



SWP – aktuell

No. 43 / August 1999

Ziviles Personal für Friedenseinsätze – Ausbildung tut not!

Winrich Kühne / Monika Benkler

Gut ausgebildetes und professionell arbeitendes Personal ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg internationaler Friedenseinsätze. Bundeswehr und Polizei verfügen bereits über entsprechende Ausbildungseinrichtungen. Zivile Mitarbeiter dagegen erhalten in Deutschland noch keine systematische Vorbereitung, obwohl gerade die Qualität der zivilen Komponenten eines Friedenseinsatzes am Ende darüber entscheidet, ob er zu einem erfolgreichen Abschluß gebracht werden kann. Der Mangel an erfahrener zivilem Personal wurde deutlich, als die Bundesregierung im letzten Jahr zusagte, daß sich Deutschland mit 200 zivilen Beobachtern an der OSZE-Beobachtermission im Kosovo (KVM) beteiligen werde. Aber qualifiziertes Personal war schwer zu finden. Diese Tatsache und die beträchtlich gestiegenen Anforderungen an die Professionalität zivilen Personals in multidimensionalen Friedensmissionen veranlaßten das Auswärtige Amt, die Stiftung Wissenschaft und Politik damit zu beauftragen, die nationalen und internationalen Erfahrungen und Kapazitäten bei der Ausbildung von zivilem Personal für Friedenseinsätze systematisch aufzuarbeiten und Empfehlungen für eine inhaltlich und organisatorisch verbesserte Ausbildung zu geben.

Multidimensionalität und Gefahren moderner Friedenseinsätze

In früheren Jahren umgab die Mitarbeit bei Blauhelmeinsätzen eine romantische Aura von Friedenssehnsucht und fernen Ländern. Das ist spätestens seit Mai 1995 vorbei, als in Bosnien Blauhelme von den Serben als Geiseln genommen und an öffentliche Einrichtungen, Lichtmasten etc. angekettet wurden, um die NATO vor weiteren Bombenangriffen abzuschrecken. Geiselnahmen gab es zum Beispiel auch in Liberia und Georgien. Im August 1999 wurde die internationale Öffentlichkeit durch die Meldung aufgeschreckt, daß in Sierra Leone mehrere Dutzend zivile und militärische Mitarbeiter des Friedenseinsatzes bei Verhandlungen als Geiseln genommen wurden.

Der Charakter und damit die Risiken und Anforderungen von Friedenseinsätzen haben sich seit Ende der 80er Jahre grundlegend gewandelt. Tausend- oder sogar millionenfach

verlegte Minen, Heckenschützen, Geiselnahme sowie Massendemonstrationen und Straßenblockaden mit hohem Gewaltpotential gehören heute bei Friedenseinsätzen zum täglichen Brot. Die Bilder der letzten Monate aus dem Kosovo haben das ebenso unterstrichen wie die Tatsache, daß zwar die Soldaten und auch die internationalen Polizisten für diese Situation ausrüstungs- und ausbildungsmäßig relativ gut vorbereitet sind, das zivile Personal jedoch nicht. Anfang 1999 mußte UN-Generalsekretär Kofi Annan die bedrückende Feststellung machen, daß 1997/98 bei Friedenseinsätzen erstmals mehr ziviles als militärisches Personal ums Leben gekommen ist.

Erhöhte Risiken sind jedoch nur ein Aspekt. Typisch für moderne Friedenseinsätze ist auch ihre *Multidimensionalität*. Denn es gilt nicht mehr nur Waffenstillstände zu überwachen. Gleichzeitig ist eine Reihe von schwierigen politischen, wirtschaftlichen und sozialen

Aufgaben zu erfüllen: Entwaffnung, Demobilisierung und Reintegration von Soldaten, Milizen und Banden, Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung mit ihren verschiedenen Komponenten (Polizei, Strafverfolgung und Strafgerichtsbarkeit, Verwaltung), Durchführung humanitärer Hilfsprogramme, Rückführung von Flüchtlingen, Aufbau lokaler, regionaler und nationaler Verwaltungs- und Verfassungsstrukturen, wirtschaftlicher Wiederaufbau, Überwachung der Einhaltung von Menschenrechten, Vorbereitung von Wahlen und anderes. In diesen Bereichen ist – das kann man an den Einsätzen im Kosovo oder in Bosnien und Herzegowina gut studieren – wiederum eine Vielzahl von Einzelaufgaben kompetent durchzuführen, damit ein Friedenseinsatz zum Erfolg führt.

