



# Decolonize UCP

## Wovon reden wir?

Die Praxis des Zivilen Peacekeepings (ZPK) oder im Englischen „Unarmed Civilian Protection“ (Unbewaffneter Ziviler Schutz - UCP) ist kritisiert worden, weil sie Machtstrukturen reproduziert, die mit dem Kolonialismus verbunden sind - dass weiße Menschen aus dem globalen Norden in den globalen Süden gehen, um dort Zivilist\*innen zu schützen. Viele argumentieren zum Beispiel auch, dass der Begriff „schützen“, wie viele andere in der UCP verwendeten Begriffe, Machtungleichgewichte verstärkt und koloniale Kontinuitäten durchsetze.

**UCP** ist die „Praxis des Einsatzes von speziell ausgebildeten unbewaffneten Zivilist\*innen vor, während oder nach einem gewaltsamen Konflikt, um Gewalt zu verhindern oder zu reduzieren, der bedrohten Zivilbevölkerung direkten physischen Schutz zu bieten und belastbare lokale Friedensinfrastrukturen zu stärken oder aufzubauen.“

Dekolonisieren bedeutet, einfach ausgedrückt, den Kolonialismus und seine Kontinuitäten rückgängig zu machen. Es ist ein Prozess, der Lernen und Verlernen beinhaltet; das Erkennen und Übernehmen von Verantwortung für Machtungleichgewichte und Rassismus, die in der Geschichte der Versklavung und des Kolonialismus verwurzelt sind.

In einem neuen Hintergrund- und Diskussionspapier, das auf ihrer Masterarbeit beruht, erörtert Janina Ricarda Rüter, eine ehemalige Praktikantin, wie man Kolonialismus rückgängig machen und koloniale Strukturen in der UCP dekonstruieren kann.

### Wie manifestiert sich der Kolonialismus im Zivilen Peacekeeping?

Die Staatsangehörigkeit und der Hintergrund einer Friedensfachkraft sind wichtige Elemente. Warum sollte jemand mit einem bestimmten Pass in der Lage sein, „andere zu schützen“, und welche Rolle spielt es dabei, weiß zu sein oder nicht?

In dem Papier geht es um strukturellen Rassismus und wie er sich innerhalb der UCP in den Organisationsstrukturen, der Sprache, der Partnerschaft mit

Foto links:  
Christian Peacemaker Teams (heute: Community Peacemaker Teams) im Irak. CPT gehört zu den Gruppen, deren Freiwilligen vorwiegend aus dem reichen Norden kommen, denen aber das Problem der Dekolonialisierung sehr bewusst ist und daran arbeiten, rassistische und koloniale Privilegien zu überwinden.

© rpb1001, CC BY-NC 2.0

Foto rechts:  
Ein weiteres Foto von Christian (Community) Peacemaker Teams.

© Eyal Teutsch, CC BY-NC 2.0



**Autor:**

**TEJAN LAMBOI**

ist als Bildungsreferent des BSV verantwortlich für das Projekt „Stark gegen Diskriminierung und Gewalt“.



Foto links:  
Nonviolent Peaceforce  
hat viele Angestellte  
aus den Ländern, in  
denen sie arbeiten,  
wie hier zwei  
Mitarbeiter  
im Südsudan.

© NP,  
CC BY-NC-ND 2.0

Foto rechts:  
Das Team von  
Nonviolent  
Peaceforce trifft  
Dorfbewohner\*innen  
in den Philippinen.

© NP,  
CC BY-NC-ND 2.0

lokalen Akteuren, der Wissensgenerierung und -analyse sowie der Finanzierung manifestiert.

Die Praxis, weiße Mitarbeiter\*innen und Freiwillige aus dem globalen Norden in den globalen Süden zu schicken, reproduziert die Dynamik von Rassismus und Kolonialismus. Veränderungen in der Struktur der Organisationen sowie in ihrer Positionierung und Selbstreflexivität sind für die Dekolonisierung der UCP von wesentlicher Bedeutung.

„Die INGO [International Non-Governmental Organizations]-Länderbüros wirken wie neokolonialistische Außenposten, die mit weißen, westlichen Expatriates besetzt sind und die Finanzierung von Entwicklungs-, humanitärer und friedensfördernder Arbeit dominieren, während sie Programme mit wenig lokalem Input umsetzen und damit mit lokalen Organisationen konkurrieren - und diese verdrängen“, so eine Studie von Peace Direct, auf die sich Rüther bezieht.

Die Dekolonisierung der UCP bedeutet, die Existenz von strukturellem Rassismus zu akzeptieren und die kollektive Verantwortung anzuerkennen, das Problem anzugehen.

Bei der Dekolonisierung von UCP sollte, so Rüther, der Schwerpunkt auf der Teilung der Macht liegen - den Menschen zuzuhören und nicht für sie zu sprechen; zu verstehen und zuzulassen, dass die Menschen ihre eigenen Räume haben, zu denen man sich nicht erst Zugang verschaffen muss.

Die Rekrutierung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen ist ein weiterer Aspekt, auf den man sich konzentrieren sollte, wenn man auf eine Dekolonisierung des Sektors hinarbeitet. Hier wird die Vielfalt in den Teams hervorgehoben. Teammitgliedern mit unterschiedlichem Hintergrund zu haben und die derzeitigen Standards zu ändern, wird als ein Schritt nach vorne gesehen, um Veränderungen zu erreichen.

Strukturelle Dekolonisierung ist ohne individuelle Dekolonisierung nicht möglich. Sich selbst dekolonisieren: Über die eigene Identität nachdenken, auch über die Privilegien und Motivationen für die Arbeit in diesem Bereich. Es wird empfohlen, die Privilegien, die durch die eigene Identität gewährt werden, und die Verstärkung des weißen Blicks in diesem Sektor zu hinterfragen.

Anerkennung und Übernahme von Verantwortung sind der Schlüssel zum Prozess der Dekolonisierung. Es geht darum, anzuerkennen, dass es strukturellen Rassismus und koloniale Kontinuität gibt, und die kollektive Verantwortung anzuerkennen und sich dem Problem zu stellen. Diese Anerkennung impliziert keine persönliche Schuld, sondern fordert zum Engagement auf.



Das vollständige  
Papier, das auf  
Englisch verfasst  
wurde, kann im BSV-  
Onlineshop bestellt  
werden  
(siehe Seite 19).