



**Praktikum in der
NGO- Frauenrechtsorganisation
“Women for Women’s Rights”
نساء من أجل حقوق النساء**

In Bethlehem/Palästina

1.03.-1.06.2012



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung

- 1.2. Einführung in den Praktikumsbericht.....3
- 1.3. Einführung in die Frauenrechtssituation in Palästina.....4

2. Hauptteil

- 2.1. Die Einrichtung.....5
- 2.2. Mitglieder.....6
- 2.3. Eigene Aufgabenbereiche.....8
 - 2.3.1. Das Theaterprojekt.....9
- 2.4. Erworbene Fähigkeiten.....12
- 2.5. Interkulturelle Kommunikation.....13

3. Persönliches Fazit

- 3.1. Beurteilung des Praktikums.....15
- 3.2. Berufsfeld NGO für Orientwissenschaftler.....15

4. Kontaktinformationen.....17

5. Literaturverzeichnis.....17



1. Einleitung

1.1. Einführung in den Praktikumsbericht

März 2012. Das gelbe Sammeltaxi hält vor dem Qasem-Gebäude an der Hauptstraße Bethlehems. Wie beschrieben klopfte ich im Erdgeschoss an die Tür, an der ein provisorisches Papierschild klebt: "Women for Women's Rights". Ich erinnere mich daran, wie ich ein halbes Jahr zuvor in Bethlehem Sana Radwan kennen lernte und sie mir begeistert von ihrer Organisation für Frauenrechte berichtete: „Wir sind erst in den Anfängen und brauchen jede Hilfe!“ Ihre Energie und Begeisterung, ihr Wissen und ihre Ziele beeindruckten mich und ich sicherte ihr meine Hilfe zu, wenn ich denn die Zeit dafür fände. Als ich ihr drei Monate später eine E-Mail schickte und mein Interesse für ein Praktikum äußerte, war sie sofort Feuer und Flamme, warnte mich jedoch auch: „Die Situation ist noch etwas instabil und nicht ganz klar. Wenn wir Projekte durchkriegen, kann sich alles von einem auf den anderen Tag ändern.“ Ich sagte zu und saß ein paar Monate später im gelben Sammeltaxi in Richtung Qasem-Gebäude. Im folgenden Bericht werde ich die drei Monate meines Praktikums in der Frauenrechtsorganisation darstellen. Im einleitenden Teil soll der Leser eine grobe Vorstellung über die Frauenrechtsituation in Palästina bekommen, über die spezifischen Probleme, denen sich Frauen in diesem Land gegenüber sehen. Im Hauptteil geht es im ersten Schritt um die Organisation selbst und ihre Mitglieder. Im zweiten Schritt werde ich meine Aufgabenfelder darstellen und diese anhand eines konkreten Beispiels erläutern. Im dritten Schritt schildere ich Fähigkeiten, die ich während des Praktikums erworben habe, sowie interkulturelle Schwierigkeiten, welche während der drei Monate auftauchten. Im Fazit stelle ich schließlich meine persönliche Bewertung des Praktikums dar sowie eine Einschätzung über das Berufsfeld NGO im Allgemeinen.



1.2. Einführung in die Frauenrechtssituation in Palästina

Wenn man sich mit der rechtlichen Situation für Frauen in den palästinensischen Autonomiegebieten auseinandersetzt, muss man zuallererst wissen, dass das Rechtssystem hier alles andere als einheitlich und auch nicht rein „palästinensisch“ ist. Ein Großteil der Gesetze stammt noch aus der Zeit der Osmanen und Briten und in der Westbank gilt vorrangig das jordanische Rechtssystem. Ostjerusalem fällt unter israelische Gerichtsgewalt, genauso wie in den C-Gebieten und teilweise B-Gebieten der Westbank israelisches Militärgesetz herrscht. Daneben sind es vor allem Stammes- und Gewohnheitsrechte, welche Streitfälle auf regionaler Ebene oder innerhalb der Familie lösen.¹ Diese Unübersichtlichkeit der Gesetzeslage erschwert den Kampf für ein gleichberechtigtes Gesetzssystem innerhalb der palästinensischen Gebiete. Als zweiten Punkt ist es wichtig sich in Erinnerung zu rufen, dass in der Vergangenheit viele Verträge und Gesten den Willen der Regierung für einen Kampf gegen Geschlechterungleichheit und Gewalt gegen Frauen ausdrückten. Seit 2002 gilt Artikel 9 des Grundgesetzes: „Alle Palästinenser sind unter dem Gesetz gleich und dürfen nicht auf Grund ihrer Rasse, Geschlechts, Hautfarbe, Religion, politischer Ansicht oder Behinderung diskriminiert werden.“ So beschloss auch Mahmoud Abbas 2009 den Erlass zur Ratifizierung der *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*² und der Premierminister Salam Fayad erklärte, NGOs und offizielle Institutionen müssten zusammenarbeiten und alles dafür tun, dass die Rechte der Frau geschützt werden und jede Art von Gewalt gegen Frauen bekämpft wird.³ In der Tat stehen jedoch viele Hindernisse Reformen im Weg. So existieren de facto keine konkreten Gesetze, welche palästinensische Frauen vor Gewalt schützen. Wenn manche Gesetze Frauen auch indirekt schützen, so werden diese von religiösen und kulturellen Vorstellungen, welche sich vor allem auf männliche- und Familienehre und Traditionen fokussieren, beschränkt. Frauen in Palästina erleben Gewalt von mehreren Seiten. Sie spüren Unsicherheit wegen der andauernden Besatzung, der Häuserzerstörung und werden eingeschränkt durch