In der internationalen Fachliteratur wie bei der NATO ist in Anerkennung dieser Komplexität fast nur noch von "multidimensional peace support operations", in der UNO von "multidimensional peace-keeping" die Rede.

Vielfalt der Akteure und Organisationen

Koordination und integriertes Management der komplexen Komponenten von Friedenseinsätzen sind ein weitgehend ungelöstes Problem. Ein Grund dafür liegt darin, daß die Mitarbeiter von Friedenseinsätzen mit dieser Komplexität nicht oder nur unzureichend vertraut sind. Die täglichen Auswirkungen zeigen sich in unkoordiniertem Handeln, unzureichender gegenseitiger Information über eigene Vorhaben und Absichten etc.

Eine solide Einsatzvorbereitung kann dazu beitragen, diese Probleme zu verringern. Dazu gehört neben der Vermittlung fachspezifischer Kenntnisse auch die Kenntnis der Grundkomponenten moderner Friedenseinsätze, ihres inhaltlichen Zusammenspiels sowie der Aufgabenverteilung und -koordination der *Vielzahl internationaler Akteure*, die bei der Umsetzung in die Praxis tätig sind.

Speziell für die zivilen Mitarbeiter bedeutet das, daß sie mit dem Militär, wiederum bestehend aus verschiedenen nationalen Kontingenten, seinen Organisationsformen,

Kommandostrukturen, Vorgehensweisen und Aufgaben vertraut sein müssen (und natürlich umgekehrt). Die Schwierigkeiten der Zusammenarbeit zwischen militärischen und zivilen Einrichtungen, insbesondere der häufig sehr großen Zahl aktiver Nichtregierungsorganisationen (NROs), sind seit Jahren Gegenstand intensiver "Lessons Learned"-Prozesse in der UNO, der NATO und anderen Einrichtungen.

Einiges konnte durch diese Bemühungen verbessert werden. Der Einsatz in Haiti (UNMIH) war in dieser Hinsicht vorbildlich, ähnlich wie der von UNTAES in Ostslawonien. Militär, Polizei und zivile Einrichtungen wurden im voraus zum Teil zusammen ausgebildet und führten gemeinsam Übungen und Planungen durch.

Anders der Einsatz im Kosovo, wie zuvor schon der in Bosnien. Beide zeigen, wieviel auf diesem Gebiet noch zu tun ist, wie schwierig die Kooperation in der Praxis ist, zumal der Kosovo-Einsatz in seiner Grundstruktur falsch angelegt ist (vgl. dazu SWP-aktuell No. 41, Juli 1999, "Problematischer Start – der Friedenseinsatz im Kosovo" von Winrich Kühne).

Ein Problem erweist sich immer wieder als Hindernis guter Kooperation: Militärische und zivile Einrichtungen verfügen über unterschiedliche, häufig sogar gegensätzliche "operational cultures". Die auf Ordnung, Klarheit von Auftrag und Verhaltensregeln, auf Befehl, Gehorsam und Waffen ausgerichtete Kultur der Soldaten ist Mitarbeitern von NROs häufig ein Greuel; sie wollen damit nichts zu tun haben. Das Militär steht den "unorganisierten" Freiwilligen und Idealisten der NROs in der Regel nicht weniger skeptisch gegenüber. Eine Ausbildung, die zumindest in Teilen gemeinsam, auf den gemeinsamen Zweck bezogen durchgeführt wird, kann diese Vorbehalte abbauen.

Neben dem Militär ist CIVPOL, die internationale Polizei, in den letzten Jahren zu einer Hauptkomponente internationaler Friedenseinsätze geworden. Auch mit ihrer Arbeitsweise, ihren Organisationsformen und Aufgaben müssen die zivilen Mitarbeiter vertraut sein. Ähnliches gilt für die dritte große Gruppe von Akteuren, die überwiegend zur

UN-Familie gehörenden humanitären Organisationen, wie das Welt-flüchtlingswerk (UNHCR), das Kinderhilfs-werk (UNICEF), das Welternährungspro-gramm (WFP) und die Weltgesundheits-behörde (WHO). Einschließlich des IKRK (Internationales Komitee des Roten Kreuzes) sind es mehr als ein Dutzend.

Zu den Großorganisationen gesellen sich in der Regel die internationalen NROs. Mit den Zielen und Organisationsformen der wichtigsten (OXFAM, Save the Children etc.) sollte der zivile Mitarbeiter mindestens soweit vