze). Häufungen besonders oft verwendeter Füllwörter wurden zur besseren Lesbarkeit reduziert.

Anhang I: Horizont 3000 Zahlen (Basis der Abbildungen A, B und C)										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
Entsandte Fachkräfte	93	96	73	72	74	84	73	69		
Länder	9	10	10	10	11	13	13	15		
Einsatzmonate	794	838		552	640	653	705.5	574		
Menschenrechte	29.20%	32.60%	37.00%	35.50%	37.00%	43.00%	46.00%	49.00%		
Ländl. Entw.	22.70%	28.00%	30.00%	30.40%	28.00%	36.00%	33.00%	35.00%		
Bildung	38.60%	32.00%	23.00%	26.50%	25.00%	21.00%	21.00%	16.00%		
Gesundheit	9.70%	7.40%	10.00%	7.60%	10.00%					
Öffentliche Mittel	€ 2,602,505.00	€ 2,793,222.00	€ 2,345,296.00	€ 2,241,140.00	€ 2,480,778.00	€ 2,665,057.00	€ 2,624,019.00	€ 2,287,580.00		
Eigenmittel ("Privat")	€ 1,195,786.00	€ 1,146,461.00	€ 1,136,183.00	€ 1,139,499.00	€ 1,114,849.00	€ 1,239,098.00	€ 1,214,774.00	€ 957,217.00		
Personaleinsatz	€ 3,798,291.00	€ 3,939,683.00	€ 3,481,479.00	€ 3,380,639.00	€ 3,595,627.00	€ 3,904,155.00	€ 3,838,793.00	€ 3,244,797.00		
Gesamtmittel	€ 14,435,531.80	€ 14,548,071.46	€ 12,227,810.91	€ 12,954,672.00	€ 12,141,058.00	€ 12,649,695.00	€ 13,379,406.00	€ 12,174,026.00		
% Personalprogramm	26%	27%	28%	26%	30%	31%	29%	27%		

Gespräch 1, U.

3.3.2021, Dauer: 35 Minuten 41 Sekunden

[0:13] BEGINN

S: Ok, gut, super, dann würde ich dich halt bitten, vorweg einfach ein bisschen zu erzählen, so quasi die Eckdaten von dem, was wahrscheinlich relevant ist, also für... zum Beispiel in welcher Funktion oder Rolle du mit Horizont 3000 wann und wo warst und so weiter. Also, einfach nur was dir relevant erscheint, bitte, wenn du mir davon erzählst.

U: Ok, ich war seit September 2017 bis... [Unterbrechung]

[1:24]

U: Also offiziell war mein TA Einsatz 2 Jahre, aber es ging ja los mit einer langen, 6-wöchigen Einführung, das war schon im September 2017 in Wien, und dann ging offiziell der Arbeitsvertrag bis Dezember 2019. Genau. Ich hatte meinen Einsatz in Mozambique, ganz konkret in der kleinen Stadt Chimoio, bei einer Organisation, die sich um häusliche Gewalt bzw. um Frauen, die von häuslicher oder sexualisierter Gewalt betroffen sind - Frauen und Mädchen - sich um die kümmert, also eine Art Frauenhaus, was aber sehr anders ist als so wie ich die hier in Deutschland kenne. Soll ich darüber mehr erzählen, über dieses Projekt?

[2:24]

S: Sehr gerne, bzw. auch vor allem, was du dort gemacht hast. Also, was für eine Rolle hattest du da?

U: Ich war die Weiße, die von außen kommt, aus einem europäischen Land, sprich Deutschland. Und meine Aufgabe war im Grunde einerseits Organisationsberatung zu machen und zweitens – oder noch viel wichtiger, wie sich dann rausgestellt hat – Fortbildungen anzubieten für alle Beschäftigten dort, insbesondere die Beraterinnen, und zwar ganz konkret zum Thema psychosoziale Beratung von Frauen und Mädchen. Frauen, Mädchen und Kindern; da sind ja zum Teil auch Kinder. Ja, und dann, was mir da eben wie ich überlegt habe... Wie das alles anfang: Da wird dann verlangt von der Organisation Horizont 3000 bzw. von dem Chef der Außenstelle dort vor Ort, dass man so eine Art – das nennt sich Quadrologico – also so einen Plan entwirft, was man dort gedenkt zu tun. Da habe ich außer diesem groben Rahmen mich von Anfang an schon ziemlich dagegen gewehrt, weil ich ja erstmal diese Organisation kennenlernen wollte und gucken, wer hat welchen Bedarf überhaupt, und denen nicht von außen irgendetwas überstülpen. Das war von Anfang an mein Ansatz und das hat sich auch bewährt und bewahrheitet, kann ich so sagen. Denn ich habe dann ziemlich Abstand genommen von diesem Schwerpunkt Organisationsberatung, weil ich schnell gemerkt habe: „Oh, hier sind selbst in einer total feministischen Frauenorganisation durchaus ganz schön harsche Hierarchien einerseits vorhanden, die einer Organisationsentwicklung bedurft hätten“, nur der Widerstand war so dermaßen extrem,

insbesondere von der ‚Leiterin‘ sag ich jetzt mal – um nicht zu sagen ‚Chefin‘ –, dass ich meinen Schwerpunkt eher gelegt habe auf die Fortbildung mit den Mitarbeitenden. Ja.

[4:53]

S: So quasi Trainings oder so? Also, wie kann ich mir das vorstellen?

U: Genau. Mit unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten dort, also einerseits gibt es so eine... wie heißt das auf Deutsch...? Vorschule! Da sind mehrere beschäftigt, auch in unterschiedlichen Positionen, also zum Teil als Erzieherinnen, zum Teil als Pädagoginnen. Und dann gibt es einen Schwerpunkt, der sich mit Beratung von Frauen befasst. Und dann gibt es einen Schwerpunkt, der sich mit Beratung und Veranstaltungen auf Mädchen fokussiert. Und diese Teams, die habe ich separat, also erst wollte ich die alle zusammen... Ach nein, es gibt ja noch eine Gruppe, fällt mir gerade ein: Es ist dort auch eine Unterkunft für Frauen und Mädchen, die – ich weiß nicht – von zuhause raus müssen aufgrund von Gewalterfahrungen und zumindest vorübergehend, also eine Weile lang, dort in dieser Einrichtung wohnen können. Die wiederum werden betreut von einer Sozialarbeiterin und verschiedenen sogenannten Müttern, also die Ersatzmütter, wenn es um Kinder und Mädchen geht. Das war noch mal eine... noch die vierte Gruppe, mit denen ich mich da beschäftigt habe.

S: Ok...

U: Ja sehr spannend. [lacht]

[6:24]

S: Ja? Ich wollte gerade fragen: Wie ist denn so dein Urteil?

U: Es war sehr spannend, aber eben eine Mordsherausforderung für mich eben auch, weil ich eben mit Widerständen zu kämpfen hatte, insbesondere mit der Chefin. Das heißt, die hat – da war ich auch am Ende froh, weil das hätte ich sonst durchsetzen müssen – die hat an diesen Fortbildungen überhaupt nicht teilgenommen. Und das war auch gut so, weil das alle Teilnehmenden doch sehr entspannt hat, dass sie nicht dabei war. Das, glaube ich, hat einen wahnsinnigen Einfluss gehabt, weil – also zumindest war das mein Eindruck – Gewisse, die wesentlich lockerer und offener waren und auch sich dann getraut haben auch Kritik zu äußern, und wie sie das gern anders hätten, und sowas. Und das wäre mit ihrer Anwesenheit nicht gelungen, glaube ich.

[7:19]

S: Aber „wie sie das gerne anders gehabt hätten“, also bei den Trainings zum Beispiel, oder in der Organisation?

U: Wie, das habe ich jetzt nicht verstanden.

S: Also, dass sie quasi da Kritik äußern konnten, frag ich mich jetzt nur, Kritik an den Organisationsstrukturen, mehr oder weniger. Aber konntest du dann oder konntet ihr dann gemeinsam was daran ändern?

U: Das haben wir versucht. Also, ich glaube, ob sich das nun umsetzt, das weiß ich nicht, weil das kriege ich jetzt ja gar nicht mehr mit. Aber es war ein ganz wesentlicher Teil, die Frauen zu empowern, sozusagen, dass sie tatsächlich auch offen ihre Meinung sich trauen zu sagen, auch der Chefin gegenüber. Und solche Dinge haben wir geübt.

S: So rollenspielartig?

U: Ja genau, so rollenspielartig.

[8:14]

S: Stelle ich mir spannend vor. Und wie – also gerade bei solchen Trainings – wie hat sich da entschieden, was da gemacht wird, also war das so, von wegen Partizipation, weil es ja irgendwie quasi danach schreit – haben die Teilnehmer da eingebracht, was für sie wichtig wäre in Richtung Organisationsentwicklung? Wie habt ihr das gelöst?

U: Nein, das habe ich als Vorschlag eingebracht.

S: Ok.

U: Ich habe das als Vorschlag eingebracht, weil: Sie fingen von sich aus ziemlich schnell an, ihre Probleme und ihre Kritiken dort intern zu formulieren, und das fand ich auch gut so. Und da habe ich natürlich gefragt: Ja, was machen wir jetzt damit, soll das alles so bleiben? Und dann habe ich halt Vorschläge gemacht, weil sie nicht wirklich wussten: „Ja, hallo, wie kommen wir da raus aus dieser Nummer? Oder wie können wir das verändern?“ Und ja... Also es war ganz viel... Es hatte ganz viel mit so – wie sagt man – Empowerment zu tun. Ich find, das ist so ein blödes Wort. Also, ich finde, das ist so ein blödes Wort. Also, Stärkung der eigenen Kompetenzen. Dass sie alle was wert sind, unterschiedliche Stärken und Schwächen haben. An solchen Sachen haben wir dann zusammen gearbeitet. Und das war ganz viel... Also eben nicht ein Monolog nach dem anderen von mir, sondern ganz viel Aktivität. Ich habe diverse Übungen, sogenannte Übungen, oder auch Spiele – die ja eigentlich eher auch Übungen waren – mit ihnen zusammen gemacht. Das hat totalen Spaß gemacht. Als ich dann merkte, dass die... dass sie das auch mögen, habe ich das also durchgezogen, fast mit allen vier Gruppen in ähnlicher Art und Weise.

[10:09]

S: Ok. Weil du jetzt gerade das Stichwort zum ‚blöden Wort‘ gegeben hast: Ich habe ja selber auch total gekämpft, also ‚Empowerment‘ war natürlich auch bei mir in der Shortlist, was ich da bearbeiten soll. Aber so wie du es gerade angesprochen hast, find ich es klingt ein bisschen so wie das, was ich dann als Stimme bezeichnet habe, also dieses quasi für sich selbst sprechen können,

oder eben gehört werden, oder so. Du hast das jetzt Empowerment genannt, und es aber gleichzeitig auch irgendwie kritisiert. Also, ist das so das Wording, dass du verwendet hast? Ist das das, was du sagst, dass ihr da gemacht habt? Was das Ziel war von diesen Workshops/Trainings?

U: Naja, einmal geht es um Stärkung der eigenen Kompetenzen, oder sie erst einmal zu erkennen und dann auch zu stärken, in unterschiedlichen Situationen. Also, es hängt ja davon ab, auch... Also, es ist einmal eine individuelle Stärkung aber auch innerhalb der vorhandenen hierarchischen Struktur. Ob man oder frau sich darstellt in einem kleinen Arbeitsteam oder bei einer großen Versammlung macht einen ziemlichen Unterschied, nicht? Und da sind wir dann auch so Beispiele durchgegangen, wenn man jetzt zum Beispiel... Wenn da Mitgliederveranstaltung war, oder – was weiß ich – Besprechung von irgendeinem Jahresplan der ganzen Organisation, dass ich versucht habe sie zu ermutigen, sich dann einfach auch in Gruppen zusammen zu tun. Es reicht nicht glaub ich – also, ist meine Erfahrung zumindest – wenn sich nur Einzelne individuell stärker fühlen und dann angesichts einer Gesamtversammlung sich vorkommen wie ein dreijähriges Kind. Und dass es Strategien gibt, wie man sich auch dann in so einer Situation stärken kann, gegenseitig, oder, dass man sich vorher – solche Vorschläge habe ich gemacht – dass sie sich das überlegen könnten, sich vorher absprechen: Wer ist mutiger, jetzt mal die Stimme zu erheben? Und die anderen stützen diese Person dann.

S: Also das ist quasi Empowerment... weil es eher auch auf diesen...

U: Das ist was ich meine. Es braucht halt verschiedene Stränge, nicht? Es reicht nicht nur auf der individuellen Ebene zu bleiben, meines Erachtens.

[12:45]

S: Und so Konzepte von Partizipation, hat das für dich irgendeine Bedeutung in deiner Arbeit gehabt?

U: Schwierige Frage... Es gibt ja verschiedene.

S: Viele, ja.

U: Verschiedene Konzepte. Über die haben wir diskutiert, ja. Auch zum Teil ziemlich kontrovers, aber...

S: Mit den Teilnehmerinnen der Trainings? Mit den Mitarbeiterinnen?

U: Ja. Und da gibt es... war auch kontrovers, tatsächlich. Manche meinen ja – das ist ja auch hier so – dass wenn man ein sogenanntes „demokratisches“ System hat, reicht es, wenn wir abstimmen. Und nicht unbedingt die Vision zu haben: Wir könnten auch gemeinsam ohne Abstimmung zu einem Konsens finden. Oder auch die Option, tatsächlich miteinzubeziehen und offen zu halten – die Möglichkeit gibt es ja auch – dass man eben keinen Konsens findet. Nicht?

Also, dass man sich anders einigen muss. Was weiß ich, sich die Arbeitsbereiche klarer aufzuteilen, dass es keine Konkurrenzen gibt, zum Beispiel, oder solche Sachen. Ja, das haben wir besprochen.

[14:05]

S: War das so die Kontroverse? Also, Demokratie ist gleich Abstimmung oder Konsens?

U: Nein, nein. Demokratie ist Abstimmung, und die Mehrheit setzt sich durch. Das war eigentlich die gängige Vorstellung. Nur: Es ist ja dann oftmals in den großen Versammlungen noch nicht einmal dazu gekommen, weil dann... Das war... zum Teil ziemlich frustrierend auch für mich. Ich war ehrlich gesagt am Anfang ziemlich geschockt, wie diese großen Versammlungen abliefen, nein? Also, das wurde immer so von der Leiterin wiederholt und wiederholt und noch mal wiederholt: „Hier kann jeder sagen, was er will. Jeder darf was sagen.“ Aber im Endeffekt war sie diejenige, die stundenlange Monologe gehalten hat, und für sie die Entscheidung, um was es für Schwerpunktprojekte es da gehen soll im kommenden Jahr schon entschieden war. Und da... oh, musste mich da manchmal ganzschön zusammenreißen. Weil: Ich wollte ja nicht... Ich konnte ja nicht... Aber da kam ich glaub ich nicht raus aus dieser Rolle... So hat sie, also die Leiterin, mich auch behandelt. Oder ich glaube, die wollte noch mehr... die wollte eigentlich von mir mehr Unterstützung in ihrer Rolle. Und dummerweise hatte ich einen Büroplatz in ihrem Zimmer, und nicht woanders. Und das hat mich ziemlich gestört. Also ich habe nach einem Jahr gesagt: „Also, ich möchte gern ein anderes Zimmer. In ein anderes Zimmer. Also, ich muss ja nicht alleine sitzen, aber nicht immer nur bei ihr.“ Damit dieses Gefälle... Nicht? Also, wenn ich dann auch wahrgenommen werde von den anderen als sei ich hier so die zweite Chefin oder so, das wollte ich überhaupt nicht, weil das nicht zuträglich ist für diese Fortbildungen, die ich da vorhatte. Aber ich kam nicht aus diesem Zimmer! Ich durfte nicht. Ich durfte nicht!

S: Abgeschmettert!

U: Ja. Völlig verrückt. Also, meiner Nachfolgerin ist das jetzt gelungen. Die hat jetzt ein eigenes Zimmer. Ich weiß nicht, wie das jetzt passiert ist. Aber, ja, ist schön! Also, vielleicht hat sie dich dann doch ein bisschen Gedanken gemacht, die Leiterin, dass das jetzt besser ist. Ja, war schon speziell...

[16:43]

S: Seitenfrage: Hast du dich überschritten mit deiner Nachfolgerin? Ist das immer so mit Übergabe?

U: Ja, das ist der Anspruch, aber meistens klappt das nicht. Aber in meinem Fall: Ja. Wir hatten glaube ich 2,5 Wochen Überschneidung, immerhin. Das war eigentlich ein bisschen zu kurz. Aber ja, hat geklappt. In unserem Fall hat das geklappt.

[17:09]

S: Und jetzt vielleicht noch in die andere Richtung, von dieser, sagen wir, Fürsprache. Also, ich habe von der Außenperspektive das Gefühl, dass da oft so eine Situation von Anwaltschaft oder so in diesen Projekten auch gelebt wird. Hast du dich in Positionen und Situationen gesehen, wo du für andere sprechen musstest? Also, diese Rolle von Interessenvertretung mehr oder weniger. Siehst du das in deiner Rolle in der Vergangenheit?

U: In welcher Vergangenheit jetzt; du meinst in Mozambique?

S: Ja, genau, in Mozambique. Hast du dich in dieser Rolle gefunden, meine ich.

U: Ich habe versucht, sie nicht anzunehmen. Ich wurde immer wieder darum gebeten von Mitarbeiterinnen, ja. Und ich habe dann gesagt: Das kann die Lösung nicht sein. Wir können darüber sprechen, wie ihr euch für euch selber einsetzt. Aber ich möchte nicht eure Interessen vertreten. Aber langfristig macht das keinen Sinn, da müsst ihr das selber lernen. Und das habe ich auch – glaube ich – durchgehalten.

[18:26]

S: Durchgehalten... Ja, gut!

U: Naja, ich habe da schon manchmal, habe ich interveniert. Es gab da so Szenen... Weißt du, wenn ich an dieses Zimmer immer noch denk. Also, wo diese Chefin sitzt, und ich saß, und jemand steht an der Tür und möchte eigentlich etwas sagen, oder fragen. Dann stehen sie da – also viele jedenfalls, oder die meisten, würde ich behaupten – so lange, bis sie wahrgenommen werden. Sie sagen nicht: „Hallo, ich habe ein Anliegen, passt das grad?“ Oder so: „Wenn nicht komm ich später nochmal wieder“, sondern sie stehen da, und warten, und warten, und warten... Und die Leiterin – weiß ich nicht wie stur sie manchmal sein kann! – nimmt die einfach nicht wahr. Obwohl sie weiß, dass das so abläuft. Und dann habe ich interveniert, und habe gesagt: „Ja hallo?“ Zu ihr: „Dingsda-Sowieso will mit dir sprechen.“ Da bin ich dann dazwischen... Weil ich fand das so demütigend, für die anderen Menschen, die da was von ihr wollten. Das habe ich überhaupt nicht ausgehalten.

S: Kann ich nachvollziehen. Ist halt total die Machtdemonstration, dieses Warten-Lassen.

U: Ja, furchtbar!

[19:59]

S: Umgekehrt, wenn du sie dann grüßt, also wenn du sie quasi hereinbitten würdest, oder so, dann wäre halt auch... Deine Rolle wäre dann plötzlich die Verlängerung von der Chefin, mehr oder weniger.

U: Ja genau, und das wollte ich auch nicht... Also, ich wollte jetzt nicht ihre Türsteherin sein, auch nicht ihre Sekretärin oder irgendwas. Nein, nein, nein, nein. Das war auch nicht mein Job, und ich wollte mich auch nicht reindrängen lassen, in diese Position. Und dem ständig zu widerstehen, das

ist natürlich total anstrengend. Deswegen habe ich auch irgendwann gesagt, ich möchte gern ein anderes Zimmer. Weil ich krieg das ja mit, und ich halte das selber persönlich kaum aus, also diese... Weil ich mein: Unterwürfigkeit natürlich hat die immer zwei Seiten. Also, es hätte ja auch jemand kommen können und auftrumpfen und sagen: „Hallo, ich habe jetzt hier was zu sagen! Und bitte hör mal zu.“ Aber die meisten haben sich das nicht getraut.

[21:00]

S: Und abgesehen von dieser Strategie oder dem Versuch, das Zimmer zu wechseln, hast du da sonst noch irgendwelche Strategien versucht oder ausprobiert im Laufe der Zeit, mit dieser Situation umzugehen?

U: Mein Ansinnen war vor allen Dingen, dass ich sozusagen ein Vertrauensverhältnis zu den Mitarbeiterinnen herstellen konnte. Ich bin dann oft durch irgendeine ganz andere Türe reingekommen überhaupt, also in das Projekt, nicht? In diesen Ort. Eben: Nicht zuallererst die Chefin zu begrüßen, sondern alle anderen zuerst. Und ich glaub, das kam gut an. [lacht] Zumindest das. Genau, oder ich habe zum Beispiel die Fortbildung... Das war aber der Wunsch auch von den Mitarbeiterinnen dort, dass die Fortbildung nicht dort vor Ort an ihrem Arbeitsort stattfinden soll, sondern woanders. Und, da es aber kein Geld gab, um wo was zu mieten, haben wir das dann bei mir zuhause gemacht. Weil: Ich hatte so eine große Wohnung mit so einem Riesen-Saal sozusagen, oder was so früher ein Wohnzimmer war. Der war so groß, dieser Raum, dass wir das da gut machen konnten, und das hat sie schwer begeistert. Da war auch dann niemand, der zum Kontrollieren kommen konnte, oder so was. Ja, das war schon Luxus, dass ich diese Möglichkeit ihnen bieten konnte.

[22:44]

S: Also, hast du im zeitlichen Verlauf... Jetzt also in den zwei Jahren möchte ich jetzt gern ein bisschen was von den Lernerfahrungen in diese Richtung hören. Wenn dir da was einfällt? Also, zum Beispiel auch, so ob du Vorannahmen hattest oder Vorerfahrungen, die dann irgendwie sich gewandelt haben im Laufe der Zeit, und wie. Fällt dir da was dazu ein?

U: Hm. Mir fällt dazu ein, dass es ja in dem zweiten Jahr, da hat es ja diesen... schlimmen Zyklon Idai gegeben..., was... uns vor Ort alle ziemlich erschüttert hat. Und in der Zeit, in diesem Chaos – oder unter diesem Druck, auch Nothilfe zu leisten, die also erstmal völlig unstrukturiert war – da, in der Zeit hatte ich die Hoffnung, dass sich über solche Erfahrungen dann auch solche Strukturen ändern könnten. Weil sich auf einmal Mitarbeiterinnen da als ziemlich stark dargestellt haben, was das Organisieren von Lebensmitteln, von Dingen... Oder erstmal auch darauf zu bestehen zu sagen: „Hey, wir müssen erstmal gucken, was die Leute brauchen, die wir jetzt hier unterstützen wollen.“ Also, aus den Bureaus wo Frauen und Mädchen und Kinder aus der Umgebung da in dieses Projekt gekommen sind: „Wir müssen die erstmal fragen, und nicht von hier aus, vom Bürotisch aus entscheiden: ‚Die kriegen jetzt das und das und das und das‘, sondern erstmal hören, was

brauchen sie? Ist das jetzt wichtiger, einen Sack Reis der Familie zu geben, oder brauchen sie erstmal ein Blechdach, weil das weggefliegen ist?“ Oder was auch immer. Das hat sich aber ganz schnell wieder verändert. Dann hatten wir tatsächlich Versammlungen um gemeinsam – also, im Team – aufzuteilen, wer in welche Stadtteile geht, um zu fragen auch, nicht? Und das hat alles noch geklappt. Aber danach: Die Organisation hat dann wieder die Leiterin übernommen, und ist auch zum Teil darüber hinweggegangen, was so die verschiedenen Teams, die da unterwegs waren, da berichtet haben, was die Bedürfnisse sind. Da war das vorbei. Also ich... Was habe ich daraus gelernt? Also, wie gesagt, so die hierarchische Struktur in so einer, was waren denn das, so insgesamt 25 Mitarbeiterinnen ungefähr – sowas aufzudröseln, das habe ich irgendwann echt zur Seite gelegt. Ich habe gedacht: Das schaff ich nie. Also: Wenn, dann bräuchte es... Nicht alleine, dann bräuchte es... vielleicht noch mehr... Also, wenn ich noch eine Kollegin gehabt hätte, oder zwei, dass man von verschiedenen Seiten aus dieses Thema mal angehen könnte. Und zwar längerfristig als jetzt nur ein oder zwei Jahre. Ich glaub das braucht eine längere Zeit, weil im Grunde müssen ja alle selbst reflektieren und sich verändern, nicht? Also, inklusive die Chefin. Weil, wie gesagt, da gehören ja immer zwei Seiten – mindestens zwei Seiten – dazu. Ja. Und dazu kommt natürlich, das hat ja dann... Also, das ist so ähnlich wie jetzt mit dieser Pandemie: Da werden Strukturen so offenbart und so deutlich klar. Das ist ja nicht nur ein Problem mit der Hierarchie oder autoritärem Verhalten in diesem Projekt gewesen, sondern das ist ja die ganze Gesellschaft, und dort noch krasser als hier. Und insbesondere, ja, wird das da deutlicher halt, wenn dann solche Katastrophensituationen sind, wo das alles noch offensichtlicher wird. Und da ist halt die Frage, wer hat die Ressourcen dann in so einer Situation? Das ist eine ähnliche Frage wie jetzt: Alle sprechen von Transformation und im Grunde weiß keiner so wirklich, wie die von statten gehen soll. Und das ist mir da auch aufgefallen. Das finde ich ziemlich... fast frustrierend. Weil: Das wäre eine Chance. Das ist eine Chance, jetzt in der Pandemie, grundsätzlich gesellschaftliche Strukturen, politische Strukturen zu hinterfragen und neue Vorschläge zu machen, und das war da auch so, in der Zeit. Und da ist mir vor allen Dingen in Mozambique auch noch einmal so deutlich geworden, was das für ein autoritärer Staat ist. Also, die ganzen Hilfsmaßnahmen, womit sich alle möglichen großen Spenderorganisationen mit gerühmt haben in der Öffentlichkeit, die sind überhaupt nicht da angekommen, wo sie hinkommen sollten. Da habe ich manchmal gedacht, ich kann hier nur noch Amok laufen. Warum klappt das nicht? Und, ja, ist blöd... Und diese ungerechte Verteilung, die sehen wir jetzt da auch, an den Impfstoffen, die nicht da hinkommen, wo sie am nötigsten gebraucht werden.

[28:44]

S: Das Gefühl, das ich da so ein bisschen kriege ist, dass der autoritäre Staat sich dann irgendwie auch in der Organisation spiegelt, mehr oder weniger.

U: Ja, genau, irgendwie schon, ja.

S: Generell hört es sich so an als wärst du ein bisschen... also, frustriert würde ich jetzt nicht sagen. Aber hast du... bist dem jetzt kritisch gegenüber, dass du da nur zwei Jahre warst?

U: Ich hätte länger bleiben können. Ich bin gefragt worden von Horizont, ob ich nicht verlängern will. Die wollten das schon gerne. Ich war nur völlig ausgelaugt und habe gesagt: „Nein, will ich nicht.“ Also, es wäre bestimmt gut gewesen. Aber ich konnte nicht mehr. Ich war komplett ausgewrungen. Und von daher war das einfach meine individuelle Entscheidung zu sagen: „Nein, ich muss zurück, ich muss mich erholen.“

[29:50]

S: Alles klar. Und, du hast vorher schon gemeint, jetzt, Zukunft mit Horizont 3000 auf jeden Fall nicht. Wie schauts aus mit deiner jetzigen Einstellung oder Position der Entwicklungszusammenarbeit gegenüber? Also, arbeitest du jetzt auch noch in dem Bereich?

U: Nein, ich bin... Überraschenderweise, als ich zurückkam – für mich überraschend – bekam ich auf einmal Rente. Ich bin schon im fortgeschrittenen Alter. Ich muss nicht mehr Lohnarbeiten.

S: Oh, das ist ein Luxus.

U: Ja, genau, würde ich das auch so sehen. Inzwischen sehe ich das auch so. Aber ich war völlig von den Socken. Ich hatte das überhaupt nicht auf dem Schirm. Ich weiß es nicht, ich würde... Doch, ich glaub ich hätte schon Lust. Aber, tatsächlich nur unter solchen Vorzeichen, und inzwischen beschäftige ich mich auch theoretisch ganz viel damit, also mit der Fragestellung ob nicht Entwicklungshilfe – also ich würde das nicht Entwicklungszusammenarbeit nennen, weil das ist Heuchelei – Entwicklungshilfe nicht sogar schädlich ist in manchen Regionen. Dass sie unterbindet, dass es eigene Anstrengungen gibt, oder den Menschen einfach offenlässt: Wer sagt denn, dass sie sich entwickeln sollen? Wollen sie das überhaupt? Also, das ist jetzt so platt mal gesagt. Da beschäftige ich mich gerade mit verschiedenen Theorien dazu, auch zu, ja, Postkolonialismus, und Neo-Kolonialismus, und so. Was macht das überhaupt für einen Sinn?

[31:37]

S: Ja, das ist eine sehr gute Frage. Mit wem... Gibts da ein paar Namen, die dir einfallen, mit denen du dich beschäftigst? Nur weil ich ja gerade auch in meinen Büchern drinnen stecke...

U: Mbembe? Achille Mbembe, kann ich dir nur empfehlen. Der ist eigentlich aus dem... aus Kamerun und ist jetzt Professor in Südafrika, an... ich weiß ich jetzt gar nicht so genau an welcher Uni oder Hochschule, und da, er ist glaub ich Philosoph, oder Sozio... nein, oder politischer Philosoph, oder wie nennt man so jemand..? Und was habe ich grad noch gelesen? Ja, ich habe hier einen ganzen Haufen von Büchern. Ich weiß auch nicht... Aber hauptsächlich jedenfalls TheoretikerInnen mit Wurzeln aus afrikanischen Ländern, aus verschiedenen. Das ist mein Schwerpunkt gerade.

[32:50]

S: Interessehalber: Kennst du Spivak? Gayatri Spivak?

U: Nein, ich habe den Namen schon gehört, ja. Aber mehr weiß ich noch nicht.

S: Die war bei mir ausschlaggebend dafür für die Beschäftigung mit den Themen. Und, so die Hauptthemen... Postkolonialismus, und Feminismus auf jeden Fall, aber so ihre Hauptaussage ist eben die, dass dieses ganze System der Fürsprache in diesen postkolonialen Kontexten ja immer eine quasi Schattenseite haben, nämlich, dass man jemandem die Sprache nimmt. Also: „Je mehr man für jemanden spricht, desto lauter wird das Schweigen auf der andern Seite“, ist so ihre Grundaussage.

U: Spivak, S P I V A K?

S: Genau, S P I V A K. Mich hat es sehr beeindruckt. Es ist jetzt nicht... Ich muss ein bisschen warnen, es ist schon... sie schreibt wirklich nicht sehr zugänglich, auf den ersten Blick vor allem. Aber es ist es auf jeden Fall wert, finde ich. Ihr Fokus ist halt Indien. Ich glaub so Sati, Witwenverbrennung war ihr Ausgangspunkt.

U: Ja, es gibt ja eine ganze Reihe von Menschen, die muss man nur finden. Also, das ist jetzt auch hier nicht so gängig, in den Zusammenhängen, in denen ich mich befinde, dass sich da überhaupt jemand dafür interessiert. Also: Wenn, dann mal gerade hier in Deutschland ist das Thema da in den Medien um... Raubkunst, wollt ich schon sagen, aber sowas ähnliches... Also, wo aus kolonialen Zeiten irgendwelche Dinge hier auch immer neu entdeckt werden in Museen, die gar nicht hier hingehören, weil die einfach geklaut wurden. Oder – was weiß ich – irgendwelche Straßenschilder umzubenennen, dass das halt keine ausdrücklichen Kolonisatoren sind, die da einen Straßennamen geben. Humboldt zum Beispiel, der muss ja auch nicht überall am Straßenschild stehen. Da kann man auch – weißt du? – kritisch darüber aber auch einfach informieren, finde ich wichtig: „Was war das für einer?“

S: Vor allem ist ja auch wirklich genug nach Humboldt benannt.

U: Ja, als wäre ihnen nichts anderes eingefallen! Genau.

S: Ok, super. Also, danke, das war auf jeden Fall alles sehr spannend. Wenn dir noch irgendetwas einfällt...? Natürlich, ich möchte jetzt nicht das Gespräch beenden. Ich habe auf jeden Fall viel von dir gehört von dem, was mich da interessiert hat. Danke dafür.

U: Ich bin immer wieder begeistert, wenn das überhaupt jemanden interessiert.

[35:54] ENDE

Gespräch 2, P.

3.3.2021, Dauer: 1 Stunde 3 Minuten 50 Sekunden

[0:10] BEGINN

S: Gut, dann wäre meine Bitte als Start, dass du mir von deiner Arbeit bei Horizont 3000 erzählst. Also zum Beispiel Eckdaten. Was auch immer dir relevant erscheint für unser Gespräch.

P: Dann muss ich erst einmal sagen: Ich habe auf drei verschiedenen Ebenen in Zentralamerika, in Nicaragua, gearbeitet. Die erste Phase war eine Phase, da war ich etwa 6-7 Jahre lang als typischer Entwicklungsmitarbeiter angestellt und habe in der persönlichen... also mit meinem Einsatz konkrete Entwicklungs... -mitarbeit als... durchgeführt. Die zweite Phase war eine Zeit, wo ich für das Büro in Zentralamerika die Gesundheitsprogramme und -projekte koordiniert habe und begleitet habe, und die dritte Phase, das waren die letzten zehn Jahre, neun Jahre, wo ich als Leiter des Vor-Ort-Büros in Nicaragua für Zentralamerika zuständig war.

S: Wie hieß das, Vor-Ort-Büro, hast du es genannt, oder?

P: Ja, das Regionalbüro, ja. Also: Die Leitung der Vorortstelle von Horizont 3000; die *Direccion Regional* für Zentralamerika. Zur Vorgeschichte: Ich bin eigentlich als Chirurg nach Zentralamerika gegangen, habe mich dann aber mehr und mehr als Public Health Spezialist betätigt. Ich habe zu dem nur eine Fachausbildung – einen Master – in Public Health gemacht, und habe die meiste Zeit also in diesem Bereich gearbeitet, während ich im Gesundheitsbereich tätig war. Naher war es eigentlich reine Projektkoordination und Personalkoordination in Zentralamerika. Bestimmte wichtige Punkte für alle... Ich bin nach Zentralamerika gegangen aus einer sozialpolitischen Motivation, das heißt, während der Revolution, während der 80er Jahre, wollte ich eigentlich nach Nicaragua, um dort einen Beitrag zu leisten beim Aufbau eines Gesundheitswesens für alle, von allen. Oder von allen für alle. Nachdem praktisch nach anderthalb Jahren der Krieg losgegangen ist, war aus diesen Idealen nur wenig da. Wir haben nur noch reagiert... Also, da war ich eigentlich die letzten... 80 bis 90 eigentlich als Kriegschirurg gearbeitet, in der autonomen Region an der Karibik, und habe eigentlich in dem Sinne kaum mehr einen richtigen Beitrag leisten können, von dem Ideal das mich motiviert hat hinzufahren. Da war ich aber noch nicht entsendet worden. Da habe ich noch nicht mit der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit mitgearbeitet, mit Horizont 3000 – oder mit der Vorgängerorganisation, das war damals der ÖED, Österreichischer Entwicklungsdienst – sondern war also als Individuum, also persönlich, dort. Naher bin ich eingestellt worden, und 1990 habe ich angefangen mit dem ÖED zu arbeiten. Das war eigentlich für mich die erfolgreichste Arbeit während der ganzen Zeit. Also, das war wirklich ein Bereich, in dem ich wirklich einen Beitrag von der Expertise her leisten konnte, nämlich beim Aufbau eines autonomen Gesundheitswesens in einer autonomen Region, wo es hauptsächlich um die Berücksichtigung der indigenen Völker und der afro-karibischen Bevölkerung ging. Also, die miteinzubeziehen in den Aufbau dieses Gesundheitswesens. Das hat fünf bis sechs Jahre gedauert.

Und war wirklich... Wenn man bedenkt, dass das jetzige Gesundheitsmodell in Nicaragua, oder das Gesundheitsgesetz in Nicaragua, dieses Gesundheitsgesetz immer noch vorsieht: Nämlich die Integrierung der Schamanen und der traditionellen Heilmethoden in das offizielle System. Das war sehr interessant, und da komm ich jetzt auf Partizipation und Stimme, ja? Die ethische Frage: In wessen Sinn ist das gewesen? Und deswegen sage ich auch, dass wir vielleicht andere Projekte gehabt haben, die vielleicht, ja... brisanter erscheinen, oder interessanter erscheinen, was äußerst... Also, erst einmal ist eine Diagnose erstellt worden über die Gesundheitssituation, und die konnte nur erstellt werden mit der Beteiligung von Schamanen, indigenen Heilkräften, von Hebammen, traditionellen Hebammen, mit der lokalen Bevölkerung auch. Und dann die Vorschläge: Das war natürlich ein Prozess, der nicht möglich gewesen wäre, wenn nicht eine Finanzierungsquelle da gewesen wäre für auch die unendlichen Treffen. Also, Partizipation heißt ja in der Entwicklungszusammenarbeit: viele Meetings. Sehr viele Leute beteiligen lassen. Wer soll sich beteiligen? Wie...? Und das kostet ganz einfach Geld. Das heißt, die Leute müssen reisen, die Leute müssen sich bewegen, die Leute müssen irgendwo untergebracht werden, die Leute müssen sich treffen. Und das alles in einem Gebiet wo es zu dem damaligen Zeitpunkt praktisch keine durchgehende... also über das ganze Jahr durchgehende Straße gab, das heißt, sehr viel mit dem Boot gefahren werden musste, oder auch mit dem Flieger. Das heißt, es war relativ kostspielig. Wenn man denkt, 180.000 Einwohner und... Also, es war ein sehr kostspieliges Unterfangen, das eigentlich praktisch zu 70 Prozent finanziert worden ist durch die österreichische Entwicklungszusammenarbeit. Der lokale Staat hatte kein Geld. Das war die Zeit nach dem Krieg, aber das Bedürfnis einer... eines Aufbaus eines eigenen Gesundheitswesens war da. Vor allem eines Gesundheitswesens, das den Notwendigkeiten und den Bedürfnissen der autochthonen Bevölkerung entspricht. Und das war für mich ein ganz wichtiges Element: Nämlich, wie kommen wir... wie kann man das erreichen, unter der Voraussetzung, dass man andere Ansprüche hat... Selbst der nicaraguanische Staat hatte eigene Ansprüche auf das Gesundheitswesen nämlich nicht berücksichtigt: Die autochthonen Kräfte und die lokalen, indigenen Heilkräfte. Sondern das Bedürfnis entsprach am Anfang mehr, damals ein kubanisches Modell aufzubauen. Ja? Das heißt, mit einer westlich orientierten Medizin, die aber also lokal verankert ist. Und das war halt also ein Punkt in der Diskussion. Und jetzt kommen wir wieder zu Partizipation: Auf der einen Seite die Partizipation der Bevölkerung, auf der anderen Seite, wie überzeugt man.... Beziehungsweise, wie werden die Entscheidungsträger – die Parlamentarier, Gesundheitsdienste – wie werden die überzeugt, dass es eine andere Meinung über das Gesundheitswesen gibt? Nämlich nicht nur die Hebammen, Schamanen und lokalen Heilkräfte, sondern auch die lokale Bevölkerung? Wir haben eine Studie gemacht zum Beispiel, wo wir herausgefunden haben, dass selbst die Krankenschwestern, die autochthonen, die lokalen, bevor die zum Arzt gegangen sind, immer zum lokalen Heiler gingen. Ja? Und wenn der nicht weiterkonnte, dann sind die mit den Kindern zum Arzt gegangen. Ja? Das sind so die Beispiele, wo wir gemerkt haben: Das muss anders gestaltet werden. Das ist zum Thema der Partizipation.

[8:47]

Jetzt die Stimme. Die Stimme von wem? Das ist auf der einen Seite die Stimme der Entscheidungsträger vor Ort, dann gibt es die Stimme derjenigen, die die Bedürfnisse äußern; wie will ich die Sache haben? Und dann gibt es noch eine ganz wichtige Stimme, die Stimme des Geldgebers. Und da kommen wir zu dem Punkt: Wie schaut ein politischer Dialog auf Augenhöhe aus, wenn einer Geld gibt und der andere das Geld benötigt? Ja, und da... Ich glaube das war eigentlich der springende Punkt, wo wir gesagt haben: Entweder wir machen es so, dass wir unter diesen drei Personen mit einem festverankerten Projekt das durchführen können, oder wir lassen es sein. Und da gab es einige Momente, wo tatsächlich auch bei den Leuten vor Ort, bei den Politikern hauptsächlich – lokale Parlamentarier, Regionalparlament, also, das ist sowas wie ein Landtagspräsident oder sowas, einer Regionalregierung – die dann halt... wo eine Partei dafür war, eine Partei war dagegen. Jetzt nicht so sehr weil sie mehrere ideologische Standpunkte hatten bezüglich dieses Gesundheitsmodells, auch keine richtige Alternative bieten konnten, sondern ganz einfach: Sie wollten beteiligt werden. Also, die freie Korruption... Und da komme ich zum nächsten Punkt, das ist das Thema Korruption bzw. was gewinne ich bei einem Vorhaben? Das heißt, was springt für mich heraus? Für meine Partei, für meine Gruppe, grad, wenn es ins Politische geht, ja? Das war nicht einfach, da eine neutrale Position zu behalten. Beziehungsweise zu sagen, ok, wenn jetzt da etwas dabei rauskommt, was einem nicht passt, oder was man nicht für richtig empfindet, dass man das trotzdem durchführt. Wobei man auch manchmal sieht, ok... Man geht an einer Klippe entlang. Wir wollten nicht, dass es abstürzt. Das heißt, das Gesundheitsmodell sollte entwickelt werden, das Gesetz sollte durchgebracht werden. Dieses Gesundheitsgesetz sollte durchführbar sein auf der einen Seite und auf der anderen Seite: Wie geht man mit der ethischen Frage um? Ja, das heißt, wenn etwas nicht so ist, wie es sich die Leute wünschen. Wir haben uns positioniert auf der Seite - eindeutig, und es war eine Positionierung - der lokalen autochthonen Heilkräfte. Das heißt, das war für uns eigentlich der Auftraggeber, obwohl der formelle Auftraggeber der nicaraguanische Staat war. Auf lokaler Ebene, ja. Das hängt ein bisschen damit zusammen auch, dass Horizont 3000 – damals der ÖED – sich als eine Organisation versteht, die im Namen der Bevölkerung arbeiten, oder der jeweiligen Bevölkerungsgruppen, und nicht staatliche, bilaterale Unterstützung bietet. Obwohl... Oder da es ja um das Gesetz ging, musst du halt mit den staatlichen Stellen arbeiten. Keine Frage. Und das war halt ein Themenbereich wo grad sehr oft auch die ethische Frage gestellt worden ist: Wie geht man mit Forschungsprojekten um? Im Rahmen dieses Gesetzes sind verschiedene Forschungsaufträge durchgeführt worden, von lokalen Kräften. Unter anderem die Begutachtung von einheimischen Erkrankungen. Also Grisi Siknis ist eine davon.

[12:38]

Da gibts... in der Literatur kann man das auch rausgoogeln – Grisi Siknis, wie geht man damit um? Das heißt, das geht man mit... [PAUSE] Also, wie geht man mit der Identität der Leute um? Also, da stellt man die eventuell in Frage sogar. Wenn man zu falschen Ergebnissen kommt, und die publik macht, zum Beispiel, ja? Das ist der eine Punkt. Ein zweiter, ein weiterer Punkt ist auch

interessant. Wie geht man mit der... da ist eine Studie gemacht worden über Leishmaniasis, in diesem Bereich, um zu beweisen, dass die lokalen Kräfte mit lokalen Mitteln sehr gut agieren können und die Krankheiten beziehungsweise die Probleme der Bevölkerung bewältigen können. Und diese Studie hat sich befasst mit Leishmaniasis. Das ist eine *Lepra de Montana*. Und, da ist bewiesen worden, dass die indigenen sehr gut diese Krankheit heilen können, die sonst mit Anti-Immunpräparaten, die äußerst teuer sind, behandelt worden sind, und außerdem Nebenwirkungen haben. Gut, und dieses ist dokumentiert worden. Und dann war die Studie fertig. Und was machen wir jetzt mit der Studie? Wem gehört die Studie? Das ist eine Frage der Partizipation und auch die Frage der Stimme. Wem gehört eine Studie? Gehört sie dem Forscher, also, dem Forscherteam? Gehört sie der Universität? Gehört sie dem Schamanen, der sie eigentlich auch vom Urgroßvater gelernt hat? Gehört die Heilmethode der Bevölkerung? Aber wer ist die Bevölkerung? Und was ist, wenn man die publiziert und kein Patentrecht drauf ist, dann nimmt sie die Firma Böhringer oder die Firma Merk, oder irgendeine Firma, so wie es mit der Antibabypille passiert ist, patentiert das Verfahren, und die Lokalbevölkerung hat nichts davon. Also, was ist mit der Studie passiert? Sie liegt in einer Schublade...

[14:44]

S: Immer noch?

P: ...und wird nicht angewandt, jetzt seit 18 Jahren.

S: Ok...

P: Was man natürlich auch sagen kann: Ok, dieses Wissen, wird vielen Leuten vorenthalten, wie schaut es mit der Ethik da aus? Das heißt, die Vorenthaltung von einem Wissen zu heilen, oder heilen zu können... Wobei die Indigenen dort sagen: „Ja, wir benutzen es ja weiter. Wir haben nicht dieses Problem. Wir benutzen diese Methode weiter.“ Das heißt, wir... Ebenso ein Verfahren gegen Schlangenbisse. Das liegt alles aufgehoben dort, und dann fragt man sich: Ok, wie geht man damit um? Ja? Ein reiner Naturwissenschaftler würde sagen: „Ok, das muss man publizieren, und dann muss man weiterforschen, und die aktiven Prinzipien herausfinden und dann wirklich das industriell herstellen.“ Und ein Geschäftsmann würde sagen: „Ja, das nützen wir aus und da machen wir viel Geld damit.“ Und ein Public Health Spezialist wird sagen: „Gut, da hätten wir ein Gesundheitsproblem gelöst.“ Aber die lokale Bevölkerung sagt: „Nein, wir wollen nicht, dass man unsere Pflanzen uns klaut, dass irgendeine Firma daherkommt und uns diese Pflanzen wegnimmt, wie es schon in Kolumbien passiert ist.“ Und das haben wir jetzt dort liegen lassen. So ist es halt, ja? Das ist ein Punkt, wo man sagen kann: Ok, Stimme, Ethik... Wessen Stimme, ja? Und in diesem Fall war prädominierend die Stimme der Leute dort, die gesagt haben: „Nein, das ist unser Wissen, wir wollen das nicht hergeben.“ Wobei es doch einige gab, die es verkaufen wollten. Ja? Also einige... Ja, natürlich. Warum solls dort keine Korrupten geben, bei den *Indigenas*? Die sagen: „Ja, da können wir Geld machen“, und so weiter. Ok. Dann ein weiterer Punkt...

[16:36]

Also, das war die erste Phase. Die zweite Phase, da habe ich mich jetzt ziemlich viel befasst mit Gesundheitsprojekten, und da haben wir sehr viel... oder da haben wir sehr viel Projekte betreut und entwickelt – mitentwickelt, betreut, und auch darüber berichtet – im Bereich HIV/Aids. 95 ging das los, und da war halt die Zeit, wo plötzlich im Bereich grad der Indigenen der afro-karibischen Bevölkerung HIV ein ganz wichtiges Thema war, weil es die Leute arg gebeutelt hat. Also, das war wirklich... Die Sterberate war sehr hoch. Also, das muss man... Jedenfalls, der Punkt war, wie gehen wir damit um? Wie geht man mit den Themen... Und dann kamen die weiteren Themenbereiche: Wie geht man damit um, mit Bevölkerungsgruppen um, die eine damals für die Mehrheit andere Sexualität praktiziert haben? Ja, also, das heißt, wie geht man mit der Transgenderfrage um, wie geht man mit den Gays um, wie geht man mit der ganzen Thematik um im Public Health Bereich... Wobei man sagen muss, damals war Homosexualität noch verboten in Nicaragua, also gesetzlich verboten, ja? Wie geht man damit um, um das auf den Tisch zu bringen, das zu diskutieren, Methoden, Verfahren entwickeln... Wir haben uns eben wieder gestützt auf die lokalen Schamanen und Heiler, Heilerinnen und Hebammen. Und da gab es wiederum interessante Fälle - auch wiederum Stimme und Partizipation... Die Leute haben partizipiert und haben aber gesagt: „Wir haben Methoden, um Aids zu heilen.“ Weil sie geglaubt haben, tatsächlich Aids heilen zu können, ja? Dann gemeinsam festzustellen, dass sie nicht HIV geheilt haben, sondern halt die Widerstandskräfte im Körper ein bisschen unterstützt haben mit ihren Methoden, dass Aids aber trotzdem geblieben ist. Da mit Labortests mit den Leuten diskutiert und gezeigt. Und haben die Leute auch auf die verschiedenen Kongresse und Veranstaltungen auf internationaler Ebene mitgenommen, damit sie sehen, dass das nicht nur ein lokales Problem ist, sondern ein internationales Problem. Und wie in anderen Ländern, Bevölkerungsgruppen die Frage HIV behandelt wird, ja? Das war wiederum ein Punkt wo wir gesagt haben: „Partizipation – ok, wer beteiligt sich bei sowas?“ Natürlich haben wir gesagt: „Ok, die Kirche, die Kirche muss involviert werden.“ Verschiedene kirchliche Einrichtungen. Das war ein schwerer Punkt, weil wir wissen, dass viele von den Kirchen gesagt haben, damals, ok... Ok, also, die Pastoren und die Priester gesagt haben: „Ja, das ist eine Strafe Gottes, HIV ist eine Strafe Gottes. Und da habt ihr jetzt den Salat, weil ihr so schlimme Leute gewesen seid, büßt schön und dann kommts in den Himmel.“ Da haben wir gesagt: „Ok, wir laden die Leute trotzdem ein“, weil sie ein ganz wichtiger Bezugspunkt für die Dörfer, für die dörfliche Bevölkerung in der Karibikregion in Nicaragua waren. Und das war wirklich eine tolle Geschichte, wie dann plötzlich – nachdem wir da mit den Leuten gearbeitet haben – da haben einige Kolleginnen, die sowohl Krankenschwestern als auch verheiratet waren mit Pastoren, ihre Männer überzeugt haben, dass sie sich mit dem Thema befassen müssen, und dass ein anderer Bezugspunkt zum Thema HIV und Sexualität gefunden werden muss. So, dass es so weit gekommen ist, dass die Synode der Mährischen Kirche, die dort mehrheitlich ist, dann im Jahr 2000 HIV als eines der Probleme gesehen hat, wo die Kirche mitarbeiten muss, und zwar nicht mit strafendem Finger, mit erhobenen Finger, sondern eben, wirklich aktiv: Aufklärung, Verwendung von Kondomen usw. Was eigentlich im Widerspruch war

zu ihrem Ausgangspunkt, ja? Das war wieder ein Punkt, wo wir gesagt haben: Wenn die Leute partizipieren, können sie auch ihre Meinung ändern. Und die Frage ist – jetzt gerade im medizinischen Bereich – wie schauts aus mit einer mehrheitlich akzeptierten international fundamentierten wissenschaftlichen Haltung von einem Krankheitsphänomen oder einer Epidemie, versus der Meinung von relativ isolierten Bevölkerungsgruppen mit einer anderen Weltanschauung. Wie geht man damit um? Ja, das heißt: Wer ist die Weltanschauung, die anders ist? Oder, wie schauts aus mit dem... Und da haben wir festgestellt, dass mit Weiterbildung, mit Methoden der Integration und der gemeinsamen Forschung Paradigmenwechsel geschafft werden können. Auf beiden Seiten, sowohl auf Seiten der Wissenschaft, die gesagt hat: „Ok, da müssen wir anders rangehen“, aber auch der Bevölkerung lokal von dort, die sagen kann: „Ok, wir haben immer so gelebt, aber das ist jetzt ein neues Phänomen.“

Wir sehen es jetzt auch mit der Frage mit dem COVID-19. Es gibt immer noch Leute, die immer noch sagen, dass es nicht existiert. Das ist nicht ein Thema, wo man sagen kann: „Ok, die Leute spinnen.“ Man muss mit den Leuten reden, sie sind ein Teil der Bevölkerung. Und wenn wir schauen, wie wir mit denen umgehen: Sie sind nicht ein Problem, sondern sie auch ein Teil der Lösung des Problems. Und genauso empfinde ich das jetzt – oder habe es damals empfunden – dass wir rangehen mussten, sollten, im Bereich der Gesundheitsarbeit mit der Bevölkerung. Da haben wir halt... Und dann haben wir angefangen aufzubauen... Personal auszubilden, lokales Personal. Das war auch sehr interessant. Also, Krankenschwestern und Ärzte auszubilden im Bereich interkultureller Medizin. Die Frage ‚interkulturell‘ sagt schon einiges aus, oder das Wort ‚interkulturell‘. Es geht nicht um eine Akkulturation, also eine Transkulturation, sondern es geht um ein gegenseitiges Lernen von den anderen Kulturen. Das heißt, auf der einen Seite wissenschaftliche, okzidentale Medizin, auf der anderen Seite die eigenen autochthonen Methoden, mit denen schon seit tausenden von Jahren gelebt worden ist. Da war wiederum auch der Punkt... wer... wir haben das angeboten... bzw. nicht wir, sondern wir haben da die lokalen Partner gehabt, die Universität in diesem Fall, Uraccan, und die Universität hat diesen Kurs angeboten. Natürlich haben sich die Leute darum gerissen. Aber der Kurs hätte auch anderswertig gestaltet werden können. Nur wären wir da wahrscheinlich als Mitentwickler nicht dabei gewesen. Das heißt: Wir haben – jetzt gehen wir wiederum aufs andere – wir haben nicht einen Kurs unterstützt, irgendeinen Kurs, sondern einen Kurs, der dem entsprochen hat, was wir aus unserem Gewissen und aus unserer Erfahrung geglaubt haben, dass es die richtige Methode wäre, nämlich die Integration des autochthonen Könnens. Das gleiche haben wir dann aber später einmal angesprochen bei den Indigenen in Guatemala. Und die haben gesagt: „Nein, wir wollen davon nichts wissen. Wir wollen von der westlichen Medizin nichts wissen.“ Gut, dann haben wir gesagt: „Dann machen wir nichts, kein Problem.“ Ja? Und... Und da kommen wir jetzt an den anderen Punkt, wo wir gesagt haben: Wessen Stimme hören wir nicht? Und da gibt es einen Unterschied zwischen wessen Stimme hören wir nicht, und wessen Stimme unterdrücken wir. Das heißt, man muss akzeptieren, dass bei jeglicher Entwicklungszusammenarbeit... Der eine kommt aus dem Norden, und der andere kommt aus dem Süden. Das steht schon einmal klar. Der eine hat Geld,

Finanzmittel, der andere benötigt die Finanzmittel. Das erschwert eine Diskussion auf Augenhöhe, und bedarf einer enormen Sensibilität, um zu merken: Das wollen die, und das wollen die nicht. Ja? Um eben nicht Stimmen zu unterdrücken beziehungsweise nicht zu hören. Dieser politische Dialog – glaube ich – ist eine grundsätzliche Voraussetzung, um offen über Themenbereiche sprechen zu können. Das heißt, es muss trotzdem möglich sein offen zu sagen: Nein, ich mag nicht. Oder zu sagen: Ok, da mach ich nicht mit. Auf beiden Seiten. Das ist nicht leicht, und vor allem weil es eines großen Vertrauens bedarf. Das heißt es muss eine Vertrauensbasis da sein, sonst ist sowas nicht möglich. Die Vertrauensbasis kann man nicht kaufen, die muss man langjährig erarbeiten. Das heißt, wir haben das Glück gehabt, über die langjährige Tätigkeit und – für mich war es auch ein Vorteil, dass ich davor in der Gegend als Chirurg gearbeitet habe, das heißt, während der Kriegszeit dort gearbeitet habe – das heißt, die Leute haben mir einfach geglaubt, und haben auch geglaubt, dass die Organisation, mit der ich arbeite, ihnen nichts vorenthalten will, bzw. sie nicht über den Tisch ziehen will. Aber trotzdem ist es so, dass die Augenhöhe eine andere ist, das heißt, es hängt davon ab, auf welcher Seite vom Tisch du sitzt, letzten Endes. Ja? Was ich gut fand – und das fand ich damals von der österreichischen, also von der EZA, von der offiziellen österreichischen Entwicklungszusammenarbeit gut – dass der Staat, also der österreichische Staat es riskiert hat, in Randbereiche der Entwicklungszusammenarbeit zu investieren, das heißt Geld hineinzustecken. Das heißt: Aids war damals kein Mainstreaming, das haben wir zum Mainstreaming in Zentralamerika gemacht. Also, ‚wir‘, in der Zeit, gemeinsam, meine ich jetzt nicht nur Horizont 3000 sondern die Projekte gemeinsam mit den lokalen Stellen vor Ort und mit den Partnern, Partnerorganisationen. Die Frage der Integration der marginalen Bevölkerung in die Prozesse war auch einer der Themenbereiche, die Frage der bilingualen Schulbildung war auch ein Bereich, wo wir dabei waren. Und da hat der österreichische Staat... war eigentlich ein fundamentaler Geldgeber für diese Arbeit. Und da muss ich sagen, dass sie es riskiert haben... Ehrlich gesagt: Ich weiß immer noch nicht, warum. Weil die Deutschen haben davor Angst gehabt, die Franzosen haben davor Angst gehabt, dann jahrelang. Bis dann plötzlich das zum Mainstream geworden ist. Und dann war es so, dass die Briten, die Amerikaner, die Deutschen... Alle wollten in den Themenbereichen arbeiten, weil die dann plötzlich interessant geworden sind. Das heißt, dieses... Versuchen zu arbeiten in Themenbereichen, die nicht immer akzeptiert werden, ja? Oder die auch im Widerspruch stehen mit einer offiziellen Politik – das war damals ein Moment, wo das halt möglich war. Frag mich nicht, warum. Ja, also... Und auf der anderen Seite war das halt erfolgreich, und einmal... Wenn der Erfolg da ist, dann sagt man: „Ok, geben wir halt noch eine Tranche, das ist ja kein Problem. Die haben Erfolg gehabt.“

[28:43]

Das zu dem Punkt... zur zweiten Frage. Zur dritten Frage, da war es schon, wie ich begonnen habe als Leiter des Büros, da gings eigentlich hauptsächlich um die Diskussion – das ist eine Diskussion, die immer noch da ist – unser Hauptgeldgeber – und jetzt, es tut mir leid, wir müssen über Geld sprechen, Entwicklungszusammenarbeit kann ohne Geld nicht funktionieren – war und ist in

Zentralamerika die EU gewesen. Wir haben sehr viele kritische Stimmen gehört: „Die EU stellt Bedingungen dar, und die Vorbedingungen, und die Anträge müssen dementsprechend gemacht werden, wie es die EU es will, und entspricht den Voraussetzungen und den Strukturen der EU und den Studien und Positionierungen der EU in dem jeweiligen Land.“ Stimmt. Stimmt aber auch, dass die EU sich die Mühe gegeben hat – das haben wir selbst erlebt, also, die EU-Büros vor Ort – nämlich die NGOs, die verschiedenen nationalen und internationalen NGOs einzuladen und zu schauen: „Was wollt ihr, wie schaut es aus? Was sind die Probleme?“ ...Analysen gemacht haben, in Workshops: An welchen Themenbereichen soll gearbeitet werden? Für die jeweiligen Siebenjahrespläne.

[30:05]

S: Ok, das heißt, das war dann für die Programmierung quasi. Haben sie das einmal gemacht, diesen Prozess?

P: Richtig. Also, ein Prozess, der ist zwei Jahre lang gegangen, und dann wurde ein Budget vorgestellt in Brüssel, für die nächsten Jahre, und das wurde dann adaptiert jeweils. Natürlich: Das Verfahren, um ein EU-Projekt zu gewinnen – die Akquise zu bekommen – ist kostspielig, ist schwierig, weil die Methodik nicht einfach ist, und lässt viele Kleine aus. Die schaffen das nicht. Selbst wir, als Organisation, die einiges an Erfahrung hatten, haben eine Erfolgsquote gehabt von 20 - 25 %. Das heißt, von vier Projekten, die man vorstellt, wird eines was. Das ist sehr schwierig für kleine Organisationen, für lokale Organisation vor allem. Und da haben wir uns verstanden als eine Organisation, die den kleinen, lokalen Organisationen hilft, Projekte zu gewinnen. Zuerst haben wir die Projekte betreut, bzw. abgewickelt als leitende Organisation, und dann haben wir immer mehr übergeben. Und dann haben wir die lokalen Organisation unterstützt bei der Formulierung, damit sie die vorstellen. Das war ein ganz wichtiger Schritt. Und haben aber gemerkt, dass wir weniger erfolgreich waren mit der Akquise, wenn die Partner – obwohl es das gleiche Projekt war! – nur wir haben es nicht vorgestellt, sondern die haben es vorgestellt. Offensichtlich war immer noch eine Art Vertrauensvotum gegenüber dem erfahrenen Europäer da, als gegenüber den unerfahrenen lokalen Kräften. Ja? Da ging es dann um Korruptionsfragen, weil die ja immer wieder da waren: Wie geht man damit um, wie geht man mit staatlichen Stellen um, wie geht man mit korrupten Funktionären um? Und so weiter. Nein? Und deswegen war es nicht immer einfach. Und da haben wir es aber trotzdem gemacht: Ok, wir machen trotzdem mit, und versuchen, dass die lokalen Organisationen diese Projekte gewinnen. Jetzt kommen wir zu dem Punkt: Wer sind die lokalen Organisationen? Da glaubt man also, jetzt eine NGO, wer ist das jetzt, wer sind die? [PAUSE]

[32:20]

Oft sind es dann Organisationen, die sehr effektiv und effizient arbeiten, aber eigentlich nur sich selbst vertreten, mit einer Positionierung, mit einem... Aber die nicht eine große... ja,

Menschengruppe hinter sich haben, ja? Das heißt das sind nur 4-5-6-10-20 Leute, die sich regelmäßig treffen, die bilden eine Leitung, und die reden für viele weitere, und haben auch Kontakt zu vielen. Aber die Gruppe bleibt an sich unter der Leitung von drei oder vier Leuten über jahrelang. Das heißt, im Namen von wem reden die? Ja? Und das ist wieder einer der Punkte, wo wir gesagt haben, ok, wie schaffen wir es, dass die eine Meinung vertreten, die über die Organisation hinausgeht? Und das hat einiges an Dialogen oder an Diskussion auch notwendig gehabt, damit die sehen, also: „Ok, wir wollen nicht nur mit *euch* reden, sondern wir wollen, dass ihr im Namen von irgendjemandem da seid.“ Das war eine Diskussion.

Die andere Diskussion war, als ein Beispiel: Wie geht man um mit wichtigen Fragen, die heute völlig akzeptiert sind? Die Antworten sind akzeptiert. Nämlich... Also das ist ein ganz, ganz interessantes Beispiel gewesen, der Genderansatz, 1995. Da haben wir gesagt: Ok, wir wollen jetzt... ab jetzt wollen wir gendern, in unseren Projekten. Ja, das kam nicht aus den Bedürfnissen der Bevölkerung dort her. Ja? Das kam aus Europa, über unsere Organisation, über die Frauenbewegung in Europa nach Zentralamerika, und wir und andere Organisation haben eigentlich die Frauenorganisationen in Zentralamerika unterstützt, um sich zu bilden! Das heißt, die hätten gar nicht sich herausbilden können in der Geschwindigkeit wie es war, wenn nicht die Unterstützung sowohl technisch, fachlich als auch finanziell Unterstützung da gewesen wäre. Ja?

[34:32]

S: Was für eine Art von Bildung?

P: Ja, Weiterbildung. Weiterbildung für Leadership, Weiterbildung für Fragen: Wie geht man mit der Kommunikation um? Fragen der assertiven Kommunikation zu anderen Frauen... Das heißt, Themenbereiche... Wie massifiziert man die Thematik jetzt? Also, dass Frauen die gleichen Rechte haben, ja? Weil eine Sache ist es, das in einem kleinen Kreis zu diskutieren, das andere – der nächste Punkt – ist: Ja, wie geht man in großen Bevölkerungsgruppen damit um? Und wie geht man damit um jetzt bei Fragen im Bereich der Gesetze und der Gesetzgebung? Also, das heißt, wie motiviert man die Leute da was zu machen? Und da bedarf es... auch bei den Richtern, bei den Politikern, bei den Leuten in den Parlamenten, einer wahnsinnigen Arbeit. Und das wurde damals unterstützt auch. Aber die Motivation kam nicht jetzt unbedingt von dort. Und wir haben einige Organisationen gehabt, die haben gesagt: „Jetzt hört doch auf mit dem Krempel des Genderansatzes. Überall müssen wir Gender hineintun. In der Analyse müssen wir... Das dauert alles viel zu lang... Wir wissen, was die Frauen wollen“, usw. Und da haben wir gesagt: „Nein, wir machen das so, oder wir machen es nicht.“ Kein Projekt ohne Genderansatz. Ja, und dann... das war natürlich eine... auf der einen Seite die Frage... die ethische Frage: Im Namen von wem reden wir da? Von den Frauen, die die Unterstützung sicherlich brauchen? Oder reden wir im Namen der österreichischen EZA, die halt jetzt entschieden hat, wir machen da jetzt einen Genderansatz? Oder... Oder wir reden im Sinne der Organisationen, mit denen wir zusammenarbeiten wollen. Und da war es für uns ganz klar: Ok, es gibt keine Rechtfertigung, den Genderansatz draußen zu

lassen. Entweder wird er mithineinnehmen, oder es gibt keine Programme. Ja? Aber das konnten wir auch nur machen, weil wir der Geldgeber waren. Ja. Zum Beispiel. Das war für mich ganz relevant. Und Tatsache ist so, dass immer noch ein großer Teil der Frauenorganisationen, der Frauenrechtlerinnen integriert worden sind dank dieser Unterstützung. Und wir unterstützen immer noch - Horizont 3000 unterstützt immer noch diese Organisation damit sie eine gute Frauenarbeit machen können, und dass die Frauenrechte wirklich promoviert werden, beziehungsweise die Frauen sich weiter entfalten können, auch in der Wirtschaft, in der Politik, und in verschiedenen Bereichen. Ja? Nur: Stimme und Partizipation. Also, das heißt, das ist ein Fall, wo man sagen kann, ok, es ist ethisch richtig in diesem Falle, auf die nicht gehörten Frauen zu hören, damit sie Gehör finden von den Organisationen und in der Gesellschaft, die damals von Frauenrechten nichts wissen wollte.

[37:45]

S: Ja. Ja. Das ist lustig: Wie du gesagt hast: Das mit dem Gendern, das war natürlich nicht ein Bedürfnis, sagen wir, das aus der Bevölkerung kommt. Das ist jetzt so wie du das ausgeführt hast, ist ja das eben die Frage, dass wenn man ja gar nicht hinhört, dass man das natürlich unmöglich als Bedürfnis irgendwo wahrnehmen kann.

P: Richtig, ja! Tatsächlich war es so, das heißt, das ist von uns gekommen, das ist von der ausländischen EZA gekommen. Auch nicht von den Frauen dort vor Ort, weil die ja nicht organisiert waren.

S: Ja, genau. Spannend, danke! Also, ich habe jetzt total viele herausgearbeitete Geschichten zu genau diesen Themen, also, zu dieser Fürsprache. Und weil du einmal gemeint hast – eher am Anfang – dass man auch bereit sein muss, wenn etwas herauskommt, was man für falsch hält, damit zu leben, oder so; hast du da schon einzelne Erfahrungen in diese Kategorie eingeordnet? Also zum Beispiel diese Studie, die da in der Schublade geblieben ist, war das so ein Fall, wo du gemeint hast: Es ist eigentlich falsch, aber man muss es respektieren, quasi?

P: Da war in mir drinnen dieser Widerspruch zwischen dem Respekt auf das Bedürfnis der lokalen Bevölkerung und dem Anspruch der Wissenschaft, wissenschaftliche Ergebnisse der Allgemeinbevölkerung bekanntzugeben für ein besseres Leben. Natürlich. Das ist ein Beispiel auch. Es gibt dann auch so andere Punkte, die auch interessant sind. Zum Beispiel wenn Mitarbeiterinnen, die unter unserer Leitung waren, sich mit fast messianischer Hingabe bestimmten Projektgruppen zu... versucht haben, da zu helfen. Und zu helfen, und ohne jetzt irgendwie da eine Perspektive oder eine Strategie zu haben, sondern mehr dem eigenen Bedürfnis nach Hilfe zu geben, das heißt, wie Almosen zu geben – damit umzugehen. Das war für mich immer wieder eine schwierige Situation, mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu sprechen, und zu sagen: Hör mal zu, es ist ja gut, wenn du jemandem was gibst, aber dann ist es nicht für diese Person, wahrscheinlich, sondern für dich selbst, dass du dich wohlfühlst. Damit du diesen Leuten

helfen kannst, muss was anderes, Strukturelles passieren, und da müssen wir auch ansetzen. Armut: Wie geht man mit Armut um? Mit der Armut, die um die Ecke ist, mit der Armut die vor Ort ist, mit den Mitarbeiterinnen. Wie geht man damit um?

S: Da spricht total viel Reflexion heraus, aber ist das was, was du wahrscheinlich im Laufe deiner vielen Jahre Erfahrung irgendwann einmal gelernt hast? Vor allem diese Sache, mit dem, dass das Helfen manchmal eher für dich selber ist, also eher für die Person selber... Hast du da irgendwelche Lernerfahrungen, an die du dich erinnern kannst?

P: Für mich, persönlich? Also, für mich war wichtig zum Beispiel... Ich bin ja als Arzt hingegangen. Und der Arzt ist ja ein Dienstleistungsmensch. Das heißt, er leistet Dienste für die Bevölkerung. Und, da habe ich am Anfang gedacht, dass ich da was helfen werde. Der nächste Schritt war: Aha, eigentlich... Die Krankheit ist ja nur der Effekt von irgendetwas. Nur ein Beispiel: Wir haben mit Impfungen angefangen, Masernimpfung. Die Leute haben aus politischen Gründen... Die Indigenen haben gesagt: „Nein, wir lassen uns nicht impfen, das wird uns... Das wollen wir nicht.“ Da hat auch die politische Frage eine Rolle gespielt. Und da haben wir gemerkt, wenn wir die Leute überzeugen können, dann können die Kinder überleben. Aber es hat eine Epidemie gegeben, wo massenhaft Leute gestorben sind. Und da haben die Leute erst akzeptiert: „Ok, wir lassen uns impfen.“ Und da habe ich auch gemerkt, wie wichtig... Aber jetzt: Die Leute haben dann sich impfen lassen, hatten aber kein schlechtes Gewissen, oder auch keine... Da ist es anders gelaufen. „Der liebe Gott hat es so gewollt.“ Ok. Wie geht man damit um? Da haben wir gemerkt, es bringt nichts, die Leute mit Gewalt zu überzeugen, es muss ein Lernprozess da sein, und genauso muss bei einem selbst ein Lernprozess...

[Unterbrechung]

[42:12]

P: Und der Punkt ist halt, dass ich... ich auch selbst lernen musste, das heißt: wann ist ein Projekt oder eine Einzelmaßnahme relevant für die Leute, für die Menschen, mit denen man zusammenarbeitet, oder ist es für mich selbst relevant, ist es ein Erfolgserlebnis, ist es ein beruhigendes Element, beruhige ich mein schlechtes Gewissen und so weiter. Ja... Wenn man sehr eng mit... Also, in Puerto Cabezas, wo wir 14 Jahre lang gelebt haben, bevor wir nach Malawi gezogen sind, meine Partnerin und meine Tochter, haben wir mitten unter der Bevölkerung, unter sehr armen... Uns ging es gut, insofern... also, wir hatten Essen, wir hatten Trinken. Aber wir wohnten in der gleichen ähnlichen Behausung wie die anderen Leute, die ganze Zeit. Und da habe ich gemerkt, wie Armut ist. Und da haben wir mit den Leuten gesprochen, die Indigenas, die dann gesagt haben: „Wir sind nicht arm, wir sind verarmt. *Enpobrecidos. No somos pobres, estamos enpobrecidos.* Uns gehört das Land, uns gehört der Himmel. Wir haben das Meer. Aber wir haben... Aber wir sind verarmt. Wir haben keine Bildung, wir haben... Uns sind Grenzen gegeben.“ Und da habe ich gemerkt: Wenn sich strukturell da nichts ändert, ist es für den eher eine Situation wo ich

sage: „Ok ich schulde dir was“, und das Ideal ist: Ich soll niemandem was schulden, oder es soll niemand niemandem was schulden. Sondern es soll einen Prozess geben, der die Leute ermächtigt, aufzustehen. Und das ist halt der Punkt, wo jetzt immer wieder die Diskussion ist, zwischen Paternalismen und Maßnahmen, die tatsächlich Strukturen-verändernd sind. Und wenn man das nicht so sieht, dann glaubt man, das ist wirklich eine Sisyphusarbeit, die zu nichts was bringt.

[44:05]

S: Das klingt jetzt für mich so, als hättest du mit der Zeit eine Strategie entwickelt, vom Einzelfall irgendwie auf die großen Strukturen heraus zu zoomen, oder so?

P: Hin und zurück! Weil: Auf der anderen Seite habe ich erzählt von dieser Universität, die gebildet worden ist. Vor dreißig Jahren waren sämtliche Funktionäre in der Region in der autonomen Region der Karibik in Nicaragua Personen aus dem Pazifik, aus anderen Gebieten, aus anderen kulturellen Kreisen. Sowohl: Es waren keine *Indigenas*, es waren kaum Schwarze, also *Afro-Caribeños*, und es waren auch kaum arme Mestizen. Es waren meistens Leute von der anderen Seite vom Land. *Ladinos*. Ja? Heutzutage sind 95% aller Funktionäre, Lehrer, medizinisches Personal autochthon. Ja? Das ist auf der einen Seite eine strukturelle Sache, Änderung, das heißt, dass es lokales Personal gibt, dass sich den Dingen widmet, die notwendig sind. Aber auf der anderen Seite ist für jeden Einzelnen von denen der die Möglichkeit hatte, dort zu studieren, zu lernen, eine andere Welt entstanden. Ja? Wenn ich jetzt von einem Dorf mit 200 Einwohnern, wo es keine Schule gibt, und ich trotzdem eine Schulbildung... ich haben kann und dann in die Uni gehen kann und dann als Lehrer oder als Arzt zurückkomme, ist das für diese Person und für die Familie, und für die Onkel, Tanten, Nichten und Neffen, ein mordsmäßiges Ereignis. Finanziell, aber auch emotionaler... und ja, der Stolz, der damit behaftet ist: „Wir können auch.“ Das heißt, diese Dinge zeigen, dass es sowohl struktureller Änderung bedarf, aber die strukturellen Änderungen verursachen auch Änderungen in den Menschen, in den einzelnen. Und ich bin da... Also, muss ich sagen: Die größten Erfolgserlebnisse sind eben die Leute die wir ausgebildet oder unterstützt haben, die Ausbildungen, oder beraten haben, oder bei Masterarbeiten unterstützt haben, oder als Dozent gearbeitet haben... Wenn die dann plötzlich Leiter einer Uni werden, oder an der Regierungsspitze sitzen oder Parlamentarier sind und erfolgreiche Arbeit leisten für ihre Bevölkerung – das ist dann ein Erfolgserlebnis, wo du dann sagen kannst: „Ok, das hat was gebracht.“ Viel mehr als... Bedingungsloses, nicht geplantes Helfen - was auch gut ist, ja! Hauptsächlich ist das gut für denjenigen, der hilft. Dieses bedingungslose, nicht geplante Helfen. Wobei Solidarität auch ein weiterer Punkt ist, der notwendig ist. Die Leute müssen wissen auch, du fängst, du langst an, du bist immer da, du machst mit. Wenn ich mit den Mitarbeitern da gesprochen habe, die gekommen sind und gefragt haben: „Ok, du wirst eingestellt als Entwicklungsmitarbeiter in diesem Bereich und bitte schau, dass du nicht jetzt... Weil du wirst als Geldquelle auch angesehen...“ Wie geht man damit um? Das heißt: „Beteilige dich, verhalte die wie ein Lokaler obwohl du nie als ein Lokaler angesehen wirst.“ Ja? Obwohl die Leute dann sehen:

„Ok, der isst das gleiche Essen wie ich, der trinkt das gleiche Wasser wie ich, der reist im gleichen Bus wie ich. Dem kann ich mehr vertrauen, als wenn er jetzt mit dem dicken Landrover ankommt.“

[47:35]

S: Mhm.

P: Das sind dann so Punkte, wie geht man um, um lokale Beziehungen bzw. Empathie zu schaffen. Und jetzt nicht aus dem strategischen Ansatz heraus, Empathie zu schaffen, sondern, dass es ein Erfolg ist, dass man dann sich wohlfühlt, dass es Spaß macht, und... Weil: Erfolg macht Spaß. Muss man sagen.

[48:01]

S: Ja, das ist schön. Also jetzt eher, sagen wir eine technische Frage: Das klingt für mich so, als hättest du eigentlich fast dein ganzes Leben lang mehr oder weniger - also nach deiner Zeit als Arzt - wirklich in der EZA verbracht, oder?

P: Ja, es waren 30 Jahre.

S: 30 Jahre, wow. Und jetzt bist du pensioniert, und wieder.... Bist du noch stark verbunden mit diesen Themen?

P: Theoretisch schon. Ich habe mich aber zurückgezogen, weil ich nicht den Leuten vor Ort auf die Füße treten will. Dadurch, dass ich sehr lange dort gearbeitet habe... Und die Teams, für die bin ich eine Bezugsperson gewesen, für die Partnerorganisationen, um nicht jetzt als Schatten gegenüber meiner Nachfolgerin... Ich unterstütze meine Nachfolgerin, aber nur bilateral, und sonst nicht. Mit bestimmten Themen, Beratungen usw., aber nicht vor Ort, und nicht öffentlich, sondern nur, jetzt, wenn es irgendwelche Fragen gibt: Wie hättest du das damals gemacht, und so weiter. Das heißt, ich bin, ja... Und widme mich mehr theoretischen Fragen, also, ich lese ziemlich viel über die ganzen Themenbereiche, und arbeite so weiter.

S: Also, wenn du liest, sind das dann wirklich auch diese Entwicklungstheorien, diese ganzen postkolonialen, oder so? Befasst du dich mit diesen Themen?

P: Auch. Aber da ist sehr viel Mode drinnen... Das ist für euch sehr wichtig. In dem Moment, wo... Und wenn man dann sieht, was ist da geschrieben worden, was passiert dann... Nach zehn Jahren wird das wieder umgewälzt. Nein, mich interessiert eigentlich mehr heutzutage andere Themenbereiche: Zum Beispiel Zusammenleben verschiedener Kulturen. Das ist für mich ein Themenbereich, der ganz wichtig ist. Ja? Deswegen freue ich mich auch, dass wir hier sind, in Spanien [...]

[50:27]

P: Eigentlich wollte ich nicht Medizin studieren, sondern Geschichte.

[51:30]

S: Und hast du das Gefühl, dass du anders über all diese Erinnerungen, an deine Zeit in der EZA zu denken begonnen hast, seitdem du jetzt nicht mehr sehr involviert bist, also, nur mehr teils, nur mehr bilateral?

P: Sagen wir einmal... Ich glaub immer noch, dass bestimmte Ansatzpunkte... Und ich habe einen ganz wichtigen Themenbereich rausgelassen noch, den haben wir als letztes angefangen, und zwar, nämlich: Da haben wir Modelle entwickelt der Kooperation Süd-Süd. Das heißt, Europa finanziert, aber die Kooperation soll zwischen den Ländern stattfinden. Ja? Ländern oder Bevölkerungsgruppen, oder... Was nicht immer einfach ist. Ja? Wie geht man mit der ethischen Frage um, wer entscheidet jetzt was? Und so weiter... Wen suchen wir aus, damit sie dann gemeinsam... Da haben wir dann Dreieckskonstellationen entwickelt. Also, du hilfst dem anderen über den Themenbereich, den du kennst... Und ihr unterstützt euch gegenseitig. Die Frauen unterstützen mit der Genderarbeit eine Arbeitsgruppe von *Campesinas*, die *Campesinas* unterstützen wiederum eine Frauenorganisation im Bereich der Agroökologie... Solche Themenbereiche. Das war auch interessant. Ich glaub, wenn man... dass man an diesen Themen, diesem Ansatzpunkt weiterarbeiten sollte. Niemand will dafür... es ist halt nicht so prestigeträchtig.

S: Aha, Süd-Süd-Kooperationen sind weniger Prestige?

P: Äh, ja. Also, das heißt wenn ich jetzt vor Ort bin, dann ist es für die Organisation... Prestige bringt, wenn ein erfolgreiches Projekt durchgeführt wird, wenn ich aber nicht mehr dort bin, sondern die anderen das machen... Obwohl der Staat, die österreichische EZA, interessiert dran ist. Und die Frage ist: Wie interessiert ist sie generell an Entwicklungszusammenarbeit, ja? Das heißt, und wie erfolgreich ist die. Das ist der eine Punkt. Der zweite Punkt ist glaube ich jetzt wo ich nicht anders denke; so habe ich immer gedacht. EZA ist... wir sind wie Geisterfahrer auf der Autobahn gewesen, und jetzt immer noch. Geisterfahrer in dem Sinn, dass man wirklich versucht, Entwicklungen zu fördern, auf einer Autobahn, wo die Lastwagen entgegenkommen und die Lastwagen mit der Internationalisierung der Wirtschaft mit den großen internationalen Abkommen eigentlich dagegen sprechen für die Entwicklung, ja? Oder gegen diese Entwicklung sprechen. Ja, also Ermächtigung. Die Frage der Ermächtigung, welche Macht hat eine Dorfbevölkerung, wenn jetzt... Nur kurz gesprochen: *McDonald es omnipresente*. Ja, also, wenn die Leute wissen, was McDonalds ist, aber der nächste McDonald-Laden ist 2.000 km entfernt, und sie sich trotzdem einen McDonalds wünschen. Das ist die Realität. Und da wirklich... Oder wenn die Leute bewerten wollen, wie war jetzt ein Workshop, weil keine CocaCola dagewesen ist, sondern nur ein Fruchtsaft, zum Beispiel. Ja? Weil eine andere NGO CocaCola angeboten hat, bei ihren Workshops, zum Beispiel. Oder bezahlt hat: Die deutsche EZA hat bezahlt, damit die Leute teilnehmen an den

Workshops, zum Beispiel. Wir haben dann gesagt: Wisst ihr was? Wollt ihr teilnehmen oder nicht? Machen wir halt keinen. Ja? Was wir euch geben, ist das Essen, und das Schlafen. Aber wir geben euch kein Geld, um zu lernen. Da gibts hier so ethische Fragen. Interessante Punkte.

Und zwar: Wir haben Workshops gemacht mit Sexualarbeiterinnen, die sich nicht Sexualarbeiterinnen nennen lassen wollten, sondern die sind Prostituierte. Ja? Haben die selbst gesagt. Ist immer so eine Frage; wie sieht man sich selbst: „*Es mas, ni siquiera prostitutas, sino putas.*“ Das sind so Worte, die mir bleiben. Gut, jetzt haben wir mit denen geredet, und haben gesagt: „Ok, wir machen einen Workshop über Ermächtigung und Aids, Frage Kondombenutzung und so weiter.“ Und dann haben wir die Workshops gemacht, und da ist eine aufgestanden und hat gesagt: „Hören Sie einmal zu. Ich bin jetzt drei Tage hier, ich habe jede Menge gelernt, aber ich habe während dieser drei Tage so und so viel nicht eingenommen, weil ich nicht am Strich gewesen bin. Wer zahlt mir das?“ Das mit den Leuten zu diskutieren, dass es für sie und für ihre Entwicklung wichtig ist – Wer entscheidet das, dass es für sie wichtig ist? Für sie war es wichtig, dass sie so und so viel Geld verloren hat. Am Ende haben wir dann gesagt: „Das war jetzt deine Investition, und wir finden es toll, dass du das Geld ausgegeben hast, aber eigentlich müsstest du das toll finden, dass du...“ Punkt! Das sind so Punkte, wo man sagt: Die Widersprüche, die es geben kann, bei diesen... wenn es darum geht, also, gute Entscheidung, wessen Stimme hört man?

S: Grad jetzt im Fall von dieser einen Frau ist ja die Frage, wie sie sich überhaupt entschieden hat, mitzumachen, also am Anfang quasi. Ob sie sich das vorher durchgerechnet hat...?

P: Wahrscheinlich hat sie sich entschieden, aber ist sich nicht richtig bewusst gewesen, dass wirklich dann kein Einkommen während dieser drei Tage da war. Nein? Wobei die dann eine sehr gute Mitarbeiterin geworden ist – in ihrer Organisation, nicht mit uns, sondern von ihrer Organisation – und dann gelacht hat über ihre blöde Einstellung. Weil sie eine neue Perspektive gesehen hat, nämlich mit Kolleginnen zu arbeiten, mit zu unterstützen, jüngere Frauen, und so weiter. Die Frage war dann auch, mit diesen gleichen Frauen: Soll man sie unterstützen, um von der Straße wegzukommen, oder nicht? Oder? Da gibt es dann verschiedenen Ansatzpunkte. Weg von der Straße, bzw. weg von der Prostitution, weil Prostitution ja unwürdig ist, ja? Und wie schaut es aus: Wenn die Frauen da nicht selbst dahinter kommen, wie würdig bzw. unwürdig das ist, kann man nichts vormachen. Das heißt, einige haben gesagt: „Ok, mein einziges Einkommen. Wie soll ich... Ich kann nicht anders, ich kann nichts anderes.“ „Dann lernen wir was.“ „Ja, gut, dann lernen wir was - was? Dann machen wir Taschen und so weiter.“ Aber das geht nicht so leicht, dass man sagt, ok... Schau: Die meisten bleiben dabei. Und für uns ging es damals eigentlich hauptsächlich darum, ihnen nicht ein schlechtes Gewissen einzureden, sondern aufzuzeigen: „Es gibt verschiedene Wege. Ob du es schaffst oder nicht, werden wir schauen.“ Das heißt, diese Entscheidung, das ist wiederum, wessen Stimme hört man? Ja?

[58:25]

S: Ich mein, was mich persönlich an all diesen Geschichten... Also, mir ist jetzt bei mehreren Sachen aufgefallen... Das ist auch diese Frage von... Wenn in diesen Training- oder Lehrsituationen, wo man eben das Gefühl hat: Ok, die Person kann davon profitieren, von diesen Einheiten, oder von diesem Training, aber andererseits muss diese Person selber das irgendwie wollen, beziehungsweise wenn du dann auf Widerstände triffst, so wie in deiner Geschichte von den Masernimpfungen wo man quasi... also, wo ich als Person vielleicht hergehe und sag: „Ich glaube zu wissen, was für dich besser wäre, aber ich sehe, dass du das nicht willst, und ich muss das respektieren.“ Also diese Position zwischen Wissensvermittlung auf einer Ebene, und eigentlich fast schon Überzeugung auf der anderen.

P: Du, das ist einfach eine Realität. Ich möchte kurz eine kurze Situation schildern, was mir passiert ist. Ich habe einen Patienten gehabt, da habe ich noch als Chirurg gearbeitet. Und der hatte Nierensteine. Die waren äußerst... Die hätte man operieren müssen. Ja? Ich habe dem Patienten das gesagt, er hat gesagt: „Gib mir zwei Wochen Zeit, dann komme ich wieder zurück.“ Nach zwei Wochen kam er wieder, und wie ich die Untersuchung mach: die Nierensteine waren weg. Habe ich ihn gefragt: „Wie hast du das gemacht?“ „Ja, ich bin zu dem Heiler gegangen in dem Viertel so und so.“ Hat mir gesagt, wo er da war. „Und was hat der gemacht?“ „Ja, er hat mir Getränke gegeben, hat mir was zu trinken gegeben. Und ich habe das 14 Tage lang gemacht, und dann waren meine Beschwerden weg.“ Und ich habe wirklich festgestellt, dass das weg war. Dann bin ich einmal hingegangen zu dem Mann, das war ein *Cuna*, ein *Indigena* aus Panama. Ein 70, 80-jähriger Mann, und habe den gefragt, wie er es gemacht hat. Also, dass ich es toll finde. Und ob er mir sagen könnte, wie er das gemacht hat. Ja, er hat ihm etwas zu trinken gegeben, und er hat außerdem gebetet und auf einer Bibel eine Nadel auf einem Stein tanzen lassen. Und hat mit gezeigt, wie eine so eine große Nadel getanzt hat auf einem Stein, der auf einer Bibel lag. Gut, das hat alles gepasst. „Gut, und kannst du mir sagen, was für Getränke du gegeben hast?“ „Nein“, sagt er, „du kannst operieren, ich kann das heilen. Das ist dein Wissen, das ist mein Wissen. Und ich verlange von dir nicht dein Wissen und werde dir auch nicht mein Wissen geben.“ Punkt. Ich habe ihn dann noch mehrere Male getroffen. Ich habe ihn dann gesehen, wie er Schlangenbisse geheilt hat. Ich habe ihm auch Patienten geschickt mit Schlangenbissen und so Geschichten. Weil er wirklich sehr, sehr gut war. Und ich akzeptiert habe: Es gibt andere Dimensionen. Es gibt andere Bereiche. Dass die Nadel getanzt hat, das hing damit zusammen – das hat mir sein Neffe gesagt – er hat einen Magnet in der Hand gehabt. Das war das Herum... das Voodoo-Herummachen. Das war der Glaube vom Patienten, und aber auch dieser Pflanzenmix, den er da gegeben hat. Gut, das sind andere Dimensionen. Ich habe erlebt, wie andere Leute geheilt worden sind von bestimmten Sachen von Heilern, wo ich hätte nicht wissen können: Wie soll ich das heilen? Das Grisi Siknis... Lies das! Das bringt es wirklich.

S: Crazy Sickness?

P: Grisi Siknis! Gris! Es kommt eigentlich „Sickness“, Krankheit, und Grisi kommt von Crazy. Crazy Sickness. Die drehen durch, die Leute. Ja? Auf gut Deutsch.

S: Ist das ein Virus, irgendetwas Ansteckendes? Was ist das?

P: Nein, nein! Das ist eine kopale „Hysterieform“ würden wir es verdeutlichen im westlichen medizinischen Wortjargon. Also, die Leute drehen durch... Kriegen irgendwie hysterische Anfälle, haben Visionen... Lies es einmal, das ist interessant! Und das ist beschrieben. Das haben auch mehrere Leute, Psychologen und Psychoanalytiker und Mediziner beschrieben, als ein... Und das ist damals im Rahmen dieser Studien deklariert worden als eine ‚ethnische‘ Erkrankung, die zwar anerkannt wird, wo wir erreicht haben, dass zum Beispiel... Das Gesundheitsministerium zahlt diesen Heilern; zahlt damit sie diese Leute heilen. Also – akzeptiert wird. Ja, das ist so ein bisschen die Geschichte.

S: Ich mein, in der Geschichte versteh ich die Position von diesem Heiler halt sehr gut, weil: Im Endeffekt hat er ja wirklich nichts davon eigentlich, das zu teilen.

P: Die Frage, der Ansatz ist halt ein anderer. Er lebt halt davon. Er weiß, dass er wichtig ist für seine Gesellschaft, weil er das weiß. Solange er ein Monopol besitzt, ist er wichtig. Verliert er das Monopol, wird er weniger wichtig. Das ist eine logische Frage des Wissens. Aber ich meine, das haben wir ja hier auch gehabt: Dass ein Meister... Mit den Meisterbetrieben in Europa das auch so war: Ich bin ein Meister, und nicht jeder kann einen Tisch machen, weil er halt einen Tisch machen kann, sondern er muss ein Tischler sein. Gut, und so... Also, ich akzeptiere es total. Ich war nur neugierig, wie er es macht. Vom Wissen her. Ich hätte die Pflanze ja gar nicht erkannt im Busch.

S: Wahnsinn. Extrem viel an Material habe ich auf jeden Fall jetzt bekommen!

[01:04:00] ENDE

Gespräch 3, B.

4.3.2021, Dauer: 47 Minuten 32 Sekunden

[0:04] BEGINN

S: Dann würde ich dir jetzt Raum geben: Könntest du mir vorweg einfach erzählen, wie deine Geschichte bei Horizont 3000 ist? Also vielleicht deine Rolle, was du gemacht hast; die Eckdaten.

B: Gern. Also, ich bin 2015 mit Horizont 3000 nach El Salvador ausgereist. Und wir haben eigentlich immer 2-Jahres-Verträge. Und das hat aber so gut gepasst, dass ich dann noch um ein Jahr verlängert habe. Also ich war insgesamt drei Jahre in El Salvador. Und habe dort... Soll ich zum Projekt auch gleich etwas sagen, oder?

S: Gern! Gerne.

B: Ich habe dort mit einer lokalen Partnerorganisation zusammen gearbeitet, die den Schwerpunkt hat auf... Landwirtschaft, ökologische Landwirtschaft, nachhaltige Landwirtschaft, und ich habe da ein bisschen die soziale Komponente ein bisschen versucht zu stärken. Also, ich bin eigentlich Sozialarbeiterin, also ich habe in Kärnten den Bachelor gemacht, in Linz den Master, mit Schwerpunkt auf internationale Sozialarbeit. Deswegen bin ich da irgendwie dazu gekommen. Und ja... Und in dem Projekt habe ich hauptsächlich mit Frauengruppen und Jugendgruppen gearbeitet. Aber natürlich auch mit allen Beteiligten. Und... Genau. Also, ich habe übergreifend über zwei Bundesländer mit Frauengruppen und Jugendgruppen gearbeitet. Und da versucht, eben auch das Netzwerk unter den Gruppen zu stärken oder aufzubauen. Und ja, ganz ganz viele lustige Aufgaben! [lacht]

[1:46]

S: Ja? Zum Beispiel?

B: Soll ich einfach...? Ich weiß nämlich nicht, wie weit ich plaudern soll. Weißt du, wenn ich einmal zu Plaudern anfangen... Über die Projekte... Du musst mich dann irgendwie stoppen!

S: Ich stoppe nicht so rasch. Also: Plaudere los!

B: Ok! Nein, es ist vor allem darum gegangen, um halt natürlich die Menschenrechte an sich, und dann eben auch die Partizipation von Frauen und von Jugendlichen in der Gesellschaft. Weil: El Salvador ist halt doch ein Land, das halt sehr stark von... also mit patriarchalischen Strukturen sehr stark von Machismus natürlich auch geprägt. Und Frauen generell haben es dort – sagen wir einmal so – ein bisschen schwerer, gehört zu werden oder einfach teilzunehmen an dem was geschieht. Also, die meisten haben halt wirklich... Also, es gibt schon mittlerweile sowas wie eine Schulpflicht, dass die Kinder alle – egal ob Mädchen oder Buben – in die Schule gehen. Aber natürlich gibt es halt eben auch in der erwachsenen Bevölkerung sehr viele Analphabetinnen, das ist bei Männern natürlich deutlich weniger. Also, da geht es dann auch wirklich darum, so Basic-

Sachen wir Alphabetisierung, mit den... Da gibt es halt natürlich auch von ganz vielen verschiedenen Organisationen verschiedene Programme. Mit dem habe ich jetzt nicht direkt mitgearbeitet. Aber nur dass man da auch einmal den Kontext versteht: Es ist halt einfach auch wirklich so, dass Frauengruppen und Jugendgruppen deswegen einfach fokussiert werden, immer mehr, zum Glück. Und Aufgabe von der Partnerorganisation... Oder halt, also Ziel war es eben, mit den Frauengruppen in die Richtung zu arbeiten, dass die Frauen untereinander sich gegenseitig so bestärken, dass sie sich auch wirklich organisieren, dass sie eine Sprache, eine Stimme kriegen, und halt natürlich auch irgendeine Form von Kleinunternehmen aufbauen, um eben auch wirklich wirtschaftlich ihr eigenes Geld zu verdienen; um einfach ein bisschen ein Einkommen zu haben, und dadurch nicht wirklich von ihren Ehepartnern abhängig sein. Weil: Die meisten sind halt in so einem Abhängigkeitsverhältnis drinnen, sie kommen nicht weg, und sind aber auch nicht zufrieden oder glücklich wo sie sind. Und, genau... Da kommt es halt natürlich auch zu sehr viel... Ausspielen von Gewalt, und Macht und... Also, in Beziehungen, in Familienstrukturen... Und genau, um das alles ein bisschen zu durchbrechen, und Frauen da ein bisschen die Chance zu geben, das versucht man dann halt mit solchen Projekten, dass sie einfach selbstständiger werden. Und sich dann aussuchen können, wie sie reagieren wollen, wie sie handeln wollen.

[4:30]

S: Und was hast du gemacht, konkret? Also, was hast du... Was waren deine Aufgaben?

B: Als ich war zum Teil in der Organisationsentwicklung. Das heißt, wirklich mit der Partnerorganisation vor Ort. Die Partnerorganisation vor Ort hat insgesamt sechs Büros im ganzen Land verteilt. Und ich habe eigentlich hauptsächlich mit der Zentrale und in zwei Bundesländern – das waren drei Büros – gearbeitet. Da gibt es nämlich übergreifende Projekte, die für die ganze Region gilt, weil das ist ja so eine Nationalparkregion. Und... Genau, und dass die einfach auch untereinander ein bisschen besser zusammenarbeiten, sich mehr als Einheit, als Team verstehen. Also, da hat es einiges gegeben. Dann auch in der Projektentwicklung, also, Projektanträge schreiben, Projekte einreichen, schauen, wie welche Förderungen zustande kommen, damit man natürlich die Projekte finanzieren kann. Und ja, und eben wie gesagt habe ich viel mit den Jugend- oder Frauengruppen gearbeitet, also zum Beispiel die Jugendgruppe – also, das ist eben auch in den zwei Bundesländern ganz viele verschiedene Jugendgruppen – und die Jugendgruppen an sich eben bestärkt und halt eben aufgebaut, oder eben verbessert, vertieft, dass sie sich einfach wirklich als Gruppe verstehen, und dann als Teil dieses Netzwerkes. Und das Netzwerk haben wir dann registrieren lassen. Also das ist jetzt ein offizieller Verein. Und also, eine NGO, das Jugendnetzwerk ist jetzt eine NGO. Und das ist in El Salvador aber nicht so einfach, dass man da einfach hinget und sagt: „So, ich möchte da jetzt da einen Verein eintragen lassen.“ Sondern das ist wirklich ein sehr langer, komplizierter Prozess, mit Anwalt und Co. Und, genau, da haben wir natürlich auch geschaut, dass das funktioniert. Und ja, mit den Jugendgruppen an sich: Wir haben ganz viele verschiedene Kleinunternehmen eben auch aufgebaut, oder verbessert, vertieft. Eben auch so ein bisschen die wirtschaftliche Seite, dann eben auch schauen, Ausbildungsplätze für

Jugendliche zu finanzieren, zu finden, schauen, mit welchen anderen Organisationen kann man sich vernetzen. Es gibt ganz viele internationale NGOs, die in El Salvador tätig sind. Und wenn man sich da mit den richtigen vernetzt, dann kann das auch gut sein, dass da die eine oder andere Chance auf einen Lehrplatz oder so für einen Jugendlichen von einem Projekt wo die andere Organisation gar nicht arbeitet trotzdem möglich ist. Und da haben wir einiges geschafft, also, es sind einige Ausbildungen zustande gekommen. Das ist natürlich auch ein absoluter Erfolg für die Familien. Und ja, also ich war da viel eben in der Organisationsentwicklung, im Networking, im Projekte schreiben, Projektanträge machen. Also... Genau, so im Groben...

[7:20]

S: Wow. Also, allein mit den ganzen Punkten, die ich mir jetzt aufgeschrieben habe, deckst du, glaube ich, so ca. alles ab, oder? Also, ich meine, du startest mit Landwirtschaft...

B: Also, die Landwirtschaft, das habe überhaupt nicht ich gemacht. Also, die anderen Personen von der Organisation, das waren eigentlich alles Agronominen und Agronomen, also wirklich... Die haben das alle studiert, von der lokalen Partnerorganisation, die Kollegen und Kolleginnen. Nur halt eben die soziale Komponente dazu, wie man das dann eben auch macht, dass die Gruppe als Gruppe funktioniert, und so. Das machen sie... Das funktioniert super. Nur eben, ich habe einfach ein bisschen unterstützt, dass es noch besser funktioniert, und dass man das ein bisschen ausbaut, und einfach das Netzwerk erweitert. Weil... Genau. Da kann man halt natürlich mit verschiedenen Aspekten oder mit anderen Methoden vielleicht ein bisschen unterstützen, dass das besser geht. Oder neue Sichtweisen einbringen, neue Ideen... Genau. Aber nein, mit der Landwirtschaft habe ich überhaupt nichts am Hut. Das ist überhaupt nicht mein Bereich, nein.

[8:23]

S: Und wenn du sagst „wir“, dann meinst du immer die Organisation, also diese Agronominen und Agronomen?

B: Also, ich war vor Ort... Also, ich war allein in El Salvador. Und... Von Horizont 3000 war ich die einzige. Und von dem her meine ich mit „wir“ eigentlich immer die lokale Partnerorganisation, weil ich in dem Sinne kein anderes Team gehabt habe. Ich habe zwar schon natürlich immer mit Rücksprache... Also, das Büro von uns in Zentralamerika ist in Nicaragua, und da habe ich natürlich schon eine zuständige Person gehabt, mit der ich immer Rücksprache gehalten habe, und meine Ansprechpersonen. Und genau... Das hat gut funktioniert.

[9:07]

S: Und war das alles das, was du erwartet hast? Waren das die Aufgaben, für die du quasi hingeschickt worden bist, oder hat sich das verändert?

B: Ja. Natürlich, es hat sich schon ein bisschen verschoben. Also, man hat halt am Anfang halt so einen Logical Framework, und irgendwie eine ungefähre Idee, was will man alles machen, und was

soll man alles machen, was steht drinnen in dem Plan, welche Ziele hat man, mit irgendwelchen Nummern. Und was weiß ich wie viele Personen man damit erreichen soll, und, und, und... Im Prinzip habe ich mich da sehr gut dran halten können, weil die Partnerorganisation sich das wirklich gut überlegt hat, vorab, was sie wirklich will von dem Projekteinsatz. Also, das hat zum Teil gut funktioniert, und zum Teil haben wir es einfach ein bisschen anpassen müssen. Aber im Prinzip war das echt schon sehr gut vorbereitet, ausgearbeitet von Horizont 3000 und der Partnerorganisation gemeinsam. Die haben das eigentlich ganz konkret schon besprochen gehabt. Ja. Und natürlich: Ein bisschen flexibel sein muss man. Da hilft nichts. Aber im Großen und Ganzen... Und das Glück habe ich dann halt eben gehabt: Ich habe verlängert, um ein Jahr, und den Plan für dieses dritte Jahr habe ich dann schon sehr mitgestalten können, natürlich. Und habe das dann auch die Ziele und so besprechen können, die ich auch wirklich für realistisch empfinde, und für wichtig. Und genau, das haben wir dann eigentlich mit mir, mit Horizont 3000 und mit der Partnerorganisation zu dritt ausgemacht, und dann hat das natürlich besser funktioniert. Weil da ist dann... da habe ich dann ziemlich alles geschafft.

[10:55]

S: Und dass... 2018 war das vorbei, also 2018 bist du wieder zurückgekommen? Und hast du... bist du jetzt immer noch in dem Bereich? Also, Entwicklungszusammenarbeit? Oder wie ist da deine... Nein? Gar nicht mehr?

B: Leider nicht, nein.

S: Leider? Das heißt, du würdest gern?

B: Ähm, ja, ich hätte es mir eigentlich gut wieder vorstellen können. Ich hätte dann... Also, es wäre knapp zu einer Ausreise nach Kenia gekommen, nach Nairobi, da hätte es eine interessante Stelle gegeben. Ist aber aus verschiedenen Gründen einfach doch nicht zustande gekommen, ja. Aber, prinzipiell wäre ich... also wäre ich... würde ich sofort wieder auf einen Projekteinsatz gehen. Zur Zeit muss ich sagen bin ich recht froh, dass ich da bin, weil jetzt mit Corona, mit dem Hin und Her... Ähm, das war jetzt nicht so einfach. Also, meine Kolleginnen und Kollegen sind teilweise immer noch jetzt wieder in Österreich zurück. Also, die sind dann teilweise wieder zurückgeholt worden, haben aber natürlich, ja, ihr Leben irgendwie schon aufgebaut gehabt, und einfach mit dem Projekt oder mit der lokalen Partnerorganisation, mit den Leuten einfach irgendwie auch schon... Man geht ein Arbeitsbündnis ein. Man ist Teil, man integriert sich in eine Gesellschaft, und dann wird man wo rausgerissen, weil es uns ja dann da besser geht. Und ich glaube, damit würde ich mir dann irgendwie schwer tun. Weil zum Beispiel in El Salvador war das so, dass dann wirklich das Land mehrere Monate unter einem kompletten Lockdown gestanden ist. Und die Organisation, mit der ich gearbeitet habe, die ist dann natürlich in alle Dörfer in denen wir arbeiten herumgefahren, und haben Hygienepakete, Essenspakete, Unterstützungen ausgeteilt. Und also: Zu wissen, dass das eigentlich meine Arbeit ist, und das eigentlich mein Team ist, und meine... ja, mein Land, wo ich mich irgendwie zugehörig fühle, und ich werde da abgesondert und wieder

zurück nach Österreich geholt... Das wäre für mich auch nicht richtig gewesen. Wäre ich nicht glücklich gewesen. Sehr schade eigentlich.

S: Wenn man da plötzlich die Macht von einem Pass mitbekommt...

B: Genau. Das meine ich eben. Also, diese soziale Ungleichheit: Du wirst abgesondert, weil es dir hier besser geht, und die anderen: „Ja, egal.“ Also, das ist irgendwie sehr schwierig. Entweder man ist Teil davon, oder nicht. Also, von dem her bin ich recht froh, dass ich da rechtzeitig zurückgegangen bin. Das hat gut gepasst.

[13:35]

S: Ich bin ja ganz begeistert, dass du tatsächlich gesagt hast, dass du auch in der Projektentwicklung tätig warst, weil – jetzt kommen die Fragen: Bist du mit Partizipation in Kontakt gekommen? Also, mit dem Konzept von Partizipation? Und was... In welchen Kontexten, und was bedeutet es für dich in diesen Kontexten?

B: Also, ich glaube es gibt während einem Einsatz ganz viele verschiedene Arten von Partizipation. Also, ich kann natürlich, also... wenn ich ein Projekt habe, was für eine Zielgruppe bestimmt ist, und einen gewissen Auftrag hat für die Region, dann natürlich jede einzelne Person, die da irgendwie teilhat, partizipiert in irgendeiner Art und Weise. Aber die Projekte, die halt zum Teil von Menschen wie zum Beispiel von mir entwickelt werden, oder geschrieben werden, sind oft überhaupt nicht das, was die Bevölkerung eigentlich will und braucht. Und da ist halt dann oft der Punkt, weil wenn ich jetzt zum Beispiel sage: „Das Land... also, dieses Dorf braucht einen Hühnerstall.“ Und deswegen kriegen sie jetzt Hühner, aber dort gibt es schon längst Hühner, dann bringt das Ganze nichts. Weil vielleicht hätten sie lieber Schafe. Also jetzt nur als ganz banales Beispiel. Und ich glaube, dass es sehr, sehr wichtig ist, dass man wirklich die Zielgruppe von vornherein miteinbezieht und in die Entwicklung vom Projektantrag komplett miteinbezieht. Und wir haben das eigentlich recht gut gemacht, also... Ich habe mit dem Frauennetzwerk und mit dem Jugendnetzwerk gemeinsam Projekte geschrieben, entwickelt, verfasst. Nicht wirklich viele davon gewonnen, aber das macht nichts. Aber, wirklich einfach mit Vertretern und Vertreterinnen von jeder Jugendgruppe, also, aus dem Netzwerk heraus, sich zusammen zu setzen. Wir haben da so einen großen... so einen Workshop daraus gemacht, einmal mit den Jugendlichen, einmal mit den Frauen, und dann wirklich, wo sich jede Person, oder mehrere VertreterInnen von jeder Gruppe zusammen tun haben können, und schauen haben können: „Ok, was braucht es? Was brauchen wir als Gruppe? Was braucht unser Dorf, was braucht unser Land? Wo kann ich irgendwie was weiterbringen?“ Und dann haben wir total super Projektideen entwickelt, und die dann eben auch überall eigereicht- das hat schon Spaß gemacht. Und so kann es halt auch funktionieren. Und das ist halt schon der Unterschied, wenn die Leute wissen, sie haben schon bei der Idee mithelfen können, dann wird halt das Projekt von klein... also von Anfang an irgendwie so als ihr Baby gesehen, und das wollen sie natürlich wachsen sehen. Und dann... Dann funktioniert das auch. Weil: Die Idee ist wirklich von ihnen gekommen, und nicht irgendwie so ein übergestülptes Projekt:

„Ihr müsst jetzt Kaffee anbauen.“ Sondern die Idee ist von innen heraus gekommen. Und da merkt man schon einfach, dass das einen totalen Unterschied macht. Finde ich, also, in meiner Erfahrung jetzt.

[16:35]

S: Kannst du mir ein Beispiel geben? Also zum Beispiel jetzt bei diesen Workshops mit den Jugendlichen, was da für... Was da rausgekommen ist, was gebraucht wird? Hast du da irgendeine konkrete Erinnerung, die dir kommt?

B: Also, leider haben wir natürlich von diesen Projektanträgen da also wirklich... also wirklich zielführend, dass wir das jetzt wirklich umsetzen haben können, das hat es jetzt nicht so gegeben. Aber wir haben die Ideen eingebaut in Projekte, die wir dann doch wieder... bei der, also EU-Projekte und so, das wir dann wieder gewonnen haben. Also, das passt. Aber die Ideen, die halt schon gekommen sind, auf die wir zum Beispiel sonst sehr wenig kommen, sind eben auch wirklich also arbeitsplatzschaffende Ideen, wie zum Beispiel irgendwie Tourismus aufzubauen. Und daran denkt man ja oft in der Entwicklungshilfe, in der Entwicklungszusammenarbeit recht wenig. Also, es war eben zum Beispiel von einer Gruppe die Idee, so einen Freizeitpark aufzubauen, wo man dann eben Eintritt verlangt, und die Leute drinnen rumführt, und die sozusagen als Guides sind, und die können die Pflanzen herzeigen, und die können mit den Leuten kraxeln gehen, und so weiter, und man hat irgendwie ein bisschen Action und Bildung; alles in Einem vereint. Das war eine recht super Idee, die sie gern umgesetzt hätten. Leider haben wir das nicht gewonnen. Ein anderes Projekt, was zum Beispiel auch sehr wichtig gewesen wäre, oder ist – vielleicht schaffen sie es, oder klappt es – wären zum Beispiel Stipendien für Schule, also für die Oberstufe. Die meisten schaffen halt, dass sie in die Volksschule gehen, vielleicht noch Hauptschule. Aber dann ist eigentlich bei fast allen aus. Und das Problem ist aber nicht die Schule an sich, sondern El Salvador... also auch nicht das Schulgeld an sich, sondern in El Salvador gibt es das Problem: Da gibt es das Phänomen mit den Banden, also die Maras – ich weiß nicht ob dir das etwas sagt? – das sind... Da gibt es so zwei ganz große Hauptbanden. Das ist ein bisschen so strukturiert wie die Mafia, wie man Mafiastrukturen so aus Italien oder so kennt. Also, wo es wirklich absolute Hierarchien gibt, und der Auftrag eigentlich ist, Regionen zu besetzen, Landteile zu besetzen, und natürlich diese so groß wie möglich immer weiter auszubauen. Und um da eben an Größe zu gewinnen, schreckt man halt vor nichts ab. Also, es sind täglich sehr, sehr viele Morde, man... Ja, es ist wirklich... Also: Ein Land, das total unter diesen gewaltvollen Strukturen leidet. Und deswegen kann so ein Schulgang sehr schnell einmal gefährlich werden. Also, Volksschulen und Unterstufen gibt es teilweise in den Dörfern an sich. Aber die Dörfer, kann man sich so vorstellen, die sind jetzt nicht unbedingt an irgendwie, an ein Straßennetz oder an eine Buslinie verbunden, sondern das sind wirklich Dörfer, die man teilweise nur zu Fuß erreicht, mit dem Moped erreicht, oder mit Pick-Ups, also mit Vierradantrieb. Und diese Pick-Ups, die funktionieren ein bisschen wie Busse, also man kann dann einfach den Fahrer bezahlen, sich auf die Ladefläche setzen, und wird dann in die Stadt gebracht, also vom Berg zum Beispiel runter. Und das ist aber sehr teuer. Und

das ist das Problem: Also, dieses Fahrtgeld ist einfach zu teuer. Es gibt Stipendien, die zahlen alles, was man für die Schule braucht: die Materialien, die Uniform, und das Schulgeld an sich, aber eben diese Strecke nicht. Und die Kinder und Jugendlichen, die dann zu Fuß gehen müssen, haben dann irgendwie ein Problem, dass sie einfach sehr oft nicht mehr lebend nachhause kommen. Also, es ist leider wirklich: Wenn man da über eine Grenze drüber gehen muss, weil zum Beispiel das eine Dorf ist von der Mafia besetzt, das andere Dorf von der anderen Mafia, und man muss da zu Fuß durch, riskiert man jeden Tag das Leben. Natürlich sind auch sehr viele Vergewaltigungen, sehr viel Gewalt, Überfälle, Raub, alles Mögliche auf dieser Strecke, wodurch natürlich Frauen vor allem noch einmal weniger die Chance auf Bildung haben, weil die meisten Eltern sagen: „Für eine Frau ist der Weg noch gefährlicher“, weil dann einfach diese sexuelle Gewalt dann noch dazu kommt. Und deswegen ist es besser, das Kind geht gar nicht zur Schule, und hört mit der Volksschule auf, und bleibt dann zuhause, und macht dann... hilft halt einfach auf dem Hof mit, auf der Landwirtschaft mit, soviel es halt geht. Und eben Projekte, die wirklich dieses Transportgeld, dieses Busgeld auch miteinbeziehen, gibt es fast gar nicht. Also, das ist zum Beispiel etwas, was ich hoffe, dass es trotzdem bald aufgenommen wird, einfach in alle Schulprojekte, die es irgendwie gibt. Auf das denkt man aber natürlich auch nicht, wenn man nicht wirklich dort vor Ort war, und halt auch wirklich mit eigenen Augen sieht, wie gefährlich solche Fußwege sein können. Also, das ist ja mit dem Auto natürlich schon gefährlich, aber... Ja, genau.

[21:42]

S: Und... Ich weiß nicht, jetzt auch in diesen Workshop-Szenarien, oder insgesamt: Wenn du an deine Rolle denkst, hast du dich jemals in einer Situation gefunden, oder in Situationen gefunden, wo du dich so als Art Anwalt für deine Organisation irgendwie gesehen hast, oder, also, wo du für andere sprechen musstest? Also zum Beispiel...

B: Ja, ich glaube ich weiß wo du... Ich wollte jetzt nicht unterbrechen.

S: Nein, nein, ich habe mich selber unterbrochen.

B: Ja eben! Ich war mir jetzt nicht sicher, ob da jetzt noch eine weitere Frage kommt... Ähm, ja, also ich habe zum Beispiel bei einem runden Tisch mitgemacht von einer Stadt, also von der Stadt Ahuachapán, also das ist sozusagen die Bundeshauptstadt, so wie Klagenfurt von Kärnten. Und da gibt es so einen runden Tisch wo von verschiedenen Organisationen, wie halt verschiedene NGOs, das Krankenhaus, das Jugendzentrum, die Polizei... Also, so verschiedene Stakeholders auf einem Tisch sich zusammentreffen, und da haben wir uns eigentlich einmal im Monat zumindest – manchmal sogar öfter – getroffen, und einfach darüber diskutiert, wie wir verschiedene Projekte gemeinsam machen können, wie man die Situationen verbessern können, welche Aktionen man setzen kann, was Sinn macht, was nicht Sinn macht. Und da habe ich mitgemacht, auf dem Tisch von der Jugend. Und also ich eben zusammen mit dem Präsidenten von dem Jugendnetzwerk, und da war ich dann natürlich schon oft in der Rolle sozusagen für... also, ich habe insgesamt mit ungefähr 500 Jugendlichen gearbeitet, und im Namen von denen irgendwie zu sprechen. Und da

schon auch irgendwie die Partei zu ergreifen und eigentlich als Außenstehende trotzdem dann zu sagen: „Nein, *wir* brauchen... Und für *uns* wäre...“ Obwohl man da ja eigentlich nur zu einem Bruchteil Teil von dem Ganzen ist. Und da war das dann schon ein bisschen so, dass man dann schon auch die Stimme erheben muss, wenn man dann irgendwie sagt... Man hört da Sachen, die überhaupt nicht stimmen, oder es werden irgendwo Gelder gekürzt, weil da waren da wirklich alle Parteien vertreten, der Bürgermeister, und so weiter... Und man hört dann natürlich auch bei den Sitzungen, wo wird etwas gekürzt, wo wird was... Wo kommen Gelder wieder hin. Und da muss man dann manchmal schon irgendwie aufschreien und sagen: „Stopp! Jugend geht vor.“ Genau, da war schon ein bisschen so in die Richtung, dass man da schon durchaus die Stimme einmal erheben musste, ja. Für andere Menschen sprechen, also, jetzt nicht von der Lautstärke her, sondern einfach das... Die einfach vertreten. Mhm.

[24:43]

S: Und wie ist es dir damit gegangen? Hast du das als Problem wahrgenommen für dich?

B: Es war am Anfang schwierig, so in den ersten Sitzungen. Weil das natürlich total irgendwie befremdlich war. Ich war selber noch nicht so involviert, in dem ganzen Geschehen. Ich habe selber irgendwie auch nicht verstanden, wie dort eine Stadt organisiert ist, wie ein Bundesland organisiert ist, welche Problematiken es grad mit diesen Mafiastrukturen, mit diesen Maras es überall gibt. Warum und wieso und weshalb, bei jedem Event dann wieder, oder bei jeder Veranstaltung das immer trotzdem... Also, es muss so viel mehr berücksichtigt werden, das ist echt... Weil es sonst einfach sehr schnell lebensgefährlich wird, für alle Beteiligten. Also, man muss da trotzdem immer sehr viel mehr mit... Und das... Am Anfang natürlich, bis man da einmal ungefähr versteht, wie das Land funktioniert, wie die Strukturen funktionieren, haltet man einfach am Besten die Klappe, weil... Ich kann jetzt nicht für andere Menschen sprechen, wenn ich die Gegebenheiten gar nicht verstehe. Und da eben auf so einem runden Tisch mit... dabeizusitzen... Da erwarten sich natürlich alle, dass man teilnimmt, und dass man irgendwie etwas Gescheites sagt, weil sonst wäre man ja nicht vor Ort. Und das war am Anfang sehr schwierig da in meine Rolle reinzufinden, ja. Also auch teilweise bei... im Team, mit der eigenen Organisation, also mit der Partnerorganisation, ist das natürlich auch sehr schwierig. Wenn man dann davon redet, wie schafft man das, dass... von Inklusion und Partizipation von der Zielgruppe, dass sich das irgendwie verbessert? Und man kennt aber die Probleme und die Gegebenheiten gar nicht, dann ist das natürlich schwierig. Dann kann man mit sehr vielen supertollen ausgeforschten Methoden daherkommen, aber man weiß halt noch nicht... Also, am Anfang weiß man halt noch nicht, was funktioniert, und was nicht funktioniert. Und deswegen... Also, das hat dann eigentlich echt erst zum Schluss hin... Also, das erste Jahr war ziemlich schwierig, dass ich mich da einbringen habe können. Ab dem zweiten Jahr ist dann so ein bisschen der Knopf aufgegangen. Und dann hat man einfach die Strukturen und alles sehr gut verstanden und dann bringt man ein bisschen was weiter, ja.

[26:58]

S: Hast du dich dann in deiner Rolle einfach besser zurechtgefunden nach dem Jahr, also durch das bessere Verständnis der Gegebenheiten? Oder hast du die Rolle auch ein bisschen an dich angepasst? Was waren da so deine Strategien?

B: Ähm, ich habe die Rolle also zum Teil sehr angepasst. Also, ich habe, ich habe eben im ersten Jahr in zwei Bundesländern gearbeitet. Und zwar so, dass ich mich zwischen den drei Büros... Also, ich war fast jeden Tag in einem anderen Büro. Und bin den ganzen Tag nur im Kreis gefahren. Man kann sich das so vorstellen: Ich habe gewohnt auf 1.800 Metern, auf einem Berg. Und da oben war ein Büro, und meine Wohnung, und dann bin ich immer jeden Tag einmal entweder in die Richtung oder in die andere Richtung den Berg runter gefahren, bis auf so ca. 700 oder 500 Meter, und da waren dann die anderen zwei Büros. Und im Prinzip bin ich jeden Tag rauf, runter, rauf, runter, rauf, runter. Und immer in eine andere Richtung, immer mit einem anderen Team. In jedem Büro haben wir mindestens drei oder vier Projekte von verschiedenen NGOs, also von verschiedenen Finanzierungen gleichzeitig gehabt, die ganz andere Schwerpunkte gehabt haben, und so weiter. Das Team war immer ganz was anders. Die Probleme waren immer was anderes. Und wenn man da halt dann 3-4 Tage vielleicht einmal hintereinander nicht in dem Team war, dann kommt man schon einmal nicht mit, was jetzt die Probleme sind, oder um was es da überhaupt geht. Und, ja, ich habe dann eben nach dem ersten Jahr mit Rücksprache, also mit Absprache beschlossen, dass ich nur noch in einem Büro mitarbeite, und im zweiten und im dritten nur noch punktuell. Also, da bin ich dann wirklich punktuell hingefahren, sozusagen, um da wirklich ein Thema auszuarbeiten, zum Beispiel einen Workshop zu machen, oder bei einer Teamsitzung irgendwie unterstützend dabei zu sein. Oder bei einem Projekt, weil: Wir haben natürlich auch viele Workshops direkt mit den Zielgruppen gemacht. Wo man halt wirklich sagt: „Ok, kannst du uns vielleicht bei dem und dem unterstützen.“ „Passt, bin ich da.“ Aber sonst war ich mit den Besuchen in den anderen zwei Büros einmal im Monat, und sonst war ich fix in einem Team. Und das war dann natürlich ein Riesenunterschied. Wenn man Teil von einem Team ist, Teil von dem Projekt was tagtäglich passiert, und auch in dem Allgemeinen mit drinnen ist und nicht nur so punktuell, dann ist das ganz ein anderes Arbeitserlebnis, und man ist viel mehr involviert, und bekommt viel mehr mit. Und das verändert vieles, ja.

[29:20]

S: Ok. Also, Einbettung in ein Team statt Teamhopping mehr oder weniger war die Strategie?

B: Ja. Genau, ja.

S: Vielleicht noch am Ende: Hast du in den Bereichen Partizipation und Stimme, hast du da irgendwelche Lernerfahrungen? Wenn du jetzt zurückblickst, hat sich da... Bist du da mit Vorerwartungen oder so hingegangen? Und hat sich da irgendwas daran geändert? Hat es da Lernerfahrungen in diesen Kontexten gegeben für dich?

B: Also, ich muss sagen, mein ganzer Aufenthalt war ein Lernen. Und ich bin... Ich habe wirklich überall, an allen Punkten hinzu... also, viel gelernt. Am meisten gelernt von dem Ganzen habe ich. Von dem her natürlich auch im Bereich Partizipation und Stimme. Und, ja, ich muss sagen, ich habe vorher natürlich auch in dem Bereich... Es war mein erster Job in der Entwicklungszusammenarbeit. Und ich habe damit natürlich vorher auch... Ich habe in Tansania studiert, also, einen Teil von meinem Studium, so insgesamt 4 Auslandssemester dort gemacht, und dort eben auch mein Praktikum gemacht. Von dem her habe ich schon ein bisschen eine Idee gehabt, wie das halt ausschauen könnte. Aber natürlich ist das wieder ganz was anderes, wenn man dann vor Ort ist. Also, Partizipation ist nicht das, was man sich jetzt bei uns mit Partizipation vorstellt.

S: *Mhm, ok?*

B: Also, es ist einfach ganz was anderes. Ich überlege gerade, wie ich das am besten erklären kann. Aber, ähm... [PAUSE] Ja, wie erkläre ich das am besten? Es ist... Also, bei uns ist Partizipation irgendwie einfach: Ich habe mein Recht, ich habe meine Stimme, ich lebe in einer Demokratie, ich kann mich entscheiden was ich mache, was ich tue, welchen Weg ich einschlage, und überall wo es mir Spaß macht, kann ich eigentlich mich in irgendeiner Art und Weise involvieren. Ja. Also, ich kann... Wir haben sehr viele Möglichkeiten. Und in El Salvador sind die Möglichkeiten für die Bevölkerung sehr beschränkt. Also, es gibt nur einen sehr kleinen Bruchteil der Bevölkerung, die da wirklich also zum Beispiel höherbildende Ausbildungen machen können, also: Oberstufe, Uni, was natürlich auch etwas mit Partizipation zu tun hat, meiner Meinung nach. Und auch in dem Dorf, durch diese Strukturen, also... Das Dorf ist durch diese Mafiastrukturen, durch diese Maras, sowas von unter Druck, dass jeder Schritt überwacht wird; es wird alles immer überwacht. Noch dazu: von den verschiedenen Religionen kommt sehr viel Druck. Also, die meisten katholisch, in irgendeiner Abspaltung. Also, da gibt es alle Untergeschichten. Aber natürlich: Das, was der Dorfpfarrer sagt, wird für wahr genommen. Und wenn der sagt: „Die Partizipation von Frauen ist nicht erwünscht“, oder so, zum Beispiel, dann ist das eben auch so. Also, es ist einfach viel schwieriger für Leute, dass sie überhaupt eine Stimme bekommen. Für alle schon, und noch einmal schlimmer für Frauen. Und deswegen ist das einfach also ganz was anderes, wie man sich das irgendwie vorstellen kann. Ich habe davor schon recht viel Auslandserfahrung gehabt, also, ich war davor schon 7 Jahre im Ausland. Und habe deswegen schon ungefähr mir also von verschiedenen Kulturen und Landeskreisen... Ich war eben auch in den Nachbarländern. Ich war insgesamt davor schon 3 Jahre in Zentralamerika unterwegs und habe dort schon gearbeitet gehabt – in einem anderen Bereich. Von dem her war mir das... in Zentralamerika sozusagen die Gegebenheiten ein bisschen bekannt. Aber... Also, ich habe eine Idee gehabt. Aber: Natürlich nicht so, wie ich mir das erwartet gehabt habe, nein. Also, es ist viel schwieriger.

[33:44]

S: Hast du diese Ideen... Das klingt jetzt so, als hättest du die Erwartungen zurückschrauben müssen, also, an die Möglichkeiten für Partizipation jetzt zum Beispiel in diesen Prozessen.

B: Nein, gar nicht! Es war jetzt allgemein, nicht die Partizipation in den Projekten, die ich gemacht habe gemeint, sondern einfach die Partizipation von den Menschen im Land. Also, das Land ist sehr korrupt. Demokratie gibt es am Papier, aber sonst nirgends. Also das Ganze... Partizipation ist einfach generell schwieriger für die Bevölkerung wie jetzt bei uns, oder wie in anderen Ländern. So habe ich das jetzt gemeint. Im Projekt an sich hat das eigentlich gut geklappt mit der Partizipation. Wir haben das eigentlich immer recht gut umsetzen können.

[34:36]

S: Hat übrigens jemand deine Stelle danach übernommen? Also, weil: Du warst die Erste, hast du gesagt, nicht?

B: Von Horizont 3000. Ja, es war früher, irgendwann einmal... Also, es war schon von anderen Organisationen... Natürlich sind viele Leute drüben. Es gibt viele NGOs, die eben auch *Experts* dort haben. Aber von Horizont 3000 jetzt eben nicht. Und ja, nach mir sind zwei... nein drei Leute, drei sind jetzt in El Salvador. Genau. Einer in einem anderen Projekt, am anderen Ende vom Land, und zwei, die direkt bei der gleichen Partnerorganisation weitermachen, und weiter unterstützen. Genau.

[35:22]

S: Ich frage, weil zum Beispiel dann diese Situation mit der – sagen wir – Fürsprache, also jetzt in diesem Workshop oder so, dass quasi ja dann noch jemand anderer da ist, der diese Stelle für dich übernehmen kann, also der die Rolle weiterführt, nicht?

B: Ja, also das machen ja natürlich auch die Leute von der Partnerorganisation selbst. Also, die... Es geht ja über, also... Man entwickelt irgendwie eine Form zu arbeiten, und das passt sich aneinander an, also irgendwie von meinen Partnern und Partnerinnen dort, also von den Kolleginnen und Kollegen gelernt, und umgekehrt. Und wir haben eigentlich sehr viele Veranstaltungen und Workshops gemeinsam gemacht. Ich habe vor allem eben auch eine Kollegin gehabt, mit der ich hauptsächlich zusammengearbeitet habe. Und die ist der Wahnsinn. Die macht das super, ja. Da in dem Büro, wo ich war, da sind die zwei nicht, sondern die sind in einem anderen Büro von den dreien, und probieren dort ein bisschen zu stärken. Also, in dem Büro wo ich war; das passt. Also, die wollen sicherlich bestimmt wieder einmal jemanden, aber da hat es in den anderen Büros da mehr Bedarf gegeben. Genau. Also, ich habe nach wie vor viel Kontakt mit meiner Partnerorganisation, mit den Leuten...

[36:35]

S: Das merke ich! So zwischen den Zeilen klingt es, als wärst du noch dort.

B: Ja, ich bin immer noch dort! Wir haben gerade... Also, wir haben damals einen großen Frauenkongress aufgebaut, von Frauen für Frauen von ganz Zentralamerika. Also, es sind Leute wirklich von Nicaragua, Honduras, Guatemala und eben El Salvador zusammen gekommen. Und den haben wir heuer online gemacht, aufgrund von Corona, und da war ich eben auch eingeladen und habe halt eben auch eine halbe Stunde sprechen dürfen. Und so... Und das haben wir alles irgendwie über Zoom gemacht, und das war total cool. Also, ich bin immer noch ein bisschen, ein bisschen so involviert. Das ist schön.

[37:16]

S: Das ist schön. Ich habe noch eine Off-Skript-Frage, also, weil Sozialarbeiterin: Das ist was, was mich schon die ganze Zeit interessiert hat bei der Vorbereitung auch... Und jetzt sitzt du als ausgebildete Sozialarbeiterin vor mir, die auch in die Entwicklungszusammenarbeit gewechselt hat: Dieses Konzept von Stimme, also ich kenne es eben persönlich – ich habe es eh ein bisschen angedeutet – aus dem Dolmetschen vor allem. Dieses Sprechen für andere kommt aus der Ecke ursprünglich. Aber für mich klingt es so, oder wäre es so intuitiv, dass das in der Sozialen Arbeit auch eine extrem große Rolle spielt. Kannst du das... Ist das so? Ist das was, womit man sich so berufsethisch in der Sozialen Arbeit auch beschäftigt?

B: Ja, auf jeden Fall. Also, grad so: Diese Patientenanwaltschaft, oder eben diese Stimme für jemand anderen zu sein, Sprachrohr zu sein für gewisse Bevölkerungsgruppen, das ist grad in der Sozialen Arbeit ist das ein extrem großer Punkt. Es geht ja darum, in der Sozialen Arbeit... Eigentlich geht es durchgehend fast darum, dass man versucht, Randgruppen – also soziale Randgruppen – irgendwie zu unterstützen, und vom Rand weg vielleicht ein bisschen verhilft, dass sie ein bisschen weniger am Rand stehen. Also, einfach in die Mitte von der Bevölkerung wieder reinzurücken. Und da geht es ja wirklich darum, dass man irgendwie die Bevölkerung... also, Menschen versucht in die Mitte der Bevölkerung reinzuholen, die vielleicht aus körperlichen oder aus finanziellen Mitteln oder wie auch immer gar nicht selber die Chance haben, dass sie sich selber ein bisschen reinrücken. Und wenn man da nicht versucht, irgendwie ein Sprachrohr zu sein, und für die Leute irgendwie aufsteht, und für die Leute irgendwie kämpft, dann wird das nichts. Also... Es geht bei der Sozialen Arbeit schon darum, um Anträge auszufüllen. Wie viele Leute gibt es zum Beispiel, die nicht einmal wissen, dass es einen Heizkostenzuschuss gibt? Die im Winter in ihren Wohnungen mit dem Kerzenlicht sich die Finger aufwärmen mit ihren Kindern, dass sie nicht erfrieren? Und das mitten in Österreich, wo es einen Heizkostenzuschuss gibt, wo es alle möglichen Förderungen gibt! Aber wenn ihnen niemand sagt: „Da kannst du hingehen, da kannst du das machen“... Oder viele, die können das vielleicht dann auch nicht. Viele vielleicht nicht wegen der Sprache, oder weil sie sich das selber nicht zumuten. Und das macht man dann eben gemeinsam, oder in Vertretung. Und da... Automatisch übernimmt man dann dort das Sprachrohr; geht gar nicht anders. Und das hast du halt in der Sozialen Arbeit wirklich so gut wie in allen Bereichen. Also, ob es jetzt irgendwie um rechtliche Geschichten geht, bei... teilweise bei Absprache... also, bei Rücksprache mit Jugendamt, mit Beratungseinrichtungen; mit der Justiz hat man viel zu tun. Also, da ist man

natürlich immer ein bisschen in der Rolle, dass man natürlich versucht für... also, das Beste halt rauszuholen. Und da muss man einfach oft auch wirklich verbal auch unterstützen, und natürlich so viel wie es geht die Person alleine machen lassen, und nur unterstützen. Aber ab und zu ist das nicht anders möglich.

[40:39]

S: Ja: „So viel wie es geht alleine machen lassen“, das ist wahrscheinlich der heiße Punkt, denke ich. Also, dass du wahrscheinlich mit deiner Erfahrung oder mit deinem Verständnis von einer Situation dann sagen musst: „Ok, hier ist der Punkt, ab dem ich quasi eingreifen muss, also, ich machen muss. Und in diesem Bereich kann die Person das selber machen.“

B: Ja. Ja, eben, und zu wissen: Ok, ab da kann die Person dann auch wieder alleine. Weil: Man kann ja auch nicht die Familie, oder die Person, oder die Gruppe für immer unterstützen. Man muss dann halt irgendwie auch sagen: „Ok, jetzt sind wir so weit gekommen, die restlichen Schritte mach' selber!“ Das muss man natürlich schon auch dann dementsprechend vorbereiten.

[41:28]

S: Also, ein zeitlicher Aspekt quasi, von: Diese Unterstützung ist immer nur zeitlich begrenzt, und irgendwann steht ein Ideal von Selbstständigkeit.

B: Weißt eh: Die Soziale Arbeit – das ist so ein breit gefächelter Bereich. Also, du hast da wirklich Bereiche, wo du jetzt sagst, ok, das ist jetzt ein Beratungsgespräch, und danach geht die Person auch wieder, und Punkt. Also, wo es wirklich um punktuelle Dinge... die Person verbringt mit dir eine halbe Stunde, und du erzählst ihr ungefähr, was sie machen kann, gibst ihr ungefähr eine Idee oder unterstützt sie bei punktuellen Sachen, und das war es. Und du siehst die Person nie wieder. Aber es gibt andere Bereiche in der Sozialen Arbeit, wo man wirklich eine Person über jahrelang begleitet. Und da kommt es halt dann natürlich sehr darauf an, wo man... in was für einem Bereich man tätig ist. Natürlich auch, wie die Person tickt; und vor allem... Also Sozialarbeit über mehrere Jahre heißt ja nicht: Eine Sozialarbeiterin mit der gleichen Person die ganze Zeit, sondern verschiedene Organisationen die immer wieder wechseln, oder Hand in Hand gehen, was weiß ich, zum Beispiel bei der Bewährungshilfe, oder das Jugendamt zum Beispiel: Beim Jugendamt sind SozialarbeiterInnen, in den Betreuungseinrichtungen sind SozialarbeiterInnen, und dann... Wenn man da nicht gut zusammenarbeitet, wenn man die Person über jahrelang betreut – oder die ganze Familie – dann geht das nicht.

[43:00]

S: Und der Kontrast zur Entwicklungszusammenarbeit da? Also wenn du jetzt zum Beispiel das in El Salvador, wenn du das Ganze in irgendeinen jetzt postkolonialen Kontext setzt, ist das für dich irgendwie anders, oder ist das eh erstaunlich deckungsgleich?

B: Es ist ganz anders. Es hat nichts miteinander zu tun, glaube ich, nein. Also, das ist wirklich... Ja, es kommt natürlich schon drauf an was deine Projekte sind, aber es sind immer wirkliche Projekteinsätze, also immer Projekte. Es gibt in der Entwicklungszusammenarbeit... gibt es die Unterschiede, ob man jetzt... Zum Beispiel, wenn die Deutschen, die GIZ, die machen zum Beispiel auch viele Projekte zusammen mit der Regierung, also mit der Regierung vor Ort, um wirklich die Strukturen im Land zu verändern, wie zum Beispiel – was weiß ich – ein Jugendamt aufzubauen oder so, also etwas, was dann auch wirklich bleibt. Aber die meisten Organisationen... Also, die meisten Einsätze in der Entwicklungszusammenarbeit sind ja immer Projekteinsätze. Die sind an eine Finanzierung, an einen Zeitraum und an ein Ziel gekoppelt. Und da ist es immer wichtig: Hauptsächlich ganz viele Leute erreichen. Desto mehr Leute, desto größer die Anzahl der Personen ist, die das Projekt irgendwie erreichen kann, und wem das alles helfen kann, das macht sich dann gut am Papier für den europäischen Entwicklungsbericht. Und das ist etwas anderes ob da 20 oder 4.000 stehen für ein Projekt, also ist es halt einfach immer... groß. Und jetzt weniger auf die einzelnen Personen. Deswegen wird immer mit Gruppen gearbeitet, nie mit Einzelpersonen, und so. Also, es ist ganz was anderes. Desto größere Gruppen, desto besser. Weil das macht sich dann gut auf dem Papier. Und es ist halt immer zeitlich beschränkt. Jedes EU-Projekt, jedes Projekt von Horizont 3000, jedes von der Dreikönigsaktion: Es ist alles auf ein Jahr, auf zwei Jahre... Also das ist immer zeitlich begrenzt. Dann ist das Projekt aus und Geschichte. Und das ist halt die Soziale Arbeit in Österreich ganz und gar nicht. Also, das ist... Also, es geht ohne... Also, es geht nahtlos über, von Geburt bis Sozialarbeit im Krankenhaus, wenn man schon im Sterben liegt. Mit Begräbnis organisieren und so. Also eigentlich von Geburt weg. Also, das ist ganz etwas anderes, in der Entwicklungszusammenarbeit. Und in der Entwicklungszusammenarbeit geht es jetzt ja auch überhaupt nicht darum, eine einzelne Person an sich zu fördern, sondern es geht ja eigentlich darum, dass man die lokalen Partnerorganisationen unterstützt, und denen mehr Tools gibt, damit die dann auch zukünftige Projekte – weil die meisten machen ja nicht nur dieses Einjahresprojekt, oder Zweijahresprojekt, sondern die machen ja danach, reichen sie wieder einen Projektantrag ein – und im besten Fall ist diese eine Organisation dann ja wirklich nachhaltig lange in dem gleichen Dorf oder in der gleichen Stadt vertreten. Und desto mehr Methoden die natürlich im Koffer haben, um die Projekte dann wirklich nachhaltig umzusetzen, desto besser funktioniert es dann auch. Und deswegen ist Entwicklungszusammenarbeit viel mehr eben auch in Richtung Organisationsentwicklung.

[46:27]

S: Ja, das sind immer diese Kapazitätenaufbau-Sachen...

B: Hilfe zur Selbsthilfe... Genau, und die Soziale Arbeit in Österreich ist mehr so Hilfe zur Selbsthilfe, und da ist es eigentlich eher mehr Organisationsentwicklung. Genau. Also in dem Auftrag in dem wir das als Horizont 3000 zum Beispiel machen. Ich sage immer noch „wir“, und bin schon so lange weg. [lacht]

S: Also, ich sage nur: Du bist jetzt schon die dritte, mit der ich dieses Gespräch führe, und es war bei allen „wir“. Also [lacht]: Offensichtlich verlässt man Horizont 3000 nie.

B: Nein, ich glaube echt: Ja, das behaltet man.

S: Echt spannend, also vor allem das... Also jetzt die letzten Punkte... Danke auf jeden Fall, ich bin total begeistert. Ich habe auch noch nie daran gedacht, dass das mit der zeitlichen Logik von den Projekten so einen großen Unterschied macht, aber natürlich... Also jetzt im Vergleich zur Sozialen Arbeit. Voll. Dankeschön! Ich habe eigentlich jetzt keine Fragen mehr.

[47:36] ENDE

Gespräch 4, C.

10.3.2021, Dauer: 55 Minuten 35 Sekunden

[0:25]

S: Dann würde ich dich bitten: Wenn du einfach nur einmal die Eckdaten von deiner Zeit mit Horizont 3000 beschreiben könntest, also zum Beispiel wo du warst, was du gemacht hast, welche Rolle und so weiter?

C: Ich war T.A., eben Technical Advisor oder Beraterin für Schulverwaltung auf Papua-Neuguinea. Von 2017... Also, ich bin ausgereist im Juni 2017 und im Juni 2019 auch wieder zurückgekommen nach Österreich. Und ich war dort in Kiunga, das ist so recht nah an der indonesischen Grenze, also, von Port Moresby, von der Hauptstadt, dann noch einmal so 2, 2 ½ Stunden mit dem Flugzeug in den Einsatzort. Also es war sehr remote, mitten im Dschungel. Und, genau, dort habe ich für die Diözese gearbeitet, die vor Ort war. Und die hatten einige Schulen, eben so Elementary Schools, Primary Schools über... und, die eben von der Diözese, es gibt so staatliche Schulen, und auch kirchliche Schulen, und der Projektpartner von H3 war eben die Diözese in Daru-Kiunga. Und, da war ich eben in der Catholic Education Agency, das ist so eine eigene Agency, die zuständig war für Bildungsfragen in der Diözese mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Und da war ich eben als Technical Advisor dabei; hauptsächlich eben für... also unter anderem so Finanzmanagementschulungen für Schulen, das war so ein Hauptthema, weil die Schulen eben auch vom Staat Geld bekommen haben, und da aber... manchmal das auch so im Hintergrund leider auch halt viel Korruption passiert ist, hat man eben auch versucht von den Kirchen und eben auch den Diözesen entgegenzulenken und zu schauen, wo brauchen die Schulen Unterstützung, in so Financial Literacy, wie sie die Buchhaltung machen, oder so Abrechnungen. Dass sie das Geld auch abholen können und in die Schulen investieren. Das war so ein Hauptbereich. Und dann haben wir auch Lehrkräfte, oder halt Direktoren; da gibt's dann Senior Teacher, das sind die, die Anwärter sind, um dann Head Teacher zu werden, da gabs eine eigene Senior Teacher Academy, die wir dann gemacht haben um solche Leute – also die Lehrer – vorzubereiten auf die Rolle als Head Teacher. Und da gabs unter anderem auch eine Head Teachers Conference, die einmal im Jahr stattgefunden hat für eine Woche, wo alle Head Teacher aus der Umgebung zusammengekommen sind, und sich auch einmal ausgetauscht haben, wo sie upgedated wurden über aktuelle Sachen, die halt von der Regierung gekommen sind. Weil: Man muss es sich halt auch so vorstellen; es ist sehr verstreut. Es ist halt auch in Kiunga ist so dieses Stadtzentrum, wo auch direkt der Regierungssitz ist von der Provinz. Die Provinz ist ungefähr so groß wie Österreich. Aber mit wesentlich weniger... also in ganz Papua-Neuguinea glaube ich gibt es 8 Millionen Einwohner. Aber, allein die Provinz, das ist riesengroß, fast so groß wie Österreich. Und da verstreut waren eben die Schulen, und manche mussten halt mit dem Boot anreisen. Also, die sind auch über Tage angereist. Also, das zu koordinieren, das hat ein bisschen gedauert. Und auch wenn da Information eben rausgegangen ist, hat das halt recht lang gedauert. Und somit konnte

man die einmal im Jahr zusammenholen auf alle Fälle und da auf denselben Infostand bringen, was so Schulkontextfragen waren, die von der Regierung auch rausgegangen sind. Also, das haben wir auch gemacht. Dann haben sich auch so extra Projekte... Also, wir haben Schulbesuche auch gemacht. Ich hatte dann 2 Counterparts. Das heißt, wenn man auf Einsatz geht, hat man so 1-2 Personen mit denen man direkt zusammenarbeitet. Die eine Person war eben zuständig auch mit mir diese Schulbesuche zu machen, und diese Kurse durchzuführen. Und die zweite Person, die war dann... die war selber zuständig eher für die Lehrkräfte-Betreuung. Die wollte so ein Education Resource Center aufbauen. Und die war dann meine zweite... Die haben wir dann dazugenommen. Das heißt, während des Einsatzes hat sich auch mein Fokus verändert, oder angepasst. Weil man zuerst geschaut hat... Also, ich habe halt geschaut, was braucht es eigentlich im Einsatz. Und da ist das dann auch angepasst worden. Mit H3, in Rücksprache. Genau, und dann waren auch noch Schul-... so Lehrerfortbildungen habe ich dann auch gemacht. Weil ich selber auch Lehrerin war, 4 Jahre und den Hintergrund halt mitgebracht hab, und wir da eher so Methoden, so Unterrichtsmethoden, pädagogische... Sachen, also Methoden eingebracht haben. Also es waren sehr viele Sachen, so kleine Projekte, die sich ergeben haben.

[5:16]

S: Aber das heißt, diese Methoden haben nichts jetzt mit den Head Teachers zu tun, sondern das sind andere?

C: Nein, das war direkt dann mit den Lehrkräften. Ich habe dann auch... Also, ich bin auch ausgeborgt worden, in andere Provinzen. Und dort haben wir auch so eine größere Head-Teacher-Konferenz gemacht. Und auch mit einer Schule habe ich auch gearbeitet, wo es Schwierigkeiten gab innerhalb der Schule zwischen den Lehrern, auch mit den Schülerinnen und Schülern, wo ich auch so ein bisschen einen Vermittlungsversuch gestartet habe. Ja, das waren nur drei Tage. Das war auch ein eigenes Projekt. Und... also, es waren im Endeffekt sehr viele Sachen, die dann aufgepoppt sind, wo ich geschaut hab: Was ist möglich? Weil: Manche Dinge dauert einfach sehr lange, und andere Dinge gehen sehr schnell. Und man kriegt dann eh mit, ab dem 2. Einsatzjahr, wo kann man gut die Energie auch reinstecken; wo sind die Leute auch motiviert; wo geht was weiter.

[6:11]

S: Aber das klingt jetzt so, als hättest du sehr viel eigenen Spielraum gehabt, in dem was du... diesen Projekten, die du gemacht hast.

C: Ja, genau, ja schon, es gibt so diesen Logframe, das ist so dieses Logistical Framework, mit dem man eben auf Einsatz geht, das wird im Vorfeld halt mit dem Projektpartner ausgemacht, oder festgelegt. Und, dann... das dauert aber halt bis..., also, in dem Moment, wo das entsteht, bis dann die Person auf Einsatz geht, das dauert ja halt auch, bis die Person rekrutiert wird; bis die ausreisen kann. Und da vergehen meistens auch eineinhalb Jahre, oder sogar... und das weiß aber H3 auch,

und das weiß auch der Projektpartner, und dann hat man aber schon, wenn man vor Ort einmal ist... Muss man sich ja einmal Zeit lassen, um zu verstehen: Wie ist das System, was passiert da eigentlich? Was brauchen auch die Leute, und natürlich was kann ich einbringen. Weil, vielleicht war so die Vorstellung eine andere, und dann bringt man vielleicht... oder in meinem Fall war das auch, dass ich andere Qualitäten oder Wissen halt mitgebracht hab, und dann findet man sich auch zusammen und überlegt, wie kann man das gut nutzen. Und nach einem halben Jahr habe ich dann auch diesen Logframe angepasst, mit der Country-Direktorin. Da waren wir dann auch im Austausch. Weil ich dann auch gesehen hab, also dann erst auch mitgekriegt hab: Was braucht es eigentlich vor Ort.

[7:40]

S: Ok. Und du hast gesagt, also: vier Jahre hast du als Lehrerin davor gearbeitet gehabt. Und die Sache mit dem Finanzmanagement, also war dir das davor auch schon... war das auch dein Feld, oder hast du dir das irgendwie aneignen müssen?

C: Ja, also, „aneignen“ unter Anführungszeichen. Es ist in dem Fall nur eine Einnahmen-Ausgaben-Rechnung. Das sind so Abläufe. Ich habe davor halt... Vom Background, vom Studium, ich habe eine HTL gemacht mit Schwerpunkt Marketing-Controlling. Das heißt, die Begriffe kannte ich schon. Und dann ja... Also, das waren Sachen, in die man sich schnell einarbeiten kann. Es geht auch mehr um... so... so eine Struktur, eine Ordnung reinzubringen. Das ist halt auch was, was uns... oder was mir stark aufgefallen ist, als ich mit den Workshops begonnen habe, dann vor Ort, dass halt da auch nicht so gelernt wird wie man halt Ordnung hält oder wie man Papiere ablegt. Das ist halt... wenn man im Busch oder halt im Village aufwächst und einfach mit dem nicht aufwächst, wie ich jetzt Sachen ablege, oder wie ich einen Ordner mache... Oder wie ich diese ganze Bürokratie halt unterbringe. Wenn man das nicht lernt, muss man das halt nachlernen. Und wir haben halt dann auf solche Sachen den Fokus gelegt. Und geschaut: Ok, was brauchts eigentlich? Also, das ist jetzt nicht die große Finanzabrechnung, oder das große Finanzmanagement. Sondern einfach nur zu unterstützen: Wie krieg ich Struktur in so viel Papierzeugs rein?

[9:09]

S: Verstehe. Wenn du „wir“ sagst, übrigens, also du hast von einer Kollegin erzählt, aber wen meinst du mit wir?

C: Genau, meine Counterparts. Also, ich weiß nicht, ob man Namen nennen darf, aber...?

S: Du musst nicht, aber du darfst. Ich werde es auch zensurieren.

C: Also, mit meinem Counterpart, also, ich habe immer versucht, mit ihm gemeinsam zu arbeiten. Und es gab schon so Aufgaben, die wir verteilt haben, und das ist halt dann auch so, wo man auf die eigene Rolle dann wieder achtgeben muss, wenn man als Berater dort ist, oder Beraterin, und

dann aber eigentlich auch wieder Trainer ist, und direkt arbeitet, Inputs gibt. Aber so das Ziel war auch von Anfang an, dass das so übergeben wird oder so aufgebaut wird, oder die Counterparts so unterstützt werden, dass sie es auch irgendwann alleine schaffen können. Falls eben kein T.A. mehr nachkommt, oder falls die Gelder irgendwie ausgehen, oder halt sie eben das selber auch organisieren sollen, das ist halt auch der Plan. Dass die Leute halt nicht abhängig sind von uns. Und, das war halt auch immer das Ziel.

[10:17]

S: Und es ist ja dann also, wahrscheinlich, wenn du da 2019 zurückgekommen bist, bist du ja dann wahrscheinlich gar nicht mehr ersetzt worden, oder? Weil da ist ja das Programm ausgelaufen.

C: Oja, es ist noch jemand nachgekommen. Aber dann auch nur ganz kurz eben. Für dieses... Also, dann noch ein Jahr, oder ein $\frac{3}{4}$ Jahr. Und dann ist es halt gestoppt worden. Dann sind alle zurückgeholt worden, durch die Pandemie, ja. Und jetzt auch nicht mehr nachbesetzt. Also, die Projekte enden auch.

S: Ja, das habe ich gehört. Also, zumindest in Papua-Neuguinea.

C: Genau, in Papua-Neuguinea.

[10:54]

S: Gut. Jetzt bin ich eh schon irgendwie dort, oder kann mir ein bisschen was vorstellen. Bist du in der Zeit dort mit dem Konzept der Partizipation in Berührung gekommen? Und falls ja, welche Situationen kommen dir da in Erinnerung?

C: Ja, also, grad das... Partizipation ist eh eigentlich überall gewesen. Also, sei's jetzt in den Workshops oder Trainings, da halt ganz stark. Ich habe halt auch versucht immer bei den Trainings... Also, ich habe da auch naher einen Train-The-Trainer-Workshop auch gestartet, weil wir halt draufgekommen sind, dass eigentlich was die Leute brauchen ist nicht noch ein inhaltliches Training, sondern es gibt ja schon Leute die zum Beispiel im Bereich Umweltschutz arbeiten, oder mit NGOs. Dort aber, wenn die Leute Input geben oder in die Villages gehen, wird meistens halt nur ein Input gegeben, aber keine Anleitung zum Handeln. Und das ist mir auch ganz stark aufgefallen. Und dann war so die Idee, naja, wie könnt ihr Workshops gestalten, dass die Leute halt auch wirklich aktiv werden. Dass die Leute mitmachen können, und dass es nicht nur ein Vortrag ist. Weil da geht da auch... bei einer Organisation ging's ganz stark um Umweltthemen, wo dann so Länder verkauft werden. Wo dann irgendwelche Firmen kommen, die unterschreiben was, und auf einmal gehört ihnen das Land. Und die wollen das vielleicht gar nicht. Und: Wie kann man die Leute da wirklich aktiv so empowern, dass sie dann sich erkundigen. Und da haben wir gesagt, vielleicht brauchts andere Methoden, und da ist dann dieser Train-The-Trainer-Workshop entstanden, dass die Leute halt auch selber überlegen und schauen, wie können sie ihre eigenen Workshops so abändern, dass die Leute auch wirklich aktiv mitmachen, dass sie sich einbringen

können. Weg von diesen Vorträgen. Also, das ist halt auch so eine Kultur. Also, grad in PNG ist so eine Kultur, dass eine Person steht auf und spricht, also, es erzählt jeder, und seinen Standpunkt. Und dann steht die nächste Person auf, und sagt, wie sie sich das denkt. Und dann reden halt viele die ganze Zeit, aber es passiert halt nichts. Und das war so ein Ansatz, wo auch die Leute selber gemeint haben: Wir wissen nicht, wie wir die Leute motivieren können, oder halt aktiv reinholen können, dass sie mitmachen. Und das war dann auch ganz stark so die Überlegung: Was braucht es, um Leute halt erstens reinzuholen, teilnehmen zu lassen? Sei es jetzt von: Spreche ich nur die Männer an, oder auch die Frauen? Wie teile ich mich auf, dass ich halt den Frauen auch eine Stimme geben kann? Und... oder Gruppen halt reinnehmen kann, also, das war ganz stark auch in diesen Train-The-Trainer-Workshops, wo wir das diskutiert haben. Und uns halt auch Methoden überlegt haben für die Workshops.

[13:42]

S: "Gruppen einnehmen" hast du gesagt? Habe ich das richtig verstanden?

C: Also, so dass sie in den Gruppen... Weiß nicht wie ich das jetzt gesagt habe. Also, dass sie die Gruppen einfach mitreinnehmen. Dass sie die reinnehmen.

S: Ok, ja. Also quasi, zum Beispiel... Nicht Individuen, sondern eben, wie du gesagt hast, Frauen, oder Gruppen, die man ansprechen und erreichen möchte. Ok. Und bei diesen Train-the-Trainer-Workshops, hast du da eine Erinnerung, die du mit einer Art Lernerfahrung was Partizipation angeht verbindest? Also, für dich selber zum Beispiel. Wo du dir gedacht hast: Ah, das ist Partizipation.

C: Ja, also auf alle Fälle immer da, wo sie gegenseitig Erfahrungen ausgetauscht haben. Wo ich dann auch selber manchmal viel vorbereitet habe. Wo ich mir gedacht habe: Ah, wir machen diese Methode, oder wir machen das so und so, und dann haben sie voll die Lernerfahrung. Und dann war aber so die Erfahrung, wo sie selber berichtet haben von ihren Erlebnissen, was geholfen hat. Und auch so dieses sich gegenseitig zuhören, und sammeln und überlegen... Auch die die weniger Erfahrung haben als Trainer oder Trainerin, die werden dort auch gehört, und das war dann auch so meine Lernerfahrung war: Manchmal braucht's einfach nur den Raum, damit die sich gut austauschen können. Auch den Raum, selber gestalten zu können. Auch so dieses Zutrauen halt, dass man den Raum gibt, dass eben jeder gleich sprechen darf. Also, das war... Also, ein Workshop, wo ich mich erinnern kann, das war eben so dieser Austausch von... also, wir haben eine Mischung gehabt aus Trainern und Trainerinnen, die schon über zehn Jahre in Villages halt Trainings abgehalten haben, und andere, die ganz neu dazugekommen sind. So, die Jungtrainer und -trainerinnen. Und das war das auch untereinander eben so die Möglichkeit, dass sie sich austauschen. Und dann sind auch die älteren auf die jüngeren eingegangen, und haben das auch angehört, und haben überlegt: Ah, ok, die bringen halt diese Meinung ein. Und das war ein ziemlich cooler Abend auch. Also, das hätte ich gar nicht so planen können. Das ist halt dann

entstanden. Man muss dann eh einfach im Training mitgehen, mit der Energie, wie's grad halt passiert. Und das war schon ziemlich cool auch.

[16:10]

S: Also, mitgehen. Kann ich das dann so interpretieren, also eben weil du gemeint hast, du hast viel vorbereitet gehabt, und dann war's quasi eher das, was erwachsen ist; hat das bedeutet, dass du dann mit der Zeit dann weniger inhaltlich vorbereitet hast und mehr eben zum Beispiel methodisch versuch versucht hast, offen zu bleiben. Sehe ich das richtig?

C: Ja, das ist auch etwas, was ich grundsätzlich mach, auch sonst in Trainings. Das ist halt auch so mein Anspruch, dass ich viel Raum auch lass, oder das halt auch aufnehme, was eh schon da ist. Weil, es ist halt... Das ist auch was so ein Punkt war: Wir kommen halt, oder ich bin halt dorthin gekommen mit meinem europäischen Mindset, dass ich glaube zu wissen, wie Dinge... also das ich glaub, ich weiß, wie Dinge funktionieren, oder abzulaufen haben. Und, dort ist halt so... was mit dann auch immer gesagt wurde von einem anderen Trainer, mit dem ich zusammengearbeitet habe: „This is our Melanisian Way of thinking. Ihr seid so Top-Down, oder gerade, oder ihr habt Pyramiden und Diagramme, und bei uns ist alles eher rund und im Kreis und passiert manchmal gleichzeitig.“ Und das kriegt man halt auch nur mit, wenn man drinnen ist. Und ich habe dann auch einen Workshop gemeinsam gemacht mit einem Trainer vor Ort, der auch zusammengearbeitet hat mit europäischen oder australischen Organisationen, der da auch sehr reflektiert war, und von dem ich auch sehr viel gelernt habe auch. Also, so mein Denken zu hinterfragen. Und wir haben dann auch eben versucht so einen Methodenmix halt zu machen, aus dem, was ich reingebracht habe, und er hat dann versucht zu übersetzen, was dann gut passt, eben für die Locals, für die Leute aus Papua-Neuguinea. Und wir haben da ziemlich coole Sachen auch entwickelt, um Leuten diesen Raum zu geben. Um zum Nachdenken anzuregen. Das war auch für mich eine Lernerfahrung, wo ich mir am Anfang gedacht habe: Ja, ich gehe sehr reflektiert auch da rein, ich habe halt eine Sozialisierung, eine bestimmte. Wir haben halt das europäische Denken, allein von unserem Schulsystem her, und dort funktioniert es einfach anders. Und man kann das aber erst irgendwie lernen, wenn man vor Ort ist. Also, einfach so diese... Oder, man sieht halt dann erst vor Ort, was das bedeutet, aus Europa zu kommen, nach Papua-Neuguinea. Mit dem Denken. Und das war irgendwie so die größte Lernerfahrung: Nicht zu glauben, dass man halt eh weiß, wies funktioniert. Sondern da offen zu sein und zu schauen: Ok, was kommt da jetzt?

[18:50]

S: Ok! Und hast du dich jemals in einer Rolle gesehen, wo du für jemand anderen sprechen musstest? Also, wo du in dieser Anwaltschaft oder Fürspracheposition dich gefunden hast? Und falls ja, wie bist du damit umgegangen?

C: Ja, ganz stark. Mir ist auch, als du gestern das E-Mail geschickt hast, war das das erste was mir auch eingefallen ist, dann. Ich bin nämlich einmal ausgeborgt worden auch für eine Schule, weil's

da Konflikte gab, auch in der Lehrerschaft, und da gab's immer wieder auch Schwierigkeiten mit den Schülerinnen und Schülern, die dort waren. Das war so eine Berufsschule, da waren Jugendliche, die waren schon ein bisschen älter auch, und da war auch ein Kollege eben, der vor Ort gearbeitet hat. Und da haben wir das vorgeschlagen – den Lehrkräften – dass ich auch so eine Lehrerfortbildung mache. Und das war so unter dem Titel der Lehrerfortbildung. Und, weil es eben dort Konflikte auch gegeben hat, und ich habe mir ein Konzept überlegt, und das waren nur drei Tage, in denen ich mit denen arbeiten konnte, und ich wollte halt ganz stark eben so auf ihre Rolle als Lehrkraft eingehen. Und was sie brauchen, um gut arbeiten zu können. Und das war auch so mit Classroom-Management, wie kann ich die Jugendlichen dazu bringen, dass sie halt mitmachen, motiviert sind. Und das war absolut ok. Und dann habe ich mir gedacht so... Was mir so gefehlt hat in dem Ganzen, war so ein bisschen die Stimme der Schülerinnen und Schüler. Und ich habe das vorgeschlagen, na, wollen wir nicht mit denen arbeiten, und dann war so, „Wieso? Wir sind ja die Lehrkräfte.“ Da habe ich mir gedacht: Ok, irgendwas brauch ich noch, um... Es braucht noch einen Aha-Moment noch. Und dann habe ich etwas gemacht, was sehr ungewöhnlich war. Weil das noch nie gemacht worden ist, dort. Ich habe die Schüler einen Fragebogen ausfüllen lassen. Damit ich einmal weiß, ok, wie sind die so drauf, was haben die für Ideen. Und das musste auch vorher abgesegnet werden; was sind das für Fragen? Und mein Kollege hat das vor Ort dann ausgefüllt. Und er hat gemeint, dass die total aufgeregt waren, dass das zum ersten Mal... Dass die einen Fragebogen ausgefüllt haben. Und da waren eben so Sachen wie: „Wie wohl fühlst du dich in der Schule?“ Es waren halt auch schon sehr kritische Fragen wo ich mir gedacht habe ich schau mal, ich wart mal ab, was da rauskommt. Und: „Welche Probleme, was siehst du als das größte Problem?“ Und: „Wenn du Lehrkraft wärst für eine Woche, was würdest du anders machen?“ Halt eh so... so Wunderfragen halt, so Klassiker. Und da habe ich dann auch schon bemerkt, dass die Lehrkräfte... dass die das ein bisschen nervös macht, weil ich so vom Gefühl gehabt habe, ok, sie befürchten, dass da was Negatives dabei rauskommt. Und ich wollte sie auch nicht bloßstellen. Ich wollte eher vorsichtig drauf aufmerksam machen, dass es da auch eine andere Seite gibt. Und, ich habe diese Auswertung da gemacht, und es war eh eine schöne Überraschung, weil die Kinder eigentlich... oder die Jugendlichen ihre Lehrer sehr gern gehabt haben. Weil die auch so ein bisschen Elternersatz waren. Weil die halt von zuhause weg waren, und das war so eine Berufsschule auch, so eine Tagesschule, wo sie da auch übernachtet haben. Und es waren so kleine Dinge, die sie dann gestört haben, oder die ihnen wichtig waren. Und ich habe das auch in den Workshops mit den Lehrkräften ganz langsam herangeführt, und habe ihnen aufgezeigt, wie eigentlich die Schüler sie sehen. Also, ich habe ihnen ein bisschen den Spiegel vorgehalten. Und das war eigentlich ein sehr schönes Erlebnis, weil die Jugendlichen durchaus positiv über ihre Lehrer gesprochen gehabt haben, und dann aber so Themen waren, wie zum Beispiel halt, dass das Wasser in den Schlafräumen irgendwie nicht funktioniert hat, oder man konnte eine Türe nicht zusperren in der Nacht, bei den Mädchen, das war irgendwie unangenehm. Also, das waren solche Themen eigentlich, die man leicht verändern konnte, und das einmal zurückzuspielen, also, da habe ich schon gemerkt, das war so ein Aha-Erlebnis. Aber, da... Also, in dem Ganzen habe ich

versucht, auch die Schüler auch mitreinzunehmen in den Raum, und zu zeigen: „Hey, da gibt’s auch noch eine andere Seite, und hey, die denkt gar nicht so über euch, wie ihr glaubt.“ Also so dieses Bild von der Meinung vom anderen war ganz anders. Und, das einmal aufzuzeigen. Weil, sie haben wirklich geglaubt, dass die Schüler sie nicht mögen. Dass sie nur negativ denken. Und das war aber nicht dann der Fall. Also, da auch so ein Umdenken zu bewirken. Und... Was halt schade war: Ich hätte gerne eben so eine Fortsetzung gemacht, dafür war aber irgendwie keine Zeit mehr, oder Energie, das ist dann nicht so gut angekommen, um eben wirklich mit den Schülern auch zu arbeiten. Weil die Schüler natürlich auch wissen wollten: Was waren die Ergebnisse. Und dass man das denen auch zurückspielt. Also, das war irgendwie... Das hat dann nicht funktioniert, ganz. Das sind dann halt manchmal Dynamiken, auf die man nicht wirklich einen Einfluss hat. Und da ist dann manchmal die Motivation sehr hoch, was zu machen. Aber in dem Moment, wo es zur Veränderung kommt, wenn das nicht begleitet wird, geht es schnell verloren. Und nur drei Tage... Weil das waren einfach schon so Konflikte, die schon über Jahre gingen. Also, wirklich so größere Konflikte. Und die kann man innerhalb von drei Tagen halt nicht auflösen. Aber das war halt mir auch ein Bedürfnis, da anders reinzugehen. Und... Klar, man weiß halt nie... Ich arbeite schon auch gerne mit der Theory of Change, was sich entwickelt, aber dafür müsste man was länger begleiten, um da wirklich eine Veränderung zu sehen. Genau.

[24:28]

S: Du hast ein paar Mal jetzt gesagt... Durch die Situation, dass du quasi „ausgeborgt“ worden bist, hast du ja wahrscheinlich auch oft die eben längerfristigen Resultate gar nicht gesehen, von dem was du bewirkt hast, oder? Also jetzt zum Beispiel in der Situation wo da zum Beispiel die Türe irgendwann mit einem Schloss versehen worden ist, weißt du ja dann gar nicht, oder?

C: Genau, das ist aber auch bei den Projekten, wo man länger drinnen ist. Man sieht zwar eine Veränderung dann, aber man hat’s dann halt nicht über einen längeren Zeitraum, kriegt man es halt nicht mit. Es dauern da auch Dinge sehr lange. Also, auch wenn man einen Workshop anbietet zu Financial Literacy. Und man merkt, zwei oder drei setzen es um, ist das schon viel. Also, Zeit spielt eine ganz andere Rolle. Und es sind dann auch manchmal halt Dinge auf die man keinen Einfluss hat, wenn man Leute aufbaut in einer Schule, und ihnen das beibringt. Und auf einmal werden sie im nächsten Schuljahr versetzt. Und dann denkt man sich ok... Und dann sind die aber nur Lehrkraft an einer anderen Schule, und nicht mehr Direktor oder Head Teacher, sondern einfach nur Lehrkraft, und unterrichten halt. Oder... Dann sind halt auch andere so... Also, man schreibt das dann eh nieder, also man dokumentiert das auch. Oder, jemand geht dann wieder zurück ins Village, weil irgendwer krank ist aus der Familie. Meistens halt bei den weiblichen Lehrkräften oder Direktoren. Oder, ja, da wird jemand krank, und sie müssen in ein anderes Village. Und gehen dann aus der Schule weg. Und dann kommt dann ein neuer Direktor. Und dann musst du den einmal finden, den einmal motivieren, dass er diese Kurse besucht. Also, es sind dann halt so... halt, ja die Zeit läuft dort einfach anders, oder es sind andere Dinge einfach wichtiger, was dann auch ok ist, wo bei uns vielleicht dann jemand sagt: Ja, dann soll wer anderer schauen. Oder

die Person kommt ins Altersheim. Da sind Strukturen ganz anders. Und dort ist eben Familie oder die Community einfach sehr wichtig. Und Schule passiert halt nebenbei. Also, die ganze Alltags-Lebensstruktur ist einfach anders. Und somit ist das dann... dauern einfach Dinge auch länger. Also, ich habe jetzt auch ein anderes Projekt privat mit jemandem aus Australien gestartet, das war schon vor zweieinhalb Jahren, da gabs so eine Bücherspende auch, weil es halt auch schwierig ist Bücher zu organisieren in Papua-Neuguinea, also es gibt auch so andere Organisationen die das machen. Aber es dauert halt alles ewig bis irgendwo was hintransportiert wird, weil es wahnsinnig teuer ist. Und wir haben dann... Die Bücher waren dann schon in Papua-Neuguinea, weil sie mitgeliefert wurden, mit einer anderen Firma, die haben wir einfach eingepackt und mitgeliefert... also, mittransportiert. Und dann standen sie halt in Kiunga und mussten halt weiterverbreitet werden. Und das hat noch einmal jetzt durch die Pandemie ein Jahr gedauert, bis die im Hochland angekommen sind, weil man da nur mit dem Flugzeug hinkommt. Also, das war jetzt ein... Und jetzt habe ich halt vor ein paar Tagen, war da so eine Nachricht, so: Hei, die Bücher sind jetzt wirklich in der Schule oben! Also, es hat da 2 Jahre gebraucht, um Bücher wo hinzubringen!

S: Ja, aber jetzt sind sie da. Und sind hoffentlich nicht veraltet?

C: Ja, nein, die sind eh halt quasi aus einer anderen Schule, das war so eine Schulkoooperation. Und, da würde ich mir auch so im Nachhinein bei manchen Projekten dann halt mittlerweile schon... Also, wenn man mal zwei Jahre dort war, bei manchen Projekten auch wirklich überlegen, ob man das in so einer Form machen soll. Oder ob man nicht woanders die Energie reinsteckt, wo's nicht besser wäre. Und eben auch, so ein anderes Projekt war eben mit, wenn so um Partizipation geht, oder ganz stark in das Thema Frauen, Gewalt eben an Frauen ist eben auch ein großes Thema, also grundsätzlich Gewalt. Und da gabs dann auch im Hochland – das war nämlich auch ein Projekt – jetzt fällt mir der Name grad nicht ein, aber da war so eine Frau, die hat gestartet mit so einem Frauenhaus, auch. Das war auch sowas Neues. Und, die arbeiten aber auch mit Männern, und klären da auf, und haben auch Männer, die da mitarbeiten, quasi nicht nur die Frauen aufzuklären, wie sie sich schützen können, wie sie sich helfen können, dass sie im Notfall eben zu diesem Frauenhaus gehen können, oder sich dort Hilfe holen können, sondern die sind auch aktiv in die Community gegangen. Und wir haben die eben... Bei so einem Jahrestreffen habe ich die kennengelernt. Und ich habe das dann vorgeschlagen auch in unserer Community, weil... also in der Diözese, weil die ganz stark auch arbeiten in den einzelnen Villages, und da auch herumfahren. Und mir der Ansatz da irgendwie gefallen hat, auch dass die nicht nur mit den Frauen arbeiten und Aufklärung machen, sondern die arbeiten halt auch mit den Männern, und in größeren Gruppen. Und da habe ich dann eigentlich nur so das Rund-Herum organisiert, also weniger den Input, sondern, für mich war dann auch schnell klar: So meine Rolle ist eher in dem, dass ich die Leute zusammenbring. Weil, wenn ich mich dort hinstelle und spreche über Frauengewalt, oder Männergewalt, und grundsätzlich über Gewalt, ich habe dort... ich habe da einfach nicht die Rolle, dass ich da drüber spreche. Also, ich hätte drüber sprechen können, und es wären auch brav alle gekommen, es hätten alle genickt und den Kopf geschüttelt und gesagt super, das war jetzt ein

Eye-Opener, das machen wir jetzt, und es wäre klar gewesen, dass nichts passiert; es ändert sich nichts. Und ich habe halt dann auch überlegt: Wie kann ich die Person runterbringen. Wir haben dann auch Geld bekommen. Und da war eigentlich nur diese Vorbereitung. Das hat dann auch meine Nachfolgerin durchgeführt. Und ich habe das einfach nur vorbereitet; wer kommt wann wohin. Ich habe dann halt überlegt, mit wem sollte sie dann auch sprechen in der Diözese, wer sind die Leute, die dann das Wissen weitertragen können. Also, ich habe dann eher so eine Ressourcen... eine Analyse halt gemacht, wer da gut passen würde, und habe die dann eingeteilt, dass die alle miteinander reden, und sich austauschen und überlegen, ok wie können sie da selber auch die Ideen halt einbringen in ihre Arbeit. Also, es gibt da auch halt... also es gibt so viel schon. Es gibt wahnsinnig viele NGOs auch, so Local NGOs... Und ich glaub, dass halt dann so meine Rolle war, eben auch diese Leute zusammenzubringen, und Dinge zu ermöglichen, damit diese Partizipation auch stattfinden kann. Also, man muss da nicht viel das Rad neu erfinden. Weil das ist auch manchmal so: Wenn man von außen kommt, oder man merkt halt auch, Organisationen aus anderen Ländern – so, diese Entwicklungsorganisationen, oder Development – jeder bringt Development, aber man schaut gar nicht, was ist eigentlich im Land schon da. Man braucht nur vernetzen. Also, es ist auch... ja, es ist fast das einfachste, als wieder irgendwas Neues von außen, eine neue Organisation reinzubringen, oder ein neues Projekt, das dann aus Australien kommt, oder Japan, also es sind ganz viele Länder auch da drinnen vertreten.

S: Ja klar, dass Australien da eine große Rolle spielt.

C: Ja, voll.

[31:56]

S: Und... das klingt jetzt alles... ich mein, ich hör total viel Reflexion raus. Ist das... sind die letzten Dinge, die du da gesagt hast, auch jetzt zu dieser Stimme zum Beispiel, sind das Dinge, die du eigentlich schon mitgebracht hast auf eine Art und Weise auf deinen Einsatz, hast du die dort erst gelernt? Hat sich da irgendwas verändert an deiner Sicht im Laufe der Zeit?

C: Also, ich glaub beides. Also ich habe schon das auch mitgebracht aus meiner früheren Arbeit, oder auch einfach... Also, ich habe dann auch viel gelesen. Ich habe während meines Studiums auch Wahlfächer aus der internationalen Entwicklung. Das heißt, da... Ich habe mich grundsätzlich für das Thema schon interessiert, und mich da einmal eingelesen. Und ich konnte es mir auch gar nicht vorstellen am Anfang, also, auch jetzt... Ich würde jetzt anders auf einen Einsatz gehen als ich damals auf einen Einsatz gegangen bin, weil: Man kann es sich nicht vorstellen. Also, die Leute erzählen zwar, aber es ist dann einfach anders. Und ich habe dort auch für mich wirklich diesen Praxistest machen können. Also, für mich war da sehr viel, ja klar, Selbstreflexion dabei. Dinge einfach zu hinterfragen, die man geglaubt hat, dass Dinge einfach so sind, aber sind sie nicht. Und, was schon auch spannend war, was ich gemerkt habe, was am Ehesten hilft in der Zusammenarbeit: Also, ich habe eben so große Workshops auch gehalten, und kleinere Workshops; also, so größere Sachen, oder irgendwelche Trainings, die sind fast... also, weiß nicht

ob das so nachhaltig ist, ob das so viel bringt. Eher, wo ich viel Veränderung auch gesehen habe, wo ich gemerkt habe, das bringt was, war so dieses 1:1. Mit den Counterparts, also wenn du dich auf 2-3 Leute konzentrierst, mit denen setzt du dich auseinander, arbeitest zusammen, und man ist selber offen, dass da die Leute halt da auch wirklich Skills bekommen; wie arbeite ich mit dem Computer, wie erstelle ich eine Excelliste, so einfache Sache, oder eben auch dieses: Wie setze ich ein Training auf? Wie plane ich ein Training? Also, das... da habe ich auch gemerkt, das sind Dinge, die machen einfach Sinn. Das war so mein Learning auch. Und da habe ich mich vor allem im zweiten Jahr stark drauf konzentriert: Was sind so Skills, die wirklich die Leute sofort nehmen können und aktiv umsetzen können, ohne dass sie lang irgendwas jetzt lernen müssen. Oder, dass ich da Input geben muss. Sondern was sind so Dinge, die alltagstauglich sind, und auch nachhaltig dann auch sind. Und ich habe dann auch ein so ein Nähprojekt gestartet, das war auch so ein Herzensprojekt. Da ging es dann um so selbstgenähte Menstruationspads, die halt waschbar sind, die wiederverwendbar sind, weil ich mitgekriegt habe, die Frauen benutzen manchmal Zeitungspapier, oder irgendwelche alten Fetzen. Und das war dann auch... Für mich halt irgendwie so, die Leute halt zusammenzubringen, dass sie halt selber auch sagen: Was möchte ich machen, was brauche ich? Und, das hängt halt für mich auch ganz stark mit so Partizipation und Nachhaltigkeit halt zusammen, weil wenn die Leute erkennen: Das ist wichtig, da kann ich damit was anfangen, das hilft mir in meinem Alltag, oder in der Zukunft, dann ist die Motivation auch anders. Also, wenn der Sinn auch vor Ort verstanden wird, dann wird das auch gemacht. Oder wenn die Leute selber aktiv auch sind, und sagen: Hey, wir wollen das machen, das interessiert uns, das ist genau ein Thema, das jetzt notwendig ist. Dann passiert's auch. Aber wenn man mit Konzepten von außen kommt, und sagt: Hey, ihr müsst das jetzt machen, dann passiert das kaum bis gar nicht. Also, weil man manchmal so Extraarbeit macht. Und Extraarbeit will halt eh keiner machen. Das ist halt... Da sind halt dann andere Sachen wichtiger.

[35:55]

S: Also grad bei... Wenn ich mir das vorstelle mit diesen Menstruationspads zum Beispiel, also, da hast du den Bedarf mehr oder weniger wahrgenommen, oder gesehen, aber wahrscheinlich ist jetzt auch niemand auf dich zugekommen und hat gesagt: „Das brauchen wir. Das möchten wir machen.“ Oder? Also, das heißt, da hast du wahrscheinlich motivieren müssen, oder?

C: Es waren so Impulse. Also, es war eher... Das, woraus das entstanden ist: Ich habe aus der Hauptstadt immer Zeitschriften mitgenommen. Es gibt so eine PNG Local Zeitschrift halt, eh auch für Frauen, aber auch spannend für Männer, also es ist eher gemischt, aber die Hauptzielgruppe sind Frauen. Und da sind so... Ich weiß gar nicht mehr... auch nicht mehr wie die geheißen hat. Aber die gab's halt in der Hauptstadt zu kaufen, und wenn ich da zurückgekommen bin, habe ich die immer mitgenommen, weil eine Kollegin von mir hat die so gern gelesen. Weil da war so Klatsch und Tratsch, oder aber auch so Frauenthemen, das war bunt gemischt. Und Frauenprofile die dann erklärt waren, so aus allen Bereichen. So Karrierefrauen, oder die Frauen in den Villages,

also... Das war so eine Zeitschrift. Und da war drinnen eben so diese Menstruationspads mit einer Vorlage.

S: Ah, sehr cool!

C: Ja! Und das waren eben auch... Solche Themen standen da drinnen, so Frauensachen, oder Schwangerschaft, oder auch Arbeiten, also es war bunt gemischt. Da habe ich das mitgenommen. Und dann habe ich das drinnen gelesen, dann habe ich mir gedacht, das wäre spannend, ich bin gespannt, wie sie da drauf reagiert. Und da habe ich ihr das gegeben, und ich so: Ja, da gibt's so ein Thema, das ist sehr spannend, ich weiß aber nicht, ob dich das interessiert. Und dann ist sie selber gekommen, und hat gesagt, ja, sowas hat sie schon mal gehört, das wäre eigentlich super, sie kann aber nicht nähen. Und dann habe ich mir gedacht: Na, hä, dann machen wir das. Und ich habe dann aber auch meinen Kollegen, der Mann ist, der hat aber auch Familie und Kinder... Und normalerweise ist das eher ein Tabuthema. Aber der hat auch schon gewusst von mir, dass ich auch Tabuthemen anspreche, und nachfrage, ich kenne da halt nichts. Und habe ihn auch direkt angesprochen. Sag ich: „Du, ich weiß, das ist jetzt ein heikles Thema. Es geht um Frauen, aber ich muss wissen, ob das möglich ist.“ Weil, der hat auch Dinge einfach umgesetzt, der war super drauf auch. Die haben auch so Männergruppen gehabt, wo sie mit Männern gemeinsam geredet haben über das Vatersein und so. Das hat er organisiert. Da habe ich mir gedacht, der ist sicher offen. Und habe ihm das gezeigt und erklärt, und ob er glaubt, dass seine Frau zum Beispiel – weil die kannte ich auch gut – ob wir das organisieren können. Und er fand das so cool die Idee, dass er gesagt hat: Jaja, das ist zwar für manche Männer ein Tabuthema, aber wenn den Frauen das hilft, dann müssen wir Männer das unterstützen. Und dann ist es auch schon gestartet. Ich habe auch nur das Rundherum organisiert, dann durch Zufall eine Schneiderin gefunden im Ort. Und dann habe ich auch nur mehr das Geld halt organisiert, die Leute organisiert, und dann ging's auch schon los. Und es waren genug angemeldet auch. Also, es sind dann... es waren so zwei Tage, drei Tage. Und da ist aber auch die Sache, ich weiß nicht, wie sich das weitergetragen hat, weil die Idee war halt auch so ein Businesskonzept zu machen, dass sie das machen, und dann auch das für wenig Geld das verkaufen, dass sich es halt rentiert. Weil sie brauchen halt den Strom. Sie müssen den Strom selber zahlen in diesem Zentrum, dass sie da das halt verbreiten können.

S: Aber das weiß man dann halt nie, das ist echt gemein.

C: Genau ja, das weiß man nicht, wie es sich weiterträgt. Aber ich weiß jetzt im Nachhinein... Es ist noch eine andere Organisation dann auch hereingekommen, glaub ich aus Australien, die das auch noch einmal gemacht haben. Und, da habe ich dann auch gesagt: Wenn wieder wer kommt, nehmt das auf, weil... Lernt das noch einmal, oder, vielleicht haben die eine andere Methode, aber ihr habt halt die Nähmaschinen jetzt da. Macht das. Das einzige Problem ist, wenn diese Nähmaschinen kaputt sind; wer repariert es? Das ist dann immer... Da müssen sie halt einen Techniker finden, das ist das nächste.

S: Ja, wahrscheinlich extrem teuer.

C: Genau, ja. Da stößt man auch manchmal so an die Grenzen ein bisschen.

[40:10]

S: Sehr spannend. Wie bist du eigentlich... Waren jetzt alle Projekte die du erzählt hast, waren in den zwei Einsatzjahren in PNG. Bist du immer noch mit Horizont 3000 verbunden, wie stehst du zu ihnen im Augenblick?

C: Ja, verbunden... Also, ich krieg den Newsletter auch. Und eben so eine Freundin arbeitet dort. Zu der habe ich Kontakt. Ich habe letztes Jahr auch, im Rahmen von... So einen Workshop gehalten. So über die Beratung in der Entwicklungszusammenarbeit. Genau. Also, da war so ein Austausch mit den Neuausreisenden. Wie man halt so Fragen stellen kann oder so, das Beratungssetting machen kann. Das war letztes Jahr im – ich glaub November war das. Ja, November.

S: Im Zuge dieser 8-Wochen-Sache?

C: Ja, genau. Und... Ja, sonst auch halt, ich folge ihnen auf Facebook und krieg halt auch den Newsletter. Und das ist natürlich total spannend, was da noch passiert. Es gab dann auch eben so dieses Rückkehrerseminar, da habe ich auch dran teilgenommen. Also, vom Angebot her fand ich das ganz gut.

[41:27]

S: Und arbeitest du immer noch in der EZ – also, in der Entwicklungszusammenarbeit? Oder bist du jetzt in einem anderen Feld?

C: Also, jetzt arbeite ich in einem Sozialunternehmen und bin dort Programmmanagerin und Trainerin für ein Weiterbildungsprogramm, und ich arbeite jetzt mit Menschen mit Fluchthintergrund, oder Migrationshintergrund. Und das ist einerseits so, geht's in Richtung Arbeitsmarktvorbereitung, also, Leute werden in einem Programm vorbereitet, in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Das sind Menschen, die haben eine sehr hohe Ausbildung schon, oder eine gute Ausbildung schon gemacht, bringen das mit, und möchten jetzt halt starten. Und wir haben auch so ein Culture School Projekt, also, geht's halt in die Schulrichtung wieder, und wir versuchen halt Vielfalt, Diversität halt als Stärke in die Schulen wieder zu bringen, und unterstützen Mittelschulen mit Workshops für SchülerInnen oder Abende für Lehrkräfte... Wir machen auch Elternberatungen auf teils Arabisch, und Deutsch, also wir übersetzen das, und Elterntrainings. Und haben da eher so einen Fokus auf die arabischsprachige Community. Da arbeite ich jetzt im... Ja ich habe ziemlich schnell auch beim Zurückkommen... Im Juni bin ich zurückgekommen und im August habe ich schon gestartet, ja.

[42:50]

S: Ok. Ja super! Also, sehr, sehr spannende Geschichten zu meinen Themen. Wenn dir noch irgendetwas einfällt...? Also, ich meine, das erste, woran du gedacht hast bei Stimme und

Partizipation hast du jeweils gesagt, aber wenn dir noch irgendetwas einfällt... Gerne! Aber von meiner Warte aus hätte ich auf jeden Fall keine weiteren Fragen mehr.

[43:16]

C: Ok. Super! Ja, wie viele Leute interviewst du da für deine Arbeit?

S: Also, du bist jetzt die Vierte. Und ich habe für morgen noch einen Termin. Und ich denke... Also, ich glaube, dass ich mit fünf ziemlich zufrieden bin. Weil ich möchte sie wirklich... Weil ich möchte die Gespräche wirklich so in die Tiefe auswerten, also, eher nicht so jetzt vergleichend, sondern wirklich eintauchen in die einzelnen Geschichten.

C: Ja, voll spannend.

S: Ja, finde ich auch!

C: Und wann gehst du dann auf Einsatz?

S: Gute Frage! Also, ich habe jetzt die Masterarbeit... Meine Zielsetzung ist jetzt, sie mit dem Sommersemester fertig zu machen. Und danach würde ich eigentlich sehr gerne! Ich schaue mir immer wieder die Stellen an. Ich bin jetzt selber übrigens auch... Also, ich mache für das AMS Kurse, im Bereich Deutschtraining. Also: Ein paar von den Sachen, die du so erzählt hast, kommen mir bekannt vor. Und ja... Also, ich würde mich auf jeden Fall sehr freuen, wenn ich die Erfahrungen auch irgendwann einmal machen könnte.

[44:25]

C: Ja, unbedingt, ja. Das war auf alle Fälle ein sehr einschneidendes Erlebnis. Also, es waren... Es klingt halt im Nachhinein immer so als wäre das immer ur-super gewesen, und total aufregend, und spannend... Und es war halt ein Auf und Ab. Also, es war, vor allem am Anfang: Ich glaube, ich wollte schon am ersten Tag wieder zurückfliegen. Und ich habe mir gedacht: „Das schaffe ich nicht.“ Also, man stellt sich halt auch selber sehr in Frage, und man ist halt wirklich von zuhause weg. Und... Also, die die in Afrika auf Einsatz sind, die sind halt oft auch über Weihnachten oder so zurückgefliegen, oder... Man ist halt schnell einmal in Europa wieder, auch durch die Flugverbindungen. Aber in PNG, mitten im Nirgendwo... Man ist halt auch zwei Tage unterwegs, gleich einmal, nachhause, und... Es ist halt dann auch sehr teuer, das Fliegen, und da überlegt man sich dann auch, wo man hinfliegt. Und man ist halt wirklich auf sich gestellt am Anfang. Weil: Es gibt halt sonst niemanden dort, der halt aus der eigenen Community kommt, oder aus der eigenen Organisation. Also, das war schon sehr herausfordernd. Also, es ist echt so ein Auf und Ab gewesen. Und grad so die erste Zeit, bis man versteht, was man machen kann, also, was da eigentlich möglich ist... Und dann.. Das erste Jahr war echt lang, aber das zweite Jahr ist total schnell vergangen. Weil, das war fast schon ein Stress, weil viele Dinge dann erst aufgegangen sind. Und wenn man mitgekriegt hat... Weißt du, man war so im Arbeitsflow drinnen. Und dass man da eigentlich was weiterbringt... Das war schon spannend.

S: Und verlängern?

C: Ja, ich habe überlegt, aber es war dann schon ok auch. Für mich war es dann... war es gut, dass ich wieder nachhause komme. Genau. Das war halt dann eben... Also, es war dann auch vom Projekt her... Weil ich halt auch gemerkt habe, das ist so ein Projekt, wo ich dann nicht mehr so hundertprozentig dahinterstehe. Weil man merkt eben so diese Trainings... Du trainierst die Leute, und dann sind sie eh woanders im Einsatz, und das ist so eben: Diese Nachhaltigkeit ist dann nicht mehr gegeben. Da hätte es halt andere Sachen dafür gebraucht auch. Und ja... Es waren auch andere Dinge, wo ich mir gedacht habe, so: „Nein, für mich passt es halt, für mich passt es gut.“ Und die Dinge, die mir wichtig waren, die habe ich dann eh abschließen können, oder übergeben können. Und dann war es auch gut.

S: Ok. Hätte es da andere Dinge gebraucht, die du nicht leisten konntest? Also, du quasi... Also, zum Beispiel Inhalte bei den Trainings, die nicht von dir kommen hätten können, oder meinst du eher, Strukturen hätten anders sein müssen für gewisse Dinge?

[47:20]

C: Ja, eher Strukturen, oder halt eben... So... In PNG gibt es dann... Also, ist eben dann das Thema Korruption ist ein großes Thema. Und es gibt da keine Instanzen, die da dahinter sind. Also, es gibt keine Konsequenzen für... wenn Geld veruntreut wird, zum Beispiel. Da gibt es... Weil: Das geht halt bis rauf. Weil da gibt es keine Kontrollinstanzen oder so. Und das macht halt die Arbeit schwierig, wenn man halt von außen reinkommt, und dann sieht: „Hey, da gehört das so und so gemacht, oder das wäre total wichtig, damit eben die Schülerinnen und Schüler eine gute Ausbildung bekommen.“ Aber da gehört einfach strukturell so viel verändert, dass selbst wenn du ansetzt so am Grassrootlevel, kannst du auch nur ein bisschen was verändern, wenn überhaupt. Also, das ist so... Und du kannst halt nicht von heute auf morgen nicht einen ganzen Staat umstellen. Also, es ist halt auch schwierig. Und das ist aber bei uns – also ich sage jetzt auch einmal in Europa, oder Österreich, wenn wir uns das Schulsystem anschauen, ist es ja das gleiche: Viele Leute wissen eigentlich, wie man es gut gestalten könnte, wie es gut funktionieren könnte, und es passiert aber nichts an den Hebeln oben. Also, es ist so ein Unwille auch da. Und der ist vor Ort halt auch, also in PNG. Da sind andere Sachen wichtiger. Und das frustriert halt dann auch. Und da habe ich mir dann auch überlegt: „Ok... Da habe ich dann auch nicht mehr den Auftrag, dass ich als Ausländerin wohin komme.“ Also, man kann dann auch nur schauen, dass man im Kleinen halt, so zwischenmenschlich, die Leute einfach, ja, mit ihnen arbeitet, und ihnen Skills weitergibt, und sie motiviert, dass sie Dinge halt weitertragen, um dann Veränderung halt zu gestalten.

[49:04]

S: Ja. Aber das heißt du hast deine Rolle und Position eigentlich wirklich jetzt am Grassrootlevel – hast du gesagt – gesehen?

C: Genau. Das ist auch quasi der Anspruch von H3, dass da nicht auf Regierungsebene reingearbeitet wird. Also, wir haben dann schon... Es gab dann noch die Community of Practice, das ist mir noch eingefallen. Die haben wir dann auch gestartet mit meiner Country-Direktorin damals. Da haben wir versucht eben diese Schulmanagementprogramme – die gab es halt in mehreren Provinzen, das ist schon auch entstanden innerhalb von H3. Das hat in einer Provinz entstanden, und ist dann in andere Provinzen übertragen worden. Und da haben wir die Leute zusammengebracht in der Hauptstadt, und da haben wir Leute vom Bildungsministerium eingeladen, zum Beispiel. Und da haben wir das auch nur gehostet. Also, wir waren... H3 war der Host, und hat halt für den Austausch gezahlt, dass die da zusammenkommen. Und da ist dann schon ein bisschen was passiert. Also, es gab schon auch Austausch. Und das waren schon intensive Tage, wie man halt dieses Programm weiterentwickeln kann. Und dann der Austausch mit den Leuten vom Bildungsministerium. Und da war halt auch wieder so unsere Rolle, dass man schaut: „Ok, wen braucht es aller? Wer muss da zusammenkommen? Und, wie muss man halt das gestalten, diese Tage, dass da viel Austausch passiert?“ Und das war halt auch so der Anspruch von H3, da halt eben zu schauen: „Ok, welche Rolle haben wir? Wir sind halt die, die halt Sachen ermöglichen.“ Und wenn es... Da braucht es halt Geld, um die Leute einzufliegen. Das ist halt teuer. Die Unterkünfte... Und den Rest machen die Leute eh. Und wir stellen dann... Wir haben dann auch... Also, die erste Community of Practice haben wir noch selber von H3-Seite waren wir die Trainer und Trainerinnen, und haben das eben gehostet, und haben das durchgeführt. Und dann war es ein zweites Mal, und beim dritten Mal dann schon haben wir das komplett abgegeben, und mein Counterpart hat zum Beispiel hat mit einem anderen Trainer... die haben das gehostet. Also, ich war wirklich dann zum Schluss nur mehr im Hintergrund, und bin im Notfall eingesprungen. Um da eben auch zu ermöglichen, dass sie selbstständig das organisieren. Und dass H3 sich vollkommen rausnimmt, inhaltlich, und auch methodisch – weil die Methoden haben sie eh auch schon gelernt – sondern einfach nur dieses Umfeld zur Verfügung zu stellen, und zu ermöglichen, dass sie zusammenkommen.

S: Mhm. Ja, aber das klingt ja eigentlich eh auch vielversprechend..?

[51:30]

C: Ja, das macht auch Sinn. Ja, das macht absolut auch Sinn, die Leute halt zu unterstützen im Austausch. Aber es sind halt auch... Ja, es geht dann viel... Manchmal so... Ja, das ist ja auch wieder ein neues Thema dann: Also, bei anderen Projekten, wo manchmal viel Zeit verloren geht, oder wo Leute halt aufgebaut werden, dass sie das machen, und dann gehen sie auch schon wieder in ihr Village zurück. Und dann baut man halt Leute auf, über ein paar Jahre, und dann... Also man muss mehrere Leute gleichzeitig aufbauen in dem Bereich, weil 2-3 können wieder wegfallen. Also, da muss man halt überlegen: „Wo stecke ich halt Geld rein, wo stecke ich Wissen rein, damit sich da was verändert?“ Ja, also, ein großes Thema, die Entwicklungszusammenarbeit.

[52:25]

S: Das nicht in einer Stunde abgearbeitet werden kann.

C: Nein... Ja, und man kämpft halt manchmal so ein bisschen, eben auch einerseits gegen die Zeit, aber... Ich war dann auch in einem Gebiet, da war eine Miene auch, im Hochland. Und diese Miene bestimmt halt irgendwie auch das ganze Leben. Und da gibt es dann auch so Kompensationszahlungen zum Beispiel an Gebiete. Weil da wird Kupfer und Gold abgebaut, und das verunreinigt natürlich auch die Flüsse, und zerstört die Natur. Und dafür zahlen die eine Kompensation an die Dörfer. Und da fließt unheimlich viel Geld. Und das ist einfach ein anderer Lebensalltag. Und da gibt es auch diese Straße, die ins Hochland führt, die aber von der Miene gebaut wurde. Und da entlang spielt sich das Leben ab. Aber es wird halt bestimmt von der Miene, halt. Also, es ist... Und dann versucht man halt sich für Umweltsachen einzusetzen, aber man weiß halt wo das Geld dann eigentlich herkommt. Und das... Also, das ist... Manchmal hat man das Gefühl, man kämpft da so David gegen Goliath. Und ja... Da gibt es ganz viele Punkte, wo man noch kritischer hinschauen kann auch, in der Entwicklungszusammenarbeit.

S: Ja. Naja... Aber, „kämpfen“ auf jeden Fall? Also du würdest sagen, es war irgendwie schon ein Kampf am ehesten für dich?

C: Also ja, persönlich... Also „Kampf“ im Sinne von: Man geht halt wirklich an seine Grenzen. Man ist dort... Also, einerseits eben mit dem, ok, neue Lebenssituation, und dann muss man mal auch mit der Natur dort zurechtkommen – wobei das war eigentlich dann ganz einfach... Weil man halt auch... So Mosquitos, die überall sind... Man muss halt einfach seinen Lebensstil da irgendwie anpassen. Man muss dann so präventiv – also, mir war das halt wichtig – schauen, dass man halt nicht oft von Mosquitos attackiert wird. Oder man... Ja, ich bin jetzt ziemlich gut in der Abwehr von Kakerlaken und anderen Getieren. Also, das sind halt schon lustige Sachen. Das muss man auch mit Humor nehmen. Also, man wird da abgehärtet. Oder wenn man halt ein paar Tage kein Wasser hat, oder keinen Strom... Also, man wird auch selber kreativ, das ist schon was Spannendes. Oder wenn man dann mitten im Dschungel auf dem Boot fährt, oder durch den Dschungel, und dann sind so Mangroven. Und man kennt das eigentlich nur aus dem Fernsehen, oder aus Universum. Und dann ist man aber mittendrin. Und du bist halt mitten im Nirgendwo im Dschungel. Und das ist halt schon cool, das ist sehr aufregend. Also, man ist halt nicht nur Besucher, oder man ist nicht nur Tourist, sondern man lebt halt das Leben dort. Und das war es auf alle Fälle wert. Also, da in so Holzhütten mitten im Dorf am Boden schlafen, unterm Mosquitonetz... Und du bist halt da im Freien, und dann wird auf der Feuerstelle gekocht, und du musst halt schauen, wo du das Wasser herkriegst. Also, das ist schon ein Erlebnis für sich. Also, ich glaube dass halt so diese Auslandseinsätze nicht nur für die Entwicklungszusammenarbeit da sind, sondern halt auch wenn man selber dann zurückkommt. Also, man entwickelt sich halt selber auch. Man schickt Bilder nachhause, von einem anderen Lebensstil, oder einer anderen Lebensart.

[56:00] ENDE

Gespräch 5, J.

11.3.2021, Dauer: 1 Stunde 7 Minuten 38 Sekunden

[0:25]

J: Hast du Fragen vielleicht? Das würde mir einfach helfen durch das Gespräch, wenn du Fragen hast, oder so. Ein bisschen mich leiten, oder so, wenn ich abschweife oder so. Bitte.

S: Ja, selbstverständlich. Gern. Wobei ich sagen muss; „abschweifen“ ist in diesem Format vollkommen ok. Also, mach dir keine Sorgen. Wenn es zu weit wird, dann... Ich stell schon auch Fragen, klar. Oder wenn ich irgendwas nicht verstehe, oder so. Umgekehrt zum Beispiel, wenn du Pausen machen möchtest, auch wenn du zum Beispiel die Aufnahme stoppen möchtest dazwischen, jederzeit einfach sagen, bitte.

J: Ok.

S: Ja dann möchte ich dich bitten: Dieses Oral History Format ist ja so: ich möchte dich jetzt einfach bitten, dass du mir von deiner Zeit bei Horizont 3000 das erzählst, was dir wichtig erscheint. Die Eckdaten: Vielleicht, wo wann du in welcher Rolle was gemacht hast.

J: Ok. Ich war auf Einsatz von 2016 Jänner bis Mai 2018. Das heißt, ein normaler Einsatz mit H3 ist normalerweise zwei Jahre, und wir haben das ein bisschen länger gemacht, ein halbes Jahr. Und mit „wir“ meine ich meine Frau und mich. Wir waren gemeinsam auf Einsatz, am selben Einsatzort, und sogar mit demselben Partner, mit demselben lokalen Partner vor Ort. Ich habe angefangen mit einem Projekt, und meine Frau hat das dann nach 3-4 Monaten... Hat sie ein Projekt bekommen. Das heißt, sie hat dann auch für Horizont gearbeitet. Ich habe angefangen, sie war die mitausreisende Partnerin, was am Anfang schwer war für sie, in der Vorbereitungszeit, muss man vorausschicken. Aber dann hat unsere lokale Countrydirektorin, da die Länderchefin, viel geholfen, und dann hat sie ein Projekt bekommen, und dann war das einfach ein viel besseres Zusammenarbeiten, Zusammenleben auch. Muss ich voranschicken. Weil sie hat nämlich auch den Vorbereitungskurs absolviert in Wien, aber als begleitende Partnerin, was meiner Meinung nach auch in Horizont 3000 immer ein bisschen negativ konnotiert ist, hätten wir das Gefühl gehabt. Weil: Du hast da keinen Vertrag. Du bist immer so irgendwie so das Beiwerk. Und das hat sie ganz intensiv gefühlt manchmal. Man kann sagen, vielleicht war sie einfach sehr sensibel. Aber das war immer so: Ja, wir machen eine Übung, für die mit dem Vertrag, aber die E. kann auch mitmachen. Das war immer... Das war irgendwie so der Anfang. Das war dann nicht so schön der Anfang. Zum Beispiel, weil ich habe einfach auch viel damit zu tun gehabt, sie zu beruhigen. Aber das hat sich dann positiv herausgestellt, weil auch... Mein Hintergrund ist Wirtschaft, und meine Frau ist Lehrerin, und wir haben gearbeitet im Bildungssektor. Und das wäre eigentlich... Mein Projekt wäre eigentlich auch für sie super gewesen. Aber ich habe mich beworben. Typisch gendergerecht, der Mann hat sich beworben, und die Frau geht mit. Würden wir vielleicht jetzt anders machen; wäre auch vielleicht von Horizont 3000 sensibler gewesen, zuvor schauen, wer der Partner ist, ob

das passt, oder so. Das haben wir aber alle gemeinsam verpasst, dass wir da irgendwie sensibler wären, oder ob das für wen anderen passt. Genau.

Wie schon gesagt; Papua-Neuguinea als Einsatzland. Wir waren dann aber noch im Osten auf einer Insel, die heißt Bougainville. Und das ist die östlichste Provinz von Papua-Neuguinea, und haben beide gearbeitet dort für die katholische Diözese. Und dort im Education Agency, so im... Keine Ahnung, im österreichischen Kontext ist das die Bildungsdirektion oder so. Aber das geht dann aber immer pro Konvention, da gibt's irgendwelche Protestanten, Katholiken, und... irgendwelche anderen noch. Und ich habe gearbeitet in einem Projekt, das eigentlich Horizont 3000 erschaffen hat. Da geht's darum, Finanzmanagementkurse für DirektorInnen von Schulen, weil vorausgesetzt muss man sagen: Da bekommen die Schulen das Geld für die Verwaltung und den Betrieb, und den täglichen operativen Verlauf der Schulen. Nicht wie bei uns, dass das bezahlt wird. Sondern die bekommen theoretisch 3-4 mal im Jahr viel Geld, und müssten eigentlich das Geld nach einem Budget ausgeben. Was – kulturell bedingt und... ja kulturell bedingt kann man meistens sagen – nicht so gut funktioniert, weil da einfach verschiedene Stakeholder dabei sind, die Interesse haben vielleicht an Geld zu kommen. Und das geht sich meistens nicht aus. Das war meine Aufgabe, die hat geheißen ‚Financial Literacy‘, so ungefähr, als Schlagwort. Und meine Frau ist Lehrerin, die hat dann ein Projekt gehabt auch für didaktische und pädagogische Fortbildungen für LehrerInnen zu machen, weil sie einfach auch das irgendwann gelernt hat. Was man sagen muss, mein Projekt ist ein Projekt das schon 2005... nein, 2007 gestartet hat. Das heißt, ich war in einer langen Reihe von – wie nennt das Horizont – Technical Advisors halt, oder Volunteers, und ich war glaub ich der 1, 2, 3... Ich war der vierte in dem Projekt. Also, das... Die haben schon eine lange Leidenszeit mit verschiedensten Menschen aus Österreich gehabt – oder Deutschland – das hat man einfach gemerkt bei mir, dass die Leute im Projekt teilweise einfach schon sehr erfahren waren, und einfach auch gewusst haben, wie man mit Weißen umgeht. Und dass man ab und zu einfach den Mund hält und wartet bis halt die zwei Jahre vorbei sind, weil dann kommt eh ein neuer, oder der ist weg. Es war einfach ein bisschen schon auch... Es war einfach schon genug, habe ich gemerkt, am Schluss, dass man so viele Leute ins gleiche Projekt schickt. Und bei meiner Frau war das andere Thema: Es hat nichts gegeben. Keinen Counterpart, keinen lokalen wirklich, es hat kein Geld gegeben, es hat eigentlich nichts gegeben. Die hat einfach das Problem gehabt, sie hat von Null anfangen müssen, was dann in zwei Jahren auch wieder schwer ist. Bei mir war es so: Bei mir war es irgendwie schon so in der Projektphase beim Auslaufen. So Fading-Out. Das war ganz interessant zu beobachten, wie wir beide in verschiedenen Phasen waren vom Projekt, aber trotzdem beide die gleichen Probleme oder Herausforderungen – wie es so schön heißt – hatten.

[7:14]

Man muss vorausschicken: Bougainville ist die östlichste Provinz und man muss sehen, dass... Papua-Neuguinea ist 1975 unabhängig geworden, das hat vorher zu Australien gehört, und in Bougainville hat die australische Administration in den 60er Jahren riesige Kupfervorkommen gefunden, und hat dann eine Tages... also, eine Open-Cut-Mine, so ein Tagebauwerk, so mit

Riesenloch in der Erde, begonnen zu implementieren, und hat da ein Riesenloch in Panguna gegraben und das war zu der Zeit – 70er, 80er Jahre – die größte Kupfermine und Goldmine kombiniert, der Welt. Und die haben da Milliarden Dollar gescheffelt, und es ist nichts im Land geblieben, oder in der Provinz. Oder sehr wenig. Und es waren viele Weiße dort, und es waren viele Leute aus Papua-Neuguinea dort. Kulturell... von der... Also, das eine sind Melanesier, das andere sind Polynesier; es sind komplett unterschiedliche... einfach, Einstellungen und kulturelle Unterschiede zwischen Bougainville und Papua-Neuguinea. Bougainville sind die Leute wirklich, wirklich ganz... von der Hautfarbe ganz dunkel, so eigentlich... wirklich, und in Papua-Neuguinea ist eigentlich... Wenn man das jetzt in Tok Pisin – das ist so die Verkehrssprache – die Bougainvillesen haben wir immer gesagt sind die Black-Skin, und die Papua-Neuguinesen sind die Red-Skin, wenn man das übersetzen kann. Das ist einfach ein viel helleres Braun. Das ist eigentlich eher so in Richtung Indonesien; Philippinen; haben die einfach optisch mehr Vereinbarkeit als mit den Leuten von Bougainville. Man weiß nicht, warum das so ein großer Unterschied ist. Aber es gibt anscheinend eine historisch verwandtschaftliche Beziehung zwischen den Menschen von Bougainville und den Aborigines. Die sind auch von den Kulturen, von den Geschichtserzählungen, und so, einfach sehr eng verwandt. Das ist ganz interessant. Und deshalb, und durch die Mine, und durch die ganzen kulturellen Unterschiede, hat dann ein Bürgerkrieg angefangen sich auszubreiten über die Mine, und der hat 10 Jahre gedauert. Und bis zu 20 % der bougainvillesischen Bevölkerung ist während dem Bürgerkrieg umgekommen. Und das heißt, das war die bestentwickelte Provinz bis 1990, und jetzt ist es die am schlechtesten oder am wenigsten entwickelte Provinz. Also von ganz oben nach unten, gefühlt. Die haben gehabt Flugzeuge, Hubschrauber, eigene Fluglinie, und jetzt durch den Bürgerkrieg, der 2001 beendet wurde, gibt es wirklich nichts. Es ist einfach eine riesentraumatisierte Bevölkerung, mit hohem Alkoholmissbrauch, mit Gewalt an Frauen; es ist einfach eine riesentraumatisierte Gesellschaft. Und deswegen ist Horizont 3000 auch dort, und versucht natürlich im Bildungsbereich da zu unterstützen, dass da die Ausbildung besser wird. Und dort hinzukommen, mit dieser... die Geschichte zu wissen, dass Weiße nicht wirklich so super beliebt sind... [PAUSE] Das wurde uns eigentlich nicht so wirklich gesagt, im Vorbereitungskurs. Was sich aber dann herausgestellt hat, dass wir immer mit Australiern verglichen wurden, und eigentlich die Australier als Weiße böse sind. Europäer sind immer die braven, weil früher die ganzen katholischen Pfarrer Deutsche waren. Deswegen mag sie jeder, weil die anscheinend irgendwann einmal nett waren. Und das ist wirklich ganz lustig. Ich habe immer gesagt... Zu mir haben sie immer gesagt, ich bin ein Pfarrer. Dann weiß ich nicht, was sie zu meiner Frau gesagt haben, es ist vielleicht die Köchin. Ich weiß es nicht. Aber bei mir haben sie immer geglaubt, ich bin ein Pfarrer, aus Deutschland. Und... Aber deswegen haben wir eigentlich nie die Auswirkungen oder so Feindseligkeit gespürt wie Australier. Und das ist zum Beispiel in anderen Teilen von Papua-Neuguinea komplett anders. Da gibt es einfach diese geschichtliche Entwicklung mit der katholischen Kirche und weiße Pfarrer nicht in diesem Ausmaß, wie es wir erlebt haben. So hätten es wir erfahren. Und wir haben dann natürlich

für die katholische Diözese gearbeitet, und das hat natürlich dabei geholfen, dass sie alle geglaubt haben, wir sind irgendwelche Nonnen und Pfarrer, die da arbeiten. Genau.

[12:00]

Und... was... jetzt bin ich abgeschwiffen. Und, was ich sagen hätte wollen: Wir haben in Arawa gewohnt. Und ohne Karte ist das jetzt ein bisschen schwer, sich vorzustellen. Das war die frühere Hauptstadt der Insel. Und nach dem Bürgerkrieg ist die Hauptstadt auf eine andere Insel verlegt worden. Das heißt, wir haben nicht einmal im Zentrum oder in der Hauptstadt gewohnt, wo es alle Services und Strom oder sowas gegeben hat, sondern eigentlich in der früheren Hauptstadt, in so einer Art Ruinenstadt, wo viel zerstört war. Und wir waren eigentlich die einzigen von Horizont 3000 in dieser Stadt. In der jetzigen Hauptstadt Puka hat es zeitweise zwei... einen Kollegen und eine Kollegin gegeben von Horizont 3000. Das heißt, wie waren jetzt nicht alleine auf der Insel, sondern haben regelmäßig auch Kontakt gehabt mit anderen KollegInnen. Was natürlich den Nachteil gehabt hat, dass man auch in zwischenmenschliche Konflikte hineingeraten ist, oder auch in Konflikte zwischen den lokalen Projektpartnern und Kollegen. Also, das ist... Das war ein bisschen das Problem. [PAUSE] Genau. Vielleicht kannst du mir jetzt mit einer Frage helfen.

[13:30]

S: Ich wollte nur fragen: Also, dieses Papua-Neuguinea, das ist ja mittlerweile eingestellt von Horizont 3000. Aber warst du da der letzte in der Rolle dort, weil du gemeint hast; Fading-Out?

J: Genau, nein. Eigentlich hätte nach mir wer kommen sollen. Die haben dort dann in unserem Einsatzort umdisponiert. Aber eigentlich hätte noch wer kommen sollen nach mir, um das wirklich offiziell zu beenden, das zu übergeben, und das einfach wirklich mit einem schönen Schluss abzuschließen, das Projekt. Bei mir, ich bin weggefahren, und wir haben eigentlich noch einen Projektplan gehabt, es wären eigentlich... noch Sachen noch offen gewesen. Und deswegen hätte man irgendwen gebraucht, der das wirklich auch formell abschließt, übergibt und so. Und das ist dann nicht mehr passiert. Einerseits, weil sie sehr wenige Bewerber gehabt haben, oder Bewerberinnen für... generell für die personelle Entwicklungszusammenarbeit, und andererseits haben sie sie dann irgendwo anders hingeschickt, in Papua-Neuguinea. Also waren wir die letzten im Projekt. In unseren beiden Projekten.

[14:50]

S: Ok, ok... Hast du da... Also, das ist ja spannend, wenn du da mit deiner Frau dort warst: Wenn ich mir das vorstelle, dann habt ihr wahrscheinlich ziemlich viel die Gelegenheit gehabt, gemeinsam zu reflektieren über eure Rollen dort. Nein?

J: Ja.

S: Hattet ihr da so Lernerfahrungen, an die du jetzt dich noch erinnerst? Also, Dinge die ihr zum Beispiel komplett anders erwartet habt, oder?

J: Na, ich kann mal so einen strukturierten Erwartungsbogen bis zum Reality Check und bis zur rückkehrenden Depression erklären. Am Anfang beim Bewerben... Ich muss sagen ich war in der Privatwirtschaft vorher. Somit wirklich viele Stunden arbeiten und leisten ist so wichtig. Und bis ich irgendwann gemerkt habe, das möchte ich nicht mein ganzes Leben lang machen. Und dann haben wir gesagt, eigentlich wollten wir immer gemeinsam ins Ausland, eigentlich so Entwicklungszusammenarbeit spricht uns beide an. So sozialromantisch, die Welt gemeinsam besser machen. So richtig mit einer rosa Brille, ein bisschen, was Gutes tun. Und dann „ja, super!“. Und dann gibt es das Projekt, plötzlich, das passt irgendwie zu meinem Lebenslauf, und da kann ich mich bewerben. Und plötzlich sagen sie „ja, super, wir warten schon ewig auf dich, komm!“. Und wir so super-euphorisch. Einfach, das wird nur toll und toll. Und auch im Vorbereitungskurs wird einem ein bisschen diese Idee vermittelt: „Ihr seid so super, und es wird so toll. Und mit dem Partner zusammenarbeiten... Und alle warten nur auf euch, weil es ist so super.“ Und dann kommst du hin, und es ist nichts. Und dann... Du fühlst dich willkommen, weil es einfach kulturell einigermaßen... erzwungen ist – sie müssen, das ist einfach eine Kultur, wo man einfach nicht seine Meinung offen kundtun kann. Und das weiß man am Anfang nicht, und am Anfang heißt dich jeder willkommen und ich freundlich zu dir. Aber es passiert nichts im Projekt. Solange sie dich nicht persönlich kennen und die wirklich mit dir eine Beziehung aufgebaut haben, die lokalen KollegInnen, passiert nichts. Und dann fängt man langsam einmal zum Umdenken an. Warum hat das vorher keiner gesagt? Ich bin ja nicht der Erste dort. Es gibt ja schon vorher Kollegen oder Kolleginnen, die hätte man fragen können. Aber die hat man nicht fragen dürfen. Und hin und her. Und dann fängt man langsam zum Zweifeln an. Dann hört man Geschichten von anderen KollegInnen, wie es da im Projekt abrennt. Dann kriegt man mit, wie große Player – so wie Oxfam oder WorldVision und so, die ganz großen, oder so die Australier, die sind auch relativ groß in Papua-Neuguinea, oder die VSO, die vom Commonwealth, das Volunteer Service Overseas, und so – arbeiten, und man denkt dann nur: Erstens habe ich es mit Horizont 3000 wirklich gut erwischt, weil sie wirklich ein bisschen so Grassroots-Level ist, keine großen Ziele, keine großen Projekte, nicht viel Geld drinnen ist, sondern wirklich an der Basis arbeitet. Aber andererseits denkt man sich: Es tut sich trotzdem nichts. Aber es... am Horizont-Ansatz ist sympathisch, was einfach wirklich Low-Key ist, und du kannst wirklich mit vielen Leuten... Und du musst öffentlich reisen, und du schmeißt einfach nicht wie Weiße einfach das Geld in die Luft und Leute kommen und es passiert nichts. Und Horizont 3000 ist wirklich: Du musst selbst viel arbeiten, und hast nicht wirklich so große Ziele, die die dir vorgeben. Aber es passiert auch nichts, und das mit Geld, da passiert auch nichts. Weil – das ist unsere Meinung – eigentlich keiner gefragt hat, die lokalen Projektpartner, was sie wollen. Weil... Mein Projekt ist so entstanden, da hat es einen Deutschen gegeben, der hat das bei einem anderen Einsatzort kennengelernt, hat Horizont 3000 gesagt, „das ist ein leiwandes Projekt, machen wir das in Bougainville!“ Und Horizont 3000 hat gesagt: „Super“, und hat das irgendwie der Diözese verkauft. Aber es war nie, die Diözese sagt, „wir bräuchten das“. Und da habe ich immer das Gefühl gehabt, sie sind froh, dass was passiert. Sie können in ihrer Zeitung und woanders erzählen, was sie nicht Tolles machen. Aber eigentlich interessiert es

gar keinen. Weil einfach der Wunsch oder die Notwendigkeit nicht gesehen wird. Und jetzt im Nachhinein, wenn Horizont alles zugesperrt hat, und du mit mehr KollegInnen wirklich einen ehrlichen Austausch hast, nach deinem Einsatz, kommt man eher drauf, dass das Ganze irgendwie von außen drauf oktroyiert ist. Dass wir eigentlich wollen... helfen.

[20:00]

Und das ist einfach in Papua-Neuguinea einfach – soweit ich es gesehen habe, und Horizont 3000 das beurteilen kann – schon bei vielen Projekten in diesen 2 ½ Jahren... schon der Fall. Und das ist im Nachhinein irgendwie ein ungutes Gefühl. Also, hinterlässt es, dass man irgendwie das Gefühl hat: Ja, es war eigentlich für uns super, und ich glaube auch, wir sind gut ausgekommen. Aber irgendwie hätte es erstens andere Anforderungen oder Wünsche gegeben vom Partner, die aber einfach nicht von Horizont irgendwie abgedeckt werden konnten, oder einfach nicht interessant waren. Oder nicht jetzt Horizont 3000 sagt ja: Bildungsbereich, da gehen wir komplett raus, wir machen jetzt Umwelt, und Menschenrechte, und Sozialgesellschaft glaub ich, oder so, und Bildung haben sie komplett gestanzt. Und das decken sie auch nicht ab. Und dann heißt es plötzlich: „Nein, das passt jetzt nicht mehr in unsere Vision und Mission.“ Wo ich mir denk, ja, aber die Vision und Mission müsste eigentlich von den Partnern kommen, aber nicht jetzt vom Büro in Wien, wenn ich den ganzen Tag hinter dem Schreibtisch sitze. Und ich muss mich jetzt gleich entschuldigen: Ich bin jetzt nicht in der Entwicklungscommunity, oder in International Entwicklung. Vielleicht falsches Wording ab und zu. Aber, nur jetzt... Nicht persönlich nehmen. Aber: Viele Leute, die viel in Wien sitzen, auch am Schreibtisch, und jeden Tag heimgehen, und brav irgendwelche Theorien lesen, da fehlt irgendwie der Praxisbezug, meiner Meinung nach. Und das hätte ich irgendwie gespürt, und im Nachhinein ist es immer manifester geworden, der Gedanke. Dass es einfach... Ich glaub nicht, dass man so viel... Theorie ist dann wichtig, dass man wahrscheinlich einen großen Diskurs anstarten kann, aber für die operative Arbeit, wenn man sagt, man will wirklich am Grassroot-Level arbeiten, ist die Theorie jetzt oft im Weg. Wenn man das Ansuchen des Partners nicht erfüllen kann, weil es jetzt nicht in mein Schema passt. Weil es jetzt nicht mehr der aktuelle Diskurs ist, dass ich sage: Ich schicke – blöde Sache – mit Berufsausbildung Tischler hin, und die arbeiten in der Berufsschule als Lehrer. Und ich hätte geglaubt, oder ich glaube zu sagen, dass das wahrscheinlich in Bougainville zumindest gut gebraucht wird, und auch die Nachfrage war, wenn man mit LehrerInnen gesprochen hat. Aber Horizont sagt: „Das machen wir nicht mehr, das war der Ansatz der 90er Jahre, das ist einfach Out-to-Date. Das können wir nicht machen, weil das ist einfach ein komplett falscher theoretischer Ansatz. Wir müssen jetzt... Hilfe zur Selbsthilfe.“ Aber vielleicht sind manche Projektgebiete... Wollen das auch nicht, den neuen Ansatz. Sondern wollen einen Lehrer aus Österreich, der einfach auch jeden Tag kommt, und Kinder wirklich ausbildet, und Lehrer, und so Wissen weitergibt. Das ist unsere Erfahrung. Und nicht einen der jetzt sagt, nein, ich bin da, und wenn ihr etwas braucht, kommt einfach zu mir. So eh das, was... wie nennt man das? Wie hat das Horizont genannt? Ich habe es vergessen. Aber das ist einfach... ab und zu haben Leute die Erwartung, jetzt kommt wer aus Europa. Und dann sitze ich dort, und sage: „Wenn

ihr etwas braucht, kommt bitte. Aber ich möchte ja nicht mich jetzt zu viel einmischen. Ich bin Berater – genau – und ich berate euch. Aber ihr müsst alles selber machen.“ In Bougainville zumindest haben die Leute die Erwartung: „Jetzt kommt ein Weißer, der macht. Und dann können wir etwas lernen.“ Und wenn du dann nur sitzt, und beratend tätig bist, dann wirst du nicht ernst genommen. Das ist der... das ist jetzt nur für diese Region wirklich aussagekräftig, oder traue ich es mich sagen. Und dann sage ich: „Nein, ich bin ein Berater.“ Und so. Und dann sagen sie: „Nein, du musst uns ja helfen, du musst ja mitarbeiten.“ Ja, und dann bist du zwischen Horizont 3000 wenn du sagst, „nein, ich mache das aktiv, und habe das Projekt ja angestoßen. Und ich bin irgendwie auch die treibende Kraft.“ Und die sagen dann: „Das ist ganz, ganz böse. Das wollen wir nicht, und das machen wir nicht.“ Und lokal heißt es plötzlich: „Du musst machen.“ Und dann stehst du dazwischen, zwischen: Was darf ich da wirklich Horizont 3000 *sagen*? Oder, wie aktiv darf ich jetzt sagen, sein zu können, und wie aktiv bin ich in Wirklichkeit? Und da glaub ich gibt es ab und zu schon einen großen Unterschied zwischen manchen Leuten. Du musst halt in eine Richtung so kommunizieren, und in die andere musst du was anders machen, teilweise. Was aber das Lustige ist: Leute, die komplett aktiv sind, und komplett dominant im Projekt werden dir als positives Beispiel verkauft. Gleichzeitig wird dir gesagt: So darfst du nicht sein. Das ist halt ein bisschen... verwirrend ab und zu, wenn du anfängst.

[26:00]

S: Ja, das kann ich mir vorstellen. Und was für einen Weg hast du da für dich gefunden? Weil zum Beispiel jetzt dieses Projekt mit der Financial Literacy war also nicht das, was den Bedürfnissen deiner Wahrnehmung nach entsprochen hat...

J: Doch, den Bedürfnissen... Ich als 30-jähriger Österreicher würde auch sagen, das war ein ganz, ganz großes Bedürfnis, das zu schulen. Aber das sehe ich als Österreicher, sozialisiert in Österreich, aufgewachsen... war ein halbes Jahr in Finnland im Ausland bis jetzt, und das war es. Also immer nur europäische Sicht. Vor Ort ist das Problem für... mit Finanzmanagement und Geldmanagement und wirklich auf Geld aufpassen... Es ist einfach ein Wertesystem, dass man sagt, ich gebe dir Geld, und du musst jetzt für die Schule, die nicht dir gehört, wo deine Familie nicht wohnt, wo dein Clan nicht ist, wo du keine familiären Bindungen hast, musst du jetzt plötzlich für das große Ganze, für die Gesellschaft streiten und schauen, dass du das Geld zusammen hast, obwohl der kulturelle Hintergrund deine Verpflichtungen deiner Familie und deinem Clan gegenüber das Wichtigste ist. Da gibt es jetzt nicht: „Geht es der Gesellschaft gut, geht es allen gut“, da geht es „geht es mir und meinem Clan und meiner Familie gut, dann geht es mir gut“. Und wir haben auch so einen Cultural Orientation Course gehabt, und haben auch viel mit ein paar Österreichern – manche leben schon seit 30 Jahren dort – auch diskutiert, wenn wir die getroffen haben, dass eigentlich... Es ist jetzt keine Gesellschaft... Bei uns ist ja... Ich kann da jetzt ein Beispiel nennen: Wenn ich stehle, ist das schlecht, wenn ich wem anderen etwas wegnehme. Weil das ist dann so ein... da gibt es Gesetze, und das Gut für die Allgemeinheit – so Allgemeinwohl – und da gibt es allgemeine Gesetze, und da halten wir uns dran und dann funktionieren wir super. In Papua-Neuguinea ist einfach die

Einstellung so: Wenn ich etwas stehle, und das bringt meinem Clan etwas, und meiner Familie, ist das gut. Dann ist das nicht schlecht. Weil es bringt uns Vorteile. Und es geht einfach wirklich um meine Großfamilie, was wichtig ist. Und nicht um „ich helfe jetzt irgendwem Fremden“. Das passiert nicht. Und da dann jemandem zu sagen, er darf jetzt nicht ein bisschen was abzweigen, weil... sein Clan sagt, oder sein Clanbruder sagt: Hey, gib mir einmal 5.000 Kina. Mein Onkel ist gestorben, oder wir brauchen jetzt was für das Begräbnis. Dann nimmt der das Geld. Und dann ist für ihn das eigentlich jetzt per se nicht schlecht.

Und das ganze Bildungssystem ist ja eigentlich aus Australien. Eigentlich von Weißen. Und das ist überhaupt nicht angepasst an die lokale Gesellschaft, Denkweise, an Wertigkeiten, an gar nichts. Es ist einfach... Es gibt Schule, so wie in Australien, und fertig. Aber es... Und dass die einfach mit Geld nicht umgehen können, weil sie einfach so viel unter Druck sind von allen anderen in ihrem Clan ist verständlich. Und dann komm ich daher und sag: „Ja, da müssen wir eine Einnahmen-Ausgabenrechnung machen. Da muss man Budget machen. Man muss das immer super dann... immer mit so einem Acquittal, mit einer Bestätigung unterschreiben und das eindrücken.“ Da sagen sie: „Ja, das stimmt!“ Aber sie gehen nachhause und machen es trotzdem nicht. Weil sie es einfach... Sie *können* es nicht machen. Wenn der zu seinem Clanbruder/-schwester sagt: „Nein“, dann sagen sie auch das nächste Mal, wenn der Hilfe braucht: „Nein, du hast es uns nicht gegeben.“ Und er kann nicht anders. Und da kann ich noch so viele Kurse geben.

[30:00]

Es wird nicht funktionieren, wenn das komplette System falsch ist, wie Schule administriert wird. Das heißt, da ist der Ansatz falsch. Es ist richtig, sie haben kein Geld, und sie geben es sicher oder in vielen Fällen nicht richtig aus. Aber wenn ich da welche schule, die eigentlich nur unter Druck stehen von allen anderen, dass sie das Geld hergeben, zwingen ich ihn zu sagen: „Ja, ja, ich mache es falsch, und du bist richtig.“ Und gleichzeitig steht er unter Druck von allen anderen von seinem Clan. In Wirklichkeit gebe ich ihn in eine Position, wo er beide enttäuschen müsste. Und das macht er nicht.

[30:45]

S: Also, das klingt jetzt ja eigentlich... also, das heißt, die Idee, die Projektidee mehr oder weniger kommt von außen, aber du... du siehst trotzdem den Bedarf, hast du jetzt gemein, den „Außenbedarf“. Aber das Problem von der Partizipation in dem Fall ist eher, die Menschen tatsächlich zur Teilnahme zu bringen, weil das Ganze in einem System eingebettet ist, wo das Ganze nicht funktioniert werden kann. Stimmt das?

J: Ja, man muss unterscheiden: Partizipation im Projektteam hat gut funktioniert oder sogar sehr gut funktioniert. Halt mit meinem Counterpart und dem Projektassistent, und alle, die da bei uns im Projektteam mitgearbeitet haben. Da ist die Partizipation gut, weil wir haben eine relativ... bis auf meinen, der war der Projektcoordinator, der war schon 8 Jahre dort, der war einfach... der war

dann zu lange schon im Projekt, halt. Der war einfach zu... einfach zu lange dabei. Man hat es einfach gemerkt: Der ist dabei weil es... ja, interessanter Job, er kann viel herum reisen und bekommt eigentlich immer sein Geld. Und er tut sich nicht weh mehr. Da haben wir zwei Junge gehabt im Team, und die hat man einfach wirklich gemerkt: Die wollten was lernen, die waren voll dabei, haben Ideen eingebracht. Und das war für mich zum Beispiel das Schönste im Projekt. Mit zwei jungen Menschen zusammenzuarbeiten. Und die haben mir einfach viel beigebracht. Aber ich habe ihnen auch viel von dem strukturierten Arbeiten beibringen können, was auch vor Ort in der Wirtschaft gefragt ist; es ist einfach so. Dass man auch mit einem Computer arbeiten kann, dass man Word, Excel, E-Mail, dass man auch solche Dinge einfach beherrschen schon *muss*, auch vor Ort. Was vorher nicht der Fall war. Und das war natürlich... da habe ich intern viele Trainings gegeben, viele Workshops, Fortbildungen und wirklich auch Leute versucht... Dass man halt jeden Tag zum Arbeiten kommt, ist halt auch nicht selbstverständlich. Aber auch zu sagen, wenn du arbeitest, sollte man schon schauen, dass man jeden Tag kommt, das ist irgendwie schon die Erwartung, wenn man in einem Projektteam arbeitet. Und allein das, glaube ich, war neu. Und dass man sagt: „Hey, wo warst du denn gestern?“ Und er sagt: „Ja, mich hat es nicht gefreut.“ Und dann sagst du: „Hm, ok.“ Und dann wartest du halt zwei Wochen. Und dann sagst du: „Hm, wenn du das nächste Mal nicht kommst, sagst du es halt.“ Und so.

[33:16]

Und sagt er: „Warum?“ Sagst du: „Na...“ Und dass man dann einfach ein paar Ideen von Arbeiten, so: Regelmäßigkeit; man muss an Sachen dranbleiben... Einfach ein bisschen einfach nur mittransportiert, um auch das Verständnis für andere Volunteers oder Technical Advisors zu erhöhen, falls wirklich ein anderes Projekt kommt. Weil sonst einfach... Die kulturelle Sensibilität ein bisschen zu schärfen. Weil am Anfang haben sie geglaubt, warum ich immer komme? Warum komme ich jeden Tag arbeiten. Und so sage ich: „Ja, weil das... Erstens, bin ich Österreicher... Das ist... Man geht arbeiten, jeden Tag. Auch, wenn es jetzt nichts zu tun gibt. Aber, man geht arbeiten. Man kann jetzt nicht an den Strand fahren.“ „Aha.“ Einfach nur... Da kommt man selber drauf, wie komisch man ist, eigentlich, im Denken.

Und da war die Partizipation eigentlich vom internen Team eigentlich sehr groß, bei den TeilnehmerInnen, bei den ganzen DirektorInnen war sie groß, einerseits, weil wir eine Woche lang Accommodation-halt Unterkunft-und einen Ort bezahlt haben, wo es Strom gegeben hat, und wo jeden Tag dreimal Essen war. Und weil es eine gute Stimmung war, weil die kennen sich eh alle, und die meisten sind verwandt, viele. Und es war einfach ein schönes Gruppenerlebnis. Aber inhaltlich bezweifle ich schon stark, [PAUSE] dass vieles was wir präsentiert haben auch wirklich umgesetzt *wurde*. Das sage ich auch, obwohl ich weiß, dass alle meine Vorgänger Berichte geschrieben haben, dass die *alle* das super machen. Ich war da anscheinend der Einzige, der es nicht zusammengebracht hat, dass sie es super machen. Aber bei allen anderen, wenn man Berichte liest, ist es immer nur ein Erfolg, und es scheint immer nur die Sonne. Und es sind immer nur Freunde. Und es ist alles super. Das heißt, wenn du Berichte liest, von Projekten, oder so

Projektberichte... Wenn 5% stimmen, glaub ich, ist viel, was ich gelesen habe, bis jetzt. Also, es ist... Natürlich, man verkauft sich immer, und schon klar, aber da fehlt mir auch ein bisschen da die Ehrlichkeit darin. Ich glaub... Und wir haben natürlich auch so Follow-Up-Visits gemacht in Schulen: Wenn ich wirklich sag mit einem gewissen Standard, ob es jetzt wer gemacht hat oder nicht, wir haben glaub ich 130 Schulen besucht dann in den 2 ½ Jahren, um einfach zu schauen, ob sie es gemacht haben, und Fragen zu beantworten: Wenn es zehn gegeben hat, die das wirklich gemacht haben, sind es viele. Die anderen haben halt dann die Receipts eingepickt, das war halt die einfache Übung, und das war es dann. Aber das was wirklich... was wir transportieren wollten, ist... Oder, keine Ahnung, oder wir haben es nicht zusammengebracht als Team. Oder so. Ich weiß es nicht. Aber da hat man einfach gemerkt: Als Europäer sage ich, es war eine Notwendigkeit. Wie es umgesetzt worden ist, war es vielleicht ein bisschen zu... an der Nachfrage vorbei. Unser Angebot, sagen wir so.

Aber die Partizipation war nichts desto trotz relativ groß bei den Teilnehmern während der Workshops, auch bei den Besuchen. Aber da muss man unterscheiden: Ist das jetzt ein ehrlich gemeintes Interesse, oder ist das einfach nur kulturell bedingt, dass man einfach nie wirklich seine Meinung äußern darf. Überhaupt nicht wem von der Diözese, die mein Arbeitgeber ist, und einem Weißen schon überhaupt nicht, weil die sind eh alle super. Also, es ist jeder freundlich. Es ist jeder nett. Und wenn du fragst: Es funktioniert immer. Und im ersten Jahr glaubst du es vielleicht noch. Aber irgendwann, wenn du länger dort lebst, dann kommst du ja langsam in das... tauchst du ein bisschen in die Kultur ein. Und dann kannst du schon... ich möchte nicht sagen „verstehen“, aber ein bisschen zwischen den Zeilen lesen. Und dann kommst du drauf, ja, es ist immer: „Ja“. Egal ob es „nein“, „ja“ oder ob er das jemals gemacht hat, ob der weiß, von was ich rede: Es ist immer „ja“. Und wenn du sagst: „Ja, aber du hast es ja gar nicht gemacht“ – das ist schon zu aggressiv. Das heißt, dann verstörst du ihn komplett, weil dann stellst du ihn bloß. Dann hast du überhaupt verloren. Also, du kannst dann eigentlich auch nicht sagen, er hat es nicht gemacht. Du musst sagen: „Aha, ok...“ Und dann sind 2 ½ Jahre gar nichts, dann musst du zehn Jahre dort sein. Also...

[38:13]

S: Aber hast du da Strategien entwickelt? Hast du da Strategien entwickelt damit umzugehen? Weil das würde mich voll interessieren. Genau dieses, dass du mitkriegst, die Leute sagen ihre Meinung nicht. Wie... Hast du da irgendwie Strategien erarbeitet, für dich selber, damit umzugehen?

J: Na, am Anfang ist man sehr positiv gestimmt, weil man immer glaubt, es passt super alles, und man macht super Arbeit. Aus europäischer Sicht. Und dann wird man irgendwann frustriert, weil einfach nichts weitergeht. Und was dann hilft, ist erstens der Austausch, war bei mir ganz einfach mit meiner Frau. Einfach sich gegenseitig auszutauschen, sich die Geschichten zu erzählen. Und dass man wen hat, um drüber zu reden, finde ich, das war einfach Gold wert. Einerseits ist das Zusammenleben – so lange, nur zu zweit – auch nicht einfach. Aber im Arbeitskontext ist es einfach nett, einfach nur mal seinen Ballast einmal wirklich einmal abzuladen, was dich ärgert, und so. Und

dann hilft es am nächsten Tag, weil dann bist du irgendwie wieder freier, und kannst wieder mehr aufsaugen, und aufnehmen, und du kannst es auch reflektieren. Wie ich es gesagt habe, wie es angekommen ist, was daraus passiert ist. Und was ich dann entwickelt habe ist einfach, auch in Zusammenarbeit mit meinem Projektteam, und die waren ja mit der Zeit... und viele von denen auch mit... Weiße gewohnt. Und Weiße sind ja meistens grob, direkt, unhöflich. Einfach, weil wir kulturell so sind, wenn man im Vergleich ist zwischen den Kulturen. Und dann habe ich einfach mit denen das auch reflektiert. Und dann habe ich einfach teilweise auch von meinem Counterpart kopiert, dass man einfach Fragen stellt, und er sagt nichts, und dann sagst du einfach nichts. Und dann... wer es halt länger aushält. Ein bisschen so versuchen, die Körpersprache, die Kommunikation, wie sie untereinander reden, und es gibt da Konflikte im Team; wie sie damit umgehen. Und da ist einfach... Dann einmal nichts reden. Und dann redet man plötzlich von was anderem. Und dann kommt wieder das Thema auf, weil der andere hat ja dann auch ein schlechtes Gewissen. Und dann kommt es wieder auf, und dann sagst du: „Aha, ok.“ Und einfach irgendwie... Einfach wie sie kommunizieren, oder wie Locals kommunizieren einfach zu kopieren. Und das funktioniert eigentlich nicht schlecht. Finde ich. Das ist einfach... Aber da sind wieder die Jahre... dann müsstest du wirklich 10 Jahre dort sein. Weil dann müsste Zeit keine Rolle spielen. Und dann bist du wieder im Konflikt: Du hast 2 Jahre. Du hast so einen Logframe mit Ziel, das solltest du erreichen. Aber das passt überhaupt nicht in diesen kulturellen Konflikt, dass ich jetzt plötzlich irgendetwas erreichen muss. Aber das kommt auch wieder nur... Angeblich wird der Logframe in Kooperation mit dem Projektpartner erstellt. Haben wir gemacht, aber eigentlich ist das was Horizont 3000 vorschlägt, wird gemacht. Ich denke nicht, zum Beispiel in unserem Fall, dass der Projektpartner gewusst hat, was ein Logframe ist. Was drinnen steht, und warum das wichtig ist. Aber es wird verkauft, als ob das natürlich in partnerschaftlicher Einstimmigkeit entstanden ist. Und alle haben wir das unterschrieben. Und da wissen wir genau, wo wir hinwollen. Da hast du da die Ziele, und dann hast du plötzlich dein Problem, dass du Konflikte nicht ansprechen kannst, oder sensible Themen. Und du machst es dann eher auf, wir haben immer gesagt, auf Bougainvillesisch. Einfach zu sagen: „Mhm. Mhm.“ Und dann schaut man irgendwo hin, und: „Mhm.“ Und dann kommt man ins Reden. Und dann muss man halt von irgendwas anderem reden. Und dann redest du von Europa, und dann kommt das Thema eh auf. Und dann sagt einfach er über 17 Ecken, dass er es nicht gemacht hat. Und du sagst: „Aha. Ja.“ Und dann redest du wieder über was anderes. Aber dann hat halt er dir gesagt, er hat es nicht gemacht. Und du kannst dann... erzählst halt von einer anderen Schule, wie es dort war, und dann versteht er irgendwie vielleicht, dass es doch funktionieren kann. Und dann versteht man sich irgendwie. Man hat es nie angeredet.

S: Nie direkt. Sehr indirekt.

J: Nie direkt. Und wenn du es direkt machst, dann ist das Gespräch somit beendet. Es wird nie irgendwie jetzt ungut. Aber es wird einfach... Dann gibt es keine Beziehung mehr. Dann musst du halt wieder warten, und es abkühlen lassen, weil du es einfach... Aber, du meinst es ja auch nicht böse. Aber dieses kulturelle Verständnis ist glaube ich in dieser personellen

Entwicklungszusammenarbeit teilweise muss man da... einseitig, weil du bist... du fährst ja dorthin. Und ab und zu denkst du dir: „Er müsste ja eigentlich auch kulturell sensibel sein. Und das reflektieren wie ich bin, woher ich bin.“ Aber du kannst irgendwie ja nicht erwarten... oder, ich weiß nicht. Ab und zu denkt man: „Ma. Warum muss man immer so viel Rücksicht nehmen?“ Aber das ist dann halt auch wieder aus Frustration teilweise. Aber das ist halt das was ich gemacht habe.

[43:46]

Einfach... Aber man muss generell vorausschicken auch, wenn man dann eine gewisse Zeit im Projekt arbeitet, in dem Umfeld lebt, saugt man das ja auch auf, und das ist ja auch das Spannende. Und reflektiert sein eigenes Verhalten, und reflektiert, wie man redet, die Lautstärke. Dann dann, ab und zu, wirklich, als Österreicher, oder Europäer, wenn man redet – auch Englisch oder so – recht schroff rüberkommt. Auch wenn man dann so laut redet, und so. Und da muss man sich wirklich ganz bewusst mal zurücknehmen. Und sich selbst einfach wirklich von außen beobachten. Und da hilft natürlich, wenn irgendwer zweiter dort ist, der sagt: „Wie du das gesagt hast, das war aber schon sehr arg.“ Und du sagst: „ja, aber ich war eh ganz rücksichtsvoll und habe aufgepasst...“ Und die sagt dann... Meine Frau zu mir: „Nein. Du warst einfach nur wie ein Arschloch.“ Und dann gibt es einen Streit, das ist das schwere Zusammenleben. Und irgendwann denkt man selber drüber nach, in einer ruhigen Minute, und denkt sich: „Ja, eigentlich, vielleicht.“ Und da ist das glaube ich wichtig, dass man immer so gespiegelt wird. Und das hat uns geholfen, wahrscheinlich. Weil wenn du wirklich allein irgendwo bist; wer gibt dir das Feedback? Keiner. Dann denke ich mir, ist das noch viel schwerer.

[45:10]

S: Weil diese Counterparts machen das wahrscheinlich nicht. Also, so eng wird da die Zusammenarbeit dann auch wieder nicht sein, wahrscheinlich?

J: Nein, doch, die Zusammenarbeit ist schon eng. Aber, zum Beispiel Bougainville ist wirklich... Man arbeitet im Team zusammen, und wir haben auch gemeinsam im Zimmer übernachtet, und viel gemeinsam gemacht, und gewandert, und gereist, und mit der Arbeit, viel zusammen. Aber es ist dann trotzdem, bleibt man der Weiße. Man ist auch nur eine gewisse Zeit da. Und man muss auch beachten, dass dort wirklich familiäre Bindungen das wichtigste sind. So wirkliche Freundschaften zwischen Leuten und die zwischen verschiedenen Clans sind, oder überhaupt verschiedene Orte, ist selten. Das heißt, das ist eher immer innerhalb von deinem Dorf, von deinem Clan, von deiner Familie ist es eigentlich eng, und das ist die Abgrenzung zu anderen. Und wenn du jetzt wirklich als Outsider reinkommst, wirst du überall aufgenommen, und jeder ist freundlich zu dir, aber nur bis zu einer gewissen Grenze. So wirklich, privat, erzählt man sich schon Geschichten und so, aber so wirklich, was wir sagen: Es ist eine Freundschaft – da sind die zwei Jahre oder so auch wieder viel zu kurz. Dass man da wirklich eine tiefgründige Beziehung aufbaut, und über Probleme reden geht nicht. Das machen sie auch nicht mit der Familie. Also...

[46:48]

S: Das zweite Thema, also das zweite theoretische Thema von mir war ja dieses Sprechen für andere...

J: Ich möchte mich noch einmal entschuldigen vorher für meinen Angriff auf die Theorie.

S: Nein, nein, ich verstehe es vollkommen, und ich bin ganz bei dir.

J: Nein, nein, nein, nein! Nicht falsch verstehen! Ich finde, das ist teilweise wichtig. Aber vor Ort... Wenn Wien... Wien war immer ein bisschen das... ein bisschen so die... Wo man ab und zu gesagt hat: „Ah, Wien, die kennen sich nicht aus.“ Das war immer so ein bisschen so das... das Schuldopfer. Ab und zu, dass man sagt, dass man seinen Frust abreden kann.

[47:33]

S: Ja, verstehe ich. Aber: Hast du dich jemals in so einer Situation gefunden, wo du das Gefühl gehabt hast, für andere sprechen zu müssen? Also, eben zum Beispiel jetzt für Leute aus der Organisation, aus der Partnerorganisation, oder...

J: Wem gegenüber?

S: Naja, zum Beispiel jetzt so eine Art Interessensvertretung oder so, wo du, wenn du zum Beispiel versuchst, so Übersetzungsleistungen zu bieten. Zwischen, ok, die Person sagt zwar nicht, eben was jetzt die eigentlichen Bedürfnisse wären, aber ich kann es mehr oder weniger übersetzen. Und dann sprichst du für die Person.

J: Einerseits kommt man sowieso, oder wurde ich vom Projektpartner in die Rolle als Kommunikator zu Horizont 3000 gestellt. Das heißt, ich habe viel kommuniziert. Auch, wir haben einen Projektantrag an die Dreikönigsaktion in Österreich geschrieben, und da war ich immer... Also: „Du machst das, weil das sind deine Leute, und das machst du.“ Ich war immer so das Sprachrohr Horizont 3000 und der DKA gegenüber. Obwohl Horizont 3000 das nie gewollt hat, und die DKA schon gar nicht. Aber die KollegInnen vor Ort haben das nicht gewollt. Da war ich schon teilweise, also, haben sie mir Geschichten erzählt, und ich habe mir meinen Teil denken müssen, wem ich das jetzt sagen soll, und was sie wollen. Schon in die Richtung: Als Kommunikator zu den österreichischen Organisationen war ich einfach... Einerseits wurde ich auserkoren, und andererseits habe ich mich auch ab und zu proaktiv eingeschaltet, weil ich das Gefühl hatte, dass wie das schon vorher angesprochene Problem; Also es kommt wer von Horizont 3000, oder von der Dreikönigsaktion, einen Vor-Ort-Besuch, und alles was die fragen, und alles was die wollen ist: „Super, ja, machen wir“. Und da ist mir ab und zu... die Sensibilität ist mir abgegangen, von den Organisationen. Weil die sind hingefahren und natürlich: Der kommt, und der ist jetzt der, der uns Geld gibt. Natürlich kriegt der alles, und da sagen wir zu allem „ja“. Und der spricht dann Leute an, eh auf eine nette Art. Aber trotzdem klingt das für die Leute vor Ort wie ein Befehl. Auch wenn er für österreichischen Verhältnisse supernett ist, und superentspannt, ist das noch immer sehr

fordernd, und sehr direkt. Und da habe ich mich ab und zu schon als Sprachrohr, als Übersetzer gefühlt, was der meint, und dann was sie sagen. Dann wenn man dann.. Und die haben dann bei uns gewohnt, und da haben wir noch am Abend ein Bier getrunken, und da habe ich schon versucht, das was am Tag passiert ist so rüberzubringen, wie es zu verstehen ist, und nicht wie er glaubt, dass alles passt. Da hätte ich mich schon verstanden, dass ich da ein bisschen... Weil ich schon die Leute ein bisschen gekannt habe, und die Situation doch vermitteln muss. Und nicht, dass der jetzt glaubt, alles ist super, und toll, und die machen ja alles. So hätte ich mich schon gesehen. Aber das war halt die Spezialrolle, weil du halt vor Ort bist. Das ist die Stimme.

Andererseits, wenn man sagt Stimme, was schon der Fall war, ist, dass... [PAUSE] Wenn ich... und wenn ich eine Idee gehabt habe, was sinnvoll wäre, und ich habe das natürlich im Team besprochen und mit der Diözese, mit dem Oberchef, da von der Education Agency besprochen, aber es war immer – egal, wie ich es gebracht habe – war immer die Superidee. Auch wenn es im Nachhinein der komplette Scheiß war. Und jeder, den ich gefragt habe, wissen hätte müssen, oder gewusst hat, wie ich gesagt habe: „Was denkst du davon?“, dass das nicht funktioniert, haben alle gesagt: „Super. Mach es.“ Und da kommt man halt auch mit der Zeit drauf, dass das ab und zu nicht stimmt. Aber da habe ich auch schon versucht, der lokalen Provinzregierung gegenüber auch ein bisschen so wie als Sprachrohr aufzutreten, weil trotzdem auch die Hierarchie, weil das sind Regierung, das ist ein Beamter, das ist der... Wie wäre das dann? Wie heißt es in Wien? Der Bildungsdirektor, oder, keine Ahnung... Dass ich einfach auch frech genug war, den einmal anzureden, und um seine Meinung gefragt zu haben. Das hätten meine Kollegen sich nicht getraut. Und da habe ich schon versucht auch ein bisschen so... meine österreichische Sozialisierung, und aber auch natürlich – im vollen Bewusstsein, und auch negativ – meine Hautfarbe auch auszuspielen, weil man da einfach ein bisschen eine Freiheit hat, dass man jetzt nicht sich immer an die Gepflogenheiten halten muss, weil man muss ja die Kultur nicht verstehen. Da hat man immer ein bisschen... Man sagt, er ist ein Weißer, er ist rüde. Aber ich habe mich ab und zu auch eingesetzt, um das Projekt einfach auch den Stellenwert zu geben, den es gehabt haben hätte sollen. Sagen wir so. Und das war nur mein Anliegen. Und mit der Zeit hat das funktioniert, und dann hat der Chef der Agency auch angefangen, ein bisschen da forscher aufzutreten. Aber das war wirklich nur rein, weil ich überzeugt war, dass das richtig war. Was natürlich... partizipativ jetzt nicht gut war, aber ich habe das irgendwie so als Lobbyist gesehen. Oder so, nicht?

Aber, sonst gibt es dort nicht viel. Man kann es natürlich... Innerhalb von Horizont 3000 muss man es natürlich auch vertreten, weil wenn es da so ein Jahrestreffen gegeben hat, sitzen ja nur die ÖsterreicherInnen zusammen, und dann vertrittst du es auch nach außen. Also, dein Projekt, deine KollegInnen, und was du machst. Und das waren eigentlich die ganzen... Natürlich auch anderen Organisationen gegenüber. Anderen Freiwilligen oder so... EZA-Organisationen aus Australien, Neuseeland gegenüber. Die sind auch... Da gegenüber bist du einfach auch der Ansprechpartner für dein Projekt.

S: Weil sie ja automatisch zu dir kommen.

J: Genau. Und, obwohl ich immer gesagt habe: Der U. ist das. Aber am Schluss war es immer ich. Obwohl es ihm glaube ich nicht so unrecht war, dass es ich war. Aber trotzdem habe ich mich ein bisschen komisch gefühlt, weil ich bin ja... „Redet mit ihm! Er ist seit sieben Jahren da, nicht ich.“ Und das ist dann auch wieder... am Anfang sehr komisch, aber irgendwann muss man das auch akzeptieren und sagen: „So ist es.“ Es passt dann auch nicht in die Horizont 3000 Denkrichtung. Aber, da kann man sich zwei Jahre dagegen wehren. Oder man kann es akzeptieren, es ist so. Ich finde es selber nicht gut, aber mache trotzdem das Beste draus.

[55:41]

S: Danke! Und du hast jetzt gesagt, EZA, bist du noch immer irgendwie in die Richtung unterwegs? Oder hast du komplett damit abgeschlossen? Jetzt nach dem Ende vom Einsatz, meine ich.

J: Nein, eigentlich abgeschlossen nicht, wir sind noch immer in Kontakt mit unseren KollegInnen vor Ort, mit den Familien, wo wir zusammengelebt haben, im Haus. Da haben wir noch ganz, ganz festen oder tiefen Kontakt. Und dann machen wir eigentlich auf privater Ebene gibt es auch Projekte, wo wir dran sind. Da ist wirklich das, wo wir in den 2 ½ Jahren gesehen haben, dass eigentlich... Die Familie braucht das, oder, hat eine Tochter, die würde gerne studieren, und die haben aber kein Geld. Und weil wir die 2 ½ Jahre kennengelernt haben, und wirklich dann jeden Tag zusammen waren, haben wir gesagt: „Wir würden das gerne einfach helfen.“ Das ist dann ein bisschen das Patronizing, dass die Weißen Geld schicken. Aber sie studiert schon im dritten Jahr, und hat noch ein Jahr, und ist dann Lehrerin. Und das ist für die Familie dann etwas Großes. So, in diese Richtung – mehr können wir nicht machen, von der Entfernung – sind wir noch dabei. Aber sonst mit Horizont 3000... Ist aber auch nicht gefragt, dass man da irgendwas macht. Also, wir sind nie gefragt worden, dass wir irgendwas machen... Wir sind eigentlich auch nie gefragt worden um unsere echte Meinung... oder so, also, dass war eher so zurückkommen: „Ok, ihr seid wieder zurück, tschüss, baba.“ Hätten wir nicht das Gefühl gehabt, dass das wirklich von Interesse ist, dass man als Rückkehrer, Rückkehrerin irgendein Wissen weitergeben könnte oder so, das war eigentlich... in unserem Fall. Das kann bei wem anderen natürlich komplett anders sein. Aber vielleicht waren wir ihnen einfach auch nicht sympathisch. Ich weiß es nicht.

[57:46]

S: Und so Vernetzung mit anderen...?

J: Vernetzung heißt mit den Leuten, mit denen wir gleichzeitig in Papua-Neuguinea waren? Da gibt es WhatsApp-Gruppen, und Signal-Gruppen, und da treffen wir uns regelmäßig. Und auch mit der Countrydirektorin, mit der Landesdirektorin gibt es Kontakt. Und so, das ist... Aber das ist eher das, was einfach gewachsen ist, durch die gemeinsame Zeit. Das ist einfach... Wenn man sich das trifft, redet man über Papua-Neuguinea. Und das ist halt das, was uns verbindet. Und wir sind alle glaube ich komplett traurig und enttäuscht, dass das jetzt aus ist, in Papua-Neuguinea. Und es gibt auch eine größere Community – Leute, die in den 70er Jahren dort waren. Und da gibt es alle zwei Jahre

ein Treffen. Und da sind wir auch dabei. Das ist halt wirklich nur Papua-Neuguinea spezifisch, mit dem ÖED, mit Horizont 3000. Aber so wirklich über andere Länder... Oder Menschen, die in Uganda waren, oder Zentralamerika, eigentlich nicht.

[58:50]

S: Und beruflich, bist du wieder zurück in die Privatwirtschaft, oder?

J: Nein, bin ich jetzt... eigentlich ist das eine NPO. Jetzt arbeite ich in einem Krankenhaus.

S: Ah, sehr cool.

J: Also es ist ein bisschen was Soziales, aber es ist immer noch Wirtschaft. Mehr kann ich nicht.

S: Und Zukunft, kannst du dir vorstellen was Ähnliches wieder zu machen? Also, interessenshalber jetzt.

J: Ja, wir haben gemeint, können wir uns vorstellen. Was wir uns sehr gut vorstellen können, ist... Wäre so irgendwie am Ende des Berufslebens vielleicht noch einmal sowas zu machen, so einen Einsatz. Was wir immer gesagt haben, ist, dass wir eigentlich viel kritischer wären, viel mehr Fragen hätten am Anfang, wenn wir Forderungen hätten, die einfach aktiver vorbringen, oder Bedingungen, und nicht wie früher, oder nicht wie 2015 zu allem „Ja und Amen“ sagen und komplett wie unschuldige Lämmchen sich irgendwo reinzuschmeißen. Andererseits ist das super, weil dann hast du keine Vorurteile, hast keine Erwartungen, und kannst von Null anfangen. Ist eh positiv! Jetzt sind wir schon so, dass wir sagen: Ok... Würden wir uns das vorher überlegen, gut, wo wir hinfahren, was bedeutet das, und bibabo. Dass man das einfach... Was ich mir trotzdem gut vorstellen könnte, ist auch mit einer... wo man eigentlich sagt, man hat ein gewisses Projekt, ein konkreteres Projekt, was vielleicht jetzt nicht in dem NGO-EZA-Business ist, sondern wirklich ein Projekt vor Ort. Zum Beispiel, ein Krankenhaus zu errichten. Dass man dann dort mitarbeitet. Ein Unternehmen baut zum Beispiel ein Krankenhaus in Papua-Neuguinea. Und die brauchen einen Projektmanager. Das würde ich mir sofort vorstellen können. Weil das einfach... da gibt es einen anderen Vertrag, einen anderen Hintergrund. Und das ist vielleicht ein bisschen professioneller. Oder: Da ist der Rahmen viel klarer, und da ist deine Aufgabe viel klarer. Natürlich hätte ich den Vorteil, dass ich ein bisschen einen Einblick hätte; ich kann die Sprache, und das würde helfen. Sowas würde mich schon ungemein interessieren, wieder zu machen. Ich muss aber voranschicken, ich könnte mir jetzt zum Beispiel nicht mehr vorstellen zum Beispiel in ein afrikanisches Land... einen Einsatz zu machen.

[1:01:27]

S: Weil du jetzt schon so auf Papua-Neuguinea...?

J: Einerseits, einfach trotzdem ist ein Teil meiner Seele dortgeblieben. Es ist einfach schon sehr prägend. Andererseits habe ich eigentlich von vielen RückkehrerInnen aus Afrika viel Positives

gehört. Aber da schwingt auch immer ein bisschen... keine Ahnung. Da gibt es immer so große Haken im Hintergrund, wenn man dann.... Was nicht gepasst hat, oder was irgendwie... Als Weiße in Afrika haben viele dann ein Problem. Ich weiß nicht. Oder, haben dann Anfeindungen, oder so richtig unterschwellige Sachen, die wir nicht erlebt haben. Aus Glück, oder ich weiß es nicht. Ich würde auch die Geschichte der Kolonisation in Afrika, würde ich selbst komplett anders sehen als die von Papua-Neuguinea. Einfach in Afrika waren die Weißen einfach auch komplett Arschlöcher, Ausbeutung... noch immer. Und das waren einfach auch keine netten Menschen, und sind immer noch nicht sehr sozial, vor Ort. Und da ist glaub ich, wird ab und zu sogar gar kein Unterschied gemacht, ob man jetzt für eine NGO arbeitet, für Menschenrechte, oder für Shell im Kongo, die einfach nur Geld rausholt. Und ich finde, da ist einfach die Einstellung zu Europa eine andere. So hätte es ich aus den Geschichten und den Erfahrungen gehört. Deswegen könnte ich es mir auch nicht vorstellen, da wirklich glaube ich unvoreingenommen als Weißer in Afrika zu arbeiten. Erstens: Ich hätte ein schlechtes Gewissen, für das ich nichts kann, aber rein aus der Geschichte heraus. Und zweitens glaube ich, dass viele afrikanische Länder einfach schon so einen gewissen Bildungsstandard haben, und einfach komplett auf super-gescheite Leute aus Europa verzichten könnten. Ich glaube, da ist einfach komplett ein anderes Level als in Papua-Neuguinea. Da würde ich eher noch sehen, das ist noch einfach... von der Entwicklung ein paar Stufen darunter. Weil es einfach diverser ist. Aber in Afrika, wenn man sich viele Geschichten anhört, da sind Projekte, da arbeiten Leute, die haben studiert, in England und dann waren sie in Kanada, und dann kommst du als Weißer, und hast... Wahrscheinlich bist du gerade 25, hast gerade die Uni abgeschlossen, zwei Jahre Berufserfahrung und willst irgendwem was erzählen. Ich finde ab und zu das ist dann... würde ich so sehen. Und die Expertise muss man erst einmal haben, finde ich. Ich weiß nicht. Keine Ahnung, ob du Erfahrung hast...?

[1:04:18]

S: Ich habe noch überhaupt keine Erfahrung mit solchen Einsätzen. Ich habe eine Zeit lang zwar im Ausland gearbeitet, in der Dominikanischen Republik. Jetzt nicht ganz vergleichbar, absolut nicht. Aber vor allem habe ich auch einfach nur in der Privatwirtschaft gearbeitet, in einem privaten Sprachenzentrum, was noch einmal ein bisschen was anderes ist. Also, persönlich, also ich finde es total spannend, was du mir erzählst. Und ich habe jetzt auch schon fünf Gespräche insgesamt geführt. Es ist total beeindruckend, wie breit gefächert die Erfahrungen sind, und die Geschichten. Persönlich interessiert mich dieses Personalentsendungsprogramm total. Und ich kann es mir auch vorstellen, aber ich glaube eben auch, viel von dem was du jetzt gesagt hast – grad mit diesem vorher schon kritisch sich überlegen; in was für einer Rolle komme ich da hin – das kann ich echt gut nachvollziehen.

J: Aber du hast ja glaube ich geschrieben, Spanisch, du kannst Spanisch, weil du in der Dominikanischen Republik warst.

S: Ja, genau.

J: Und wenn man Geschichten hört von Horizont 3000 aus Zentralamerika, ist das, wie wenn du in Österreich in einer NGO arbeitest. Die Leute sind einfach so gut. Da denke ich mir: Was machen dann ÖsterreicherInnen dort? Ich weiß nicht... Ich weiß es nicht.

S: Gelder verwalten.

J: Ja, nein, aber auch wenn du... Ja, nein, aber das ist so... wirklich, die haben Ausbildungen, Berufserfahrung, das ist unglaublich. Die können eigentlich bei Horizont 3000 arbeiten, wahrscheinlich, und haben keine Probleme. Und dann schicken wir irgendwelche.... Ab und zu... Dann schicken wir Leute hin, die vielleicht jetzt nicht so toll sind. Und das denke ich mir... Weiß ich nicht, das... Nein. Nur weil die aus Europa sind. Es gibt genug dumme EuropäerInnen. Also...

S: Statistisch... muss es das geben.

J: Nein, aber ich meine... Ich finde das generell, als... zum... jetzige Meinung finde ich einfach: Wenn es ein Projekt gibt, und die Nachfrage ist, und sagt: „Hey, habt ihr Leute, die das und das können, weil das können wir nicht?“, finde ich es super, Entwicklungszusammenarbeit, oder personelle Zusammenarbeit. Aber irgendwie als... Gewiss auch bei Horizont 3000, ein bisschen als Businessmodell, oder als Rechtfertigungsgrund, warum dass es überhaupt gibt, muss ich Leute hinschicken, und das machen wir als die einzige, ist man ja gezwungen, wen zu schicken, und Projekte zu finden. Weil das macht mich ja dann... Das ist ja mein Alleinstellungsmerkmal ein bisschen, und mit dem kann ich ja natürlich auch Werbung machen. Und das zwingt mich natürlich, viele Projekte die ich kriege, auch einfach zu nehmen. Und da sehe ich die Krux dahinter. Es ist super, aber wirklich nur, wenn das lokal entstanden ist, und lokal gewünscht ist. Und wirklich auch überlegt wird vor Ort: „Was macht die Person? Was wollen wir von ihr?“ Und nicht so: „Hey, wollt ihr nicht mit uns zusammenarbeiten? Und die denken sich: „Ja, cool, da kommt ein Weißer, der nimmt ein Geld mit.“ So irgendwie. Und ich finde, das ist genau das, was ich nicht unterschreiben könnte, mehr. Das würde ich nicht machen. Aber ist auch schwer zum Herausfinden, wahrscheinlich, wenn du in Österreich sitzt, wie das entstanden ist, das Projekt. Außer, man hinterfragt das wirklich kritisch und will alles wissen. Aber, empfehlen würde ich es auf jeden Fall. Aber mit kritischer Vorabdurchleuchtung von dem Ganzen.

[1:08:03] ENDE