¹ Stephanie Chaban: „Promoting Gender-Sensitive Justice and Legal Reform in the Palestinian Territories: Perspective of Palestinian Service Providers“, aus: *Journal of International Women's Studies* Vol. 12, März 2011, S. 154

² Ebd.S. 150

³ Ebd. S. 151



Mauer und militärische Barrieren. Innerhalb der Gesellschaft sehen sich Frauen körperlicher, psychologischer, sexueller und wirtschaftlicher Gewalt ausgesetzt. So zeigte eine Studie des PCBS (Palestinian Bureau of Statistics), dass 61,7% der verheirateten Frauen mindestens einmal im Jahr 2005 psychologische Gewalt und 25% der nicht-verheirateten Frauen körperliche Gewalt erfahren mussten und dass es etwa 40% der Frauen verboten ist, Nutzen vom Familiengeld zu machen.⁴ Der gesetzliche Rahmen in Palästina stellt hier eine eindeutige Barriere für die Sicherheit der Frauen und Mädchen in Palästina dar. Aus diesem Grund gibt es auch ein großes Angebot an Frauenunterstützung in der Westbank, viele Frauen sind sich dieser Unterstützung jedoch entweder nicht bewusst oder schämen sich, diese in Anspruch zu nehmen, aus Angst vor einem Skandal.

2. Hauptteil

2.1. Die Einrichtung

„Women for Women’s Rights“ ist eine gemeinnützige Nichtregierungsorganisation, die im palästinensischen Innenministerium offiziell unter der Nummer BL-3100-C registriert ist. Ursprünglich wurde die Organisation im Jahr 2004 unter dem Namen „Women’s Development Center“ gegründet. In den Jahren zwischen 2006 und 2009 realisierte das Zentrum zwei Hauptprojekte: Ein Gesundheitsprojekt und einen Workshop über gewaltfreie Kommunikation. Im Jahr 2009 verließen dann viele Mitglieder aus verschiedenen Gründen das Land und die Gruppe formierte sich im Juni 2011 neu unter dem Namen „Women for Women’s Rights“ mit ihrem Sitz im Qasem-Gebäude in Bethlehem.

Hauptziele der Organisation sind es, das Bewusstsein der Frauen in Palästina bezüglich ihrer Rechte zu fördern und Frauen zu befähigen, sich selbst für ihre Rechte einzusetzen, und ihnen die Mittel und das Wissen für deren Verteidigung zu geben. WFWR versucht, Druck auf Entscheidungsträger auszuüben, um wichtige politische Veränderungen zum Schutz der Frauen in Palästina zu bewirken. Gleichzeitig ermutigt WFWR Frauen zu einem Berufsleben und versucht, sie auf diesem Weg so gut wie möglich zu unterstützen. Die

⁴ Ebd. S. 157 f.



Zielgruppe der Organisation sind vor allem benachteiligte Frauen in der Region Bethlehem/Hebron, also Frauen vom Land oder aus den Flüchtlingslagern sowie Mädchen und Frauen mit Behinderungen.

Die Umsetzung dieser Ziele geschieht meistens in Form von Workshops, so wie beispielsweise das letzte umgesetzte Projekt über gewaltfreie Kommunikation. 2009 wurde es von der dänischen Stiftung „Mama Cash“ mit 10.000 € finanziert und richtete sich an 80 Frauen aus drei Dörfern in der Region Bethlehem. Inhalt des Workshops war es, neue Konzepte der Kommunikation und des Zuhörens zu vermitteln, die Gründe von gewaltvoller Kommunikation zu ermitteln und ihnen Konzepte der Mediation nahe zu bringen.

Da der zweite Anlauf der Organisation unter einem neuen Namen und mit neuem Fokus auf Menschenrechte erst ein Jahr zurückliegt und die Organisation viele Verluste im Mitarbeiterbereich erleiden musste, befindet sich WFWR immer noch in einer Findungsphase. Partner werden gesucht, genauso wie Schwerpunkte, Themengebiete und Zielgruppen, die Kapazität der Organisation ist unklar, das Vertrauen der Geldgeber durch die begrenzte Erfahrung auch nur begrenzt und der Bekanntheitsgrad von WFWR in der Region Bethlehem/Hebron noch sehr klein.

2.2. Mitglieder

Seit der letzten Wahl im Februar 2012 zählt WFWR offiziell 24 Mitglieder. Von diesen 24 Mitgliedern sind jedoch nur vier in der Organisation aktiv tätig. Persönlich zusammen gearbeitet habe ich mit Sana Radwan, Mohammad Issa und Afnan Douglas. Im Folgenden sollen diese drei Mitglieder in Kürze vorgestellt werden.

Sana Radwan, geboren 1971, machte zuerst ihren Bachelor als Physiotherapeutin und arbeitete im Krankenhaus in Beit Jala, bevor sie begann, sich im Gebiet des Projektmanagements zu beschäftigen. In der Zeit von 2000 bis 2007 nahm sie dann an den verschiedensten Kursen und Seminaren inner- und außerhalb Palästinas teil mit dem Ziel, sich auf dem Gebiet der Menschenrechte, der Konfliktlösung und der Frauenproblematik zu bilden. 2001-2002 war sie als Projekt-Koordinatorin bei WCLAC



(Women Center for Legal Aid and Counseling) tätig und leitete dort das Projekt „Mental Health for Palestinian Refugees“. Seit 2004 arbeitet Sana im Zentrum für Schlichtung und Konfliktlösung (Center for Reconciliation and Conflict Resolution) als Programm-Managerin, schreibt Projektvorschläge, Reporte und ist ebenso als Trainerin tätig. Bei WFWR nimmt sie die leitende Position der Organisation ein, initiiert Projekte, schreibt Vorschläge, organisiert und dokumentiert. Sana hat im Mai 2012 ihre Masterarbeit in „International cooperation and development“ eingereicht.

Afnan Rushdi Douglas hat sich früher auf Menschenrechte und Projektmanagement konzentriert. Bereits 1995 begann Afnan im „Democracy & Workers' Rights Center“ in Ramallah in der Verwaltung und als Projektmanagerin zu arbeiten. 1996 erhielt sie ihren Bachelor in Soziologie an der Universität Bethlehem. 2004 wurde sie dann von „Care International“ in Jerusalem als „Human Resource Specialist“ für vier Jahre eingestellt. Seit 2010 arbeitet sie nun bei der britischen Organisation „Save the Children“, ebenso als „Human Resources Consultant“ und in der Verwaltung. In WFWR nimmt sie die Rolle der Menschenrechtsspezialistin ein. Sie ist sensibel und bewusst gegenüber den Problemen der Frauenrechtsverletzungen in den Palästinensischen Gebieten und kann daher gut die Notwendigkeit von neuen Projekten einschätzen.

Mohammad Issa hat 2002 seinen Bachelor in „Chemical Engineering“ in Nablus absolviert. Genau wie Sana und Afnan hat auch Mohammad gerade seine Masterarbeit im Gebiet „International Cooperation and Development“ eingereicht. Ab dem Jahr 2005 begann er, sich mit Kursen auf dem Gebiet des Projektmanagements zu bilden. Dazu gehörten Trainingsprogramme für Management und Fachberatung sowie Kurse über Projektvorschläge, Strategiepläne, über Planung und Überwachung von Projekten und Bildung auf dem Gebiet der Menschenrechte. Vor allem spezialisierte sich Mohammad dabei auf die Rechte von Kindern. Ab dem Jahr 2007 fing er an, als Manager für die verschiedensten Entwicklungsprojekte zu arbeiten. Zu nennen unter diesen ist die Arbeit als Hauptmanager des Yes-Theaters für Jugendliche in Hebron und die Arbeit als „Capacity Building Advisor“ und Projektleiter für die „Library on Wheels for Nonviolence and Peace“. Seit 2010 wurde Mohammad verstärkt als Berater tätig. So fungiert er auch innerhalb WFWR als „External Consultant“ und ist vor allem für Geldangelegenheiten, Budget und die strategische Planung von Projekten zuständig.



Es war sehr bereichernd, in diesem kleinen und sehr motivierten Team zu arbeiten. Ich konnte viel von meinen drei Mitarbeitern lernen, was Grundlagen und Strukturen in NGOs angeht. Sie ihrerseits nahmen meine Ideen positiv an, entwickelten sie weiter und gaben Ratschläge. Zusammengefasst erlebte ich eine funktionierende Teamarbeit, in der es wenig Leitung gab, sondern jeder verantwortlich für sein Projekt und seine derzeitige Aufgabe war. Auf die Probleme innerhalb des Teams komme ich in einem späteren Punkt zu sprechen.

2.3. Eigene Aufgabenbereiche

Mein Hauptaufgabenbereich umfasste vor allem das Entwerfen und Formulieren der Projektvorschläge. Dazu gehörte im ersten Schritt, eine Projektidee zu entwickeln, dann das anschließende detaillierte Planen, die Suche nach passenden Geldgebern und schließlich das konkrete Formulieren des Vorschlags mit der Erstellung des Budgets. Zudem schickte Sana mir regelmäßig Aufrufe von Stiftungen nach Projektvorschlägen mit der Anfrage, ob die Ziele der Stiftung und unsere Ziele übereinstimmten und welches unserer Projektideen am besten einzusenden wäre. In manchen Fällen, wie beispielsweise während der Kooperation mit dem deutschen Vertretungsbüro, war es an mir, weitere Fragen über unsere Projektidee zu beantworten. Als Beispiel ist hier das Projekt „Women’s Resource Center“ zu nennen, welches einen Computerraum und einen Computer-Internet-Workshop für Frauen aus den Dörfern in der Umgebung Bethlehems vorsieht. Die Fragen des Verantwortlichen bezogen sich dann vor allem auf die tatsächliche Notwendigkeit dieses Raumes („Warum können die Frauen vom Dorf nicht die Universitätscomputer benutzen oder auch einfache Internetcafés?“) sowie auf die Nachhaltigkeit des Projektes („Wie können Sie garantieren, dass Frauen weiterhin diesen Raum und die erworbenen Fähigkeiten nutzen? Welche Nachhaltigkeit bietet das Projekt?“) Neben diesen Aufgaben verbrachte ich auch viel Zeit damit, mich in die Situation der Frauen in Palästina einzulesen, um einen Eindruck von den Hauptproblemen zu bekommen.



2.3.1. Das Theaterprojekt

Bereits in der zweiten Woche bekam ich den Auftrag, ein Projekt für junge Frauen mit Behinderungen zu entwickeln. Folgendes waren die Richtlinien, an die ich mich dafür halten musste: Das Projekt soll sich an Frauen mit körperlichen Behinderungen in der Region Bethlehem/Hebron richten, Grundlage des Projektes muss die Aufklärung der Frauen über ihre Rechte sein und das Ergebnis sollte eine kreative Arbeit von Seiten der Frauen beinhalten. Meine folgenden Arbeitsschritte kann man in vier Schritte aufteilen: 1. Recherche, 2. Suche nach Kooperationen, 3. Konzepterstellung und 4. Suche nach Geldgebern. Dabei zu beachten ist jedoch, dass diese Schritte nicht immer strikt nach dieser Reihenfolge abzarbeiten waren. Das Konzept änderte sich beispielsweise mit neuen Partnern und mit den unterschiedlichen Erwartungen der Geldgeber und mit dem finanziellen Rahmen generell. Im Folgenden erläutere ich die vier Arbeitsschritte etwas genauer und stelle die Ergebnisse dar, die ich erarbeiten konnte.

1. Recherche

Die Fragen, die bei mir an allerersten Stelle standen, waren folgende: Wie sieht die Situation für Menschen mit Behinderungen in Palästina im Allgemeinen und für Frauen mit Behinderungen im Besonderen aus? Welche Leistungen gibt es für Frauen mit Behinderungen, wo herrscht das größte Defizit und welche Besonderheiten gibt es in Palästina zu beachten? Welche Organisationen setzen sich für Menschen mit Behinderungen in Palästina ein, welche Organisationen für Frauen mit Behinderungen? Auf welche Punkte konzentrieren sich diese Organisationen und was für Projekte wurden bereits durchgeführt?

Meine Internetrecherche ergab unter anderem, dass es in Palästina 20.000 Frauen mit Behinderungen gibt, von denen nur etwa 25% wirtschaftlich aktiv sind, die meisten auf Niedriglohniveau. Die Hälfte der Menschen mit Behinderungen in Palästina sind Analphabeten, von denen 66% Frauen sind. Frauen mit Behinderungen sind noch häufiger als Frauen ohne Behinderungen Opfer häuslicher Gewalt, Vergewaltigung und anderen Entwürdigungen. Oft leben sie isoliert von der Gesellschaft, welche Frauen mit Behinderungen noch weniger achtet als Männer mit Behinderungen. Dies liegt an der Tatsache, dass bei vielen Männern mit Behinderungen davon ausgegangen wird, dass



diese auf Grund von gewaltsamem Widerstand gegen die israelischen Besatzer Behinderungen davon getragen haben und folglich als Helden angesehen werden. Frauen wiederum stehen normalerweise nie soweit im Kampfgeschehen, dass ihnen dieser Ruf zu Gute kommen könnte. 70% der palästinensischen Dienstleistungen an Menschen mit Behinderungen richten sich an jene, die auf Grund der Intifada auf Hilfe angewiesen sind. Jedoch sind nur 15% der Menschen mit Behinderungen wirklich aufgrund von Kämpfen während der Intifada behindert. Woran es ohne Zweifel in den Palästinensischen Gebieten fehlt, ist eine behindertengerechte Infrastruktur. Gebäude, Straßen und Transporte sind beispielsweise nicht auf Rollstühle eingerichtet und erschweren es Menschen mit Behinderungen folglich, sich frei zu bewegen und einen Beruf auszuüben. Die meisten Organisationen für Menschen mit Behinderungen konzentrieren sich auf eine medizinische Hilfe, es gibt jedoch nur wenige Organisationen, die sich für eine nachhaltige Integration der Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft einsetzen. Und nur eine, die sich in diesem Gebiet auf Frauen konzentriert. Zusammengefasst habe ich durch die Internetrecherche den Eindruck bekommen, dass es in der palästinensischen Bevölkerung an einem Bewusstsein für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen fehlt und dass es Frauen mit Behinderungen schwer fällt, sich für ihre Bedürfnisse einzusetzen. Dieser Eindruck wurde mir bei einem Gespräch mit einer Frau im Flüchtlingslager in Bethlehem bestätigt. Echlas al-Azzah ist seit ihrer Geburt an den Rollstuhl gefesselt und auf Hilfe angewiesen. Sie berichtete mir in unserem Gespräch, dass Frauen mit Behinderungen oft versteckt werden und lernen, sich wegen ihrer Behinderung zu schämen. Projekte mit diesen Frauen sollten nur in Kooperation mit den Familien geschehen, da es vor allem die Umgebung ist, welche die Frauen zur Integration ermutigen muss und der Wille allein gegen die eigene Familie kein Bestand hat. Aus diesen Informationen ergaben sich für mich folglich zwei Hauptpunkte: Mein Projekt sollte Aufmerksamkeit erregen und es muss in Kooperation mit den Familienmitgliedern der Frauen entstehen.

2. Kooperationen

Im folgenden Schritt entstand bereits in meinem Kopf die Idee eines Theaters. Theaterspielen lernen kann jeder, es ist eine gute Möglichkeit sich auszudrücken und erregt gleichzeitig Aufmerksamkeit ohne großen Kostenaufwand. Somit richtete sich die



Suche nach Kooperation in zwei Richtungen. Zum einen an jene Organisation, welche sich für Frauen mit Behinderungen einsetzt: „Stars of Hope“ in Ramallah. „Stars of Hope“ wird selber von Frauen mit Behinderungen geleitet und führt seit 2008 erfolgreich die verschiedensten Projekte und Workshops durch mit dem Ziel, Frauen mit Behinderungen zu stärken und zu einem Berufsleben zu ermutigen. Ich nahm Kontakt auf zu Ola Abu al-Ghaib, der Leiterin der Organisation, auf. Sie hörte sich meine Idee an und sicherte mir zu, dass wir auf die Hilfe von „Stars of Hope“ zählen könnten, was Trainer und Material für Workshops angeht. Im Folgenden schickte sie mir einen Kostenvoranschlag für Trainer, Transportkosten und Material sowie den Kontakt einer Mitarbeiterin in Hebron: Maysoon Aqel. Maysoon war begeistert von der Idee eines „Awareness-Workshops“ mit einem anschließenden Theaterworkshop für Mädchen und junge Frauen in Kooperation mit nicht behinderten Familienmitgliedern. Ich besuchte sie auf ihrem Arbeitsplatz in Halhul/Hebron und führte dort mit ihr ein Interview auf Arabisch durch, da Maysoon kein Englisch spricht. Wir besprachen den genauen Plan des Theaters, sie gab mir Ratschläge und erzählte mir von einer früheren Kooperation mit dem „Yes-Theatre“ in Hebron; ich sollte dort nach einem Trainer für den Theaterworkshop fragen.

Daraufhin kam ich in Kontakt mit dem Theater-Freelancer Abed al Razzaq Hijazi Abu Meizar. Neben großer Motivation für das Projekt und vielen Ideen für deren Umsetzung, konnte Abed reichlich Erfahrung sowohl im künstlerischen als auch im sozialen Bereich vorweisen. Seine Einstellungen und Vorstellungen stimmten mit meinen überein, und somit sagte ich ihm zu, den Workshop mit der Assistenz von Maysoon Aqel zu leiten, sobald das Geld dafür garantiert ist. Zusammen legten wir einen Zeitrahmen fest. Im August 2012 sollte das Projekt starten.

3. Konzepterstellung

Im nächsten Schritt mussten verschiedene Projektvorschläge für die Geldgeber entworfen werden. Bei der ersten Organisation handelte es sich um „Drosos“, einer Organisation aus der Schweiz, die bereits viele kreative Projekte im Nahen Osten für sozial benachteiligte Gruppen finanziert hat. Des Weiteren entwarf ich Vorschläge für den British Council, „the Swedish Organization for Individual Relief“ und die palästinensische Kulturstiftung „Qattan“. Obwohl jeder der Geldgeber andere Vorgaben für die einzureichenden



Vorschläge vorlegte, ging ich doch jedes Mal nach ähnlichem Schema vor. Im ersten Schritt stellte ich WFWR mit seinen Zielen und Methoden sowie den bereits durchgeführten Projekten vor. Im zweiten Schritt wurde die Idee des Projekts mit seinen Zielen kurz zusammengefasst, um dann im nächsten Schritt genauer erläutert zu werden. Für diesen Hauptteil entwarf ich eine Tabelle (siehe Anhang), aus der der Zeitplan, die Teilnehmer, die Trainer, die Räumlichkeiten, die Aktivitäten und die jeweiligen Ziele heraus klar wurden. Dabei ging ich noch einmal explizit auf die Zielgruppe und deren Nutzen aus dem Projekt ein. Im vierten Schritt stellte ich unsere Kooperationen mit „Stars of Hope“ und dem „Yes-Theatre“ dar sowie die direkten Verantwortlichen für die Workshops und deren Qualifizierung. Im vorletzten Schritt listete ich die anfallenden Kosten auf, das Budget. Letztendlich ging aus dem letzten Teil des Vorschlages immer die Nachhaltigkeit des Projektes hervor.

4. Geldgeber und Stiftungen

Die wohl schwierigste Aufgabe bei einem Projekt ist es in der Tat, das nötige Geld zu finden. Nach der ersten Ablehnung von Drosos begann ich verstärkt über Teilfinanzierung nachzudenken. In diesem Rahmen entstand auch der Vorschlag für die Kultur-Stiftung „Qattan“, an die ich nur die Bitte um Finanzierung des Theatertrainers und Übungsraum stellte. Im gleichen Zug wendete ich mich an Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, welche ich um Unterstützung für den „Awareness-Workshop“ bat. Mit einer deutschen Einrichtung in Berlin entstand schließlich die Idee eines Interkulturellen Projektes. Dafür traf ich mich in Berlin mit den Leitern der Behindertenhilfe des evangelischen Johannesstifts und besprach mit ihnen die Idee eines interkulturellen Theaterprojekts für Frauen mit Behinderungen. An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass bis zum jetzigen Zeitpunkt leider keine Finanzierung des Projektes gewährleistet werden kann. Wir suchen weiter und hoffen, das Projekt Anfang 2013 realisieren zu können.



2.4. Erworbene Fähigkeiten

Das Praktikum half mir, die verschiedensten Fähigkeiten zu entwickeln. An erster Stelle steht hier natürlich das Schreiben der Projektvorschläge. Dazu gehört auf der einen Seite der Aufbau solcher Vorschläge, viel mehr jedoch die Sprache, die in ihnen benutzt werden muss, um seriös und professionell zu wirken und dem Projekt einen soliden Charakter zu verleihen. Mit der Zeit gelang es mir immer schneller, gute Projektvorschläge zu schreiben. Außerdem bekam ich ein Auge dafür, welche Geldgeber zu unseren Projekten passen und wo man am besten nach diesen Geldgebern sucht. Ich lernte, in einem arabischen Team zu arbeiten, die sich sowohl in Sprache als auch in Arbeitshierarchie von mir unterschieden. Das Praktikum gab mir die Möglichkeit, die Situation einer spezifischen Gruppe - in meinem Fall der Frauen - von innen heraus zu verstehen und zu analysieren. Der wohl größte Schritt während dieser Zeit war es jedoch für mich, den Mut aufzubringen, simple Ideen in komplexe Projekte zu integrieren. Ich lernte, dass meine Ideen, wenn gut recherchiert und in Absprache mit den richtigen Leuten entwickelt, in der Tat realisiert werden können. Im gleichen Atemzug entdeckte ich jedoch auch die verschiedenen Seiten der NGOs in den Palästinensischen Autonomiegebieten und lernte ihre Arbeit kritisch zu betrachten. Die Tatsache, dass sich beispielsweise fünf verschiedene Frauenrechtsorganisationen in Ramallah um Gelder für ihre Projekte stritten, während es in anderen Gebieten Palästinas an Organisationen für Frauen fehlt, machte mir klar, dass die Kommunikation zwischen den einzelnen NGOs in Palästina gestört ist und dass es den NGOs im ersten Schritt doch oft vor allem um ihre eigenen Interessen und erst zweitrangig um das der Zielgruppen geht.

2.5. Interkulturelle Kommunikation

Die größten Schwierigkeiten auf dem Niveau der Interkulturellen Kommunikation stellten sich für mich dort dar, wo es um Kritik und um das direkte Ansprechen von Problemen ging. Wenn ich in dem Projektvorschlag meines Kollegen Fehler sah, sprach ich diesen sofort darauf an und wollte diese Fehler auch diskutieren. Ich merkte erst mit der Zeit, dass es umgekehrt und untereinander nicht so der Fall war. Projektvorschläge wurden eher halbfertig und nur oberflächlich korrigiert abgeschickt, als ausgiebig über die



Schwachstellen des Vorschlags zu sprechen. Man sagte mir zwar nie, dass meine Kritik zu harsch wäre, mit der Zeit merkte ich jedoch, dass die Kritik unter den anderen Dreien viel vorsichtiger und freundlicher war, als ich sie gewohnt bin. Für mich ist Kritik eine Form des effektiven und produktiven Arbeitens mit dem Ziel, das bestmögliche Produkt entstehen zu lassen. Für meine Mitarbeiter hieß Kritik daneben jedoch noch viel mehr ein Angriff auf das eigene Schaffen, ein Angriff auf die Professionalität.

Für mich als deutsch-sozialisierte Praktikantin in einer arabischen Organisation für Frauenrechte zu arbeiten, war nicht immer einfach. Vor allem dem Thema Frauen haften von beiden Seiten viele Vorurteile an. Auf keinen Fall wollte ich durch irgendeine Äußerung meinerseits den Eindruck entstehen lassen, wir im Westen hätten das Patentrezept für die Emanzipation der Frau, bei uns geschähen keine Verletzungen der Rechte an der Frau und daher sei meine Gesellschaft „besser“ als ihre. Es wurde ein tägliches Spiel der Worte. Im Allgemeinen konzentrierte ich mich mehr aufs Zuhören und Lernen und achtete darauf, wie auf meine Ideen reagiert wurde.

Als letzten Punkt ist noch zu erwähnen, welche Rolle Kontakte bei der Initiierung und Realisierung von Projekten spielen. Durch die Anleitung meiner Chefin und eigene Initiativen gelang es mir, im sozialen Netzwerk Palästinas „mitzuspinnen“. Teil dieses Netzes wurden große Organisationen und Einrichtungen wie das Goethe-Institut, die Uni Bethlehem bis hin zu kleinen CSO's (Civil Society Organisations) und einzelnen Freelancer. Nur mit Kontakten kann man all diese Teile mit in sein Netz spannen, mit Kontakten werden die Türen geöffnet, mit Sprache und Auftreten hält man sie offen und letztendlich ist es dann die Überzeugung und die Qualität des Projekts, welche entscheiden, ob die Tür offen bleibt.



3. Persönliches Fazit

3.1 Beurteilung des Praktikums

Meine allgemeine Beurteilung des Praktikums fällt sehr positiv aus. Das liegt vor allem an der Einsicht, die ich in die Arbeit einer NGO und ins Projektmanagement bekommen durfte. Ich konnte mich mit den Vorteilen und Problemen dieser Arbeit auseinandersetzen und am eigenen Leibe erfahren, welchen Hindernissen man sich gegenüber sieht, wenn man Projekte realisieren will. Ein großer Gewinn stellt für mich ebenso die Arbeit mit arabischen Mitarbeitern dar. Nicht nur lernte ich ihre Arbeitsarten und -wege kennen, sie ermöglichten mir ebenso eine Sicht auf ihre Gesellschaft aus ihren eigenen Augen und eine Analyse der Situation der Frauen in Palästina.

Auf der anderen Seite fehlte es eindeutig an einer Anleitung. Es schien, als würde von mir als Europäerin erwartet werden, alles bereits zu können. So drehte sich manchmal sogar der Spieß um und ich schien in die Rolle der Leiterin gesteckt zu werden, obwohl ich mich dieser Rolle nicht gewachsen fühlte. Es wurde wenig gefragt, was ich gerne wissen und lernen würde, was unter anderem auch daran lag, dass alle drei Kollegen mitten in ihrer Masterarbeit steckten. Im Allgemeinen verlief das Praktikum nicht sehr strukturiert. Es wurde eher mit den Projektvorschlägen jongliert als geplant an sie herangegangen und somit war es nicht immer einfach, einen Überblick über alle Projekte zu bekommen, die teilweise ganz eindeutig die Kapazität der kleinen NGO überstiegen. Am Ende sprachen die drei auch immer häufiger von einem Strukturplan, in dem Grundsätze der Organisation festgehalten, die Pläne für das nächste Jahr aufgelistet und ein Budget erstellt werden sollte. Ich denke, wenn dieser Strukturplan aufgestellt, WFWR weiter etabliert ist und eine Routine entwickelt hat, wird es leichter für einen Praktikanten werden, seinen Platz in der Organisation zu finden.

3.2. Berufsfeld NGO für Orientwissenschaftler

Im Allgemeinen kann ich ein Praktikum in einer NGO nur empfehlen. Man wird vielleicht merken, wie ich gemerkt habe, dass dieses Berufsfeld sehr gut zu einem Orient-



wissenschaftler passt. Es vereint die sprachliche Kompetenz (im Englischen sowie im arabischen Bereich) mit dem fachbezogenen Wissen, und da NGOs aus der internationalen Zusammenarbeit kaum noch wegzudenken sind, ist es auch ein sich schnell entwickelndes, wachsendes Berufsfeld. Ebenfalls ist es möglich, innerhalb einer NGO seine eigene Spezialisierung zu finden und sich in diesem Bereich fortzubilden. Sowohl Wirtschaft als auch Politik, Kultur, Management, Entwicklungsarbeit und vieles mehr kann innerhalb einer NGO seinen Platz finden, genauso wie die eigenen Fähigkeiten und Talente. Die Arbeit in einer NGO bietet einem auf der einen Seite die Möglichkeit, selbst kreativ und aktiv zu werden und auf der anderen Seite das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun. Gleichzeitig kann man viel über das Land und die Gesellschaft, in der man lebt, lernen.

Es gibt jedoch auch die Kehrseite dieses Berufsfeldes, die meines Erachtens hauptsächlich mit der Bezahlung zusammenhängt. Die Bezahlung in einer NGO ist generell nicht sehr stabil, sondern immer abhängig von der jeweiligen finanziellen Situation der Organisation und den Antworten der Geldgeber. Im Allgemeinen muss man sich auf eine sehr geringe Bezahlung einstellen, und bei einem Praktikum kann man nur sehr selten eine Bezahlung erwarten. Neben der Bezahlung muss man sich bei der Arbeit in einer NGO damit abfinden, mehr den Wünschen der großen Geldgeber nachzukommen, als den, nach eigenem Ermessen, tatsächlichen Bedürfnissen der Bevölkerung. Die Arbeit kann derweilen langweilig und frustrierend werden, wenn die erwünschten Gelder ausbleiben und das entwickelte Projekt nicht realisiert werden kann. Sowohl die finanzielle Situation als auch die eigene Motivation und letztendlich der tatsächliche Wert der eigenen Arbeit ist abhängig von den Geldgebern und dies stellt in meinen Augen den großen Nachteil für die Arbeit in einer NGO dar.

Zusammengefasst würde ich jedem, der Interesse an internationaler Zusammenarbeit und Entwicklungsarbeit hat, ein Praktikum in einer kleinen NGO empfehlen, da man neben einem guten Einblick viele soft skills erwerben kann. Auch wenn man später in großen Institutionen wie z.B. der GIZ arbeiten möchte, ist es sicherlich eine wertvolle Erfahrung, auch einmal die Anstrengungen der ganz kleinen Organisationen erlebt zu haben.



4. Kontaktinformationen:

Women for Women's Rights (WFWR)

Palestinian Territories

Bethlehem

Hebron Street

Al Qasem-Building

Tel: +970-2-2753939

Mobile: +970 597300925

e-mail: wfwr.wfwr@yahoo.com

Homepage: www.wfwr.ps

5. Literaturverzeichnis

Stephanie Chaban: „Promoting Gender-Sensitive Justice and Legal Reform in the Palestinian Territories: Perspective of Palestinian Service Providers“, aus: *Journal of International Women's Studies* Vol. 12, März 2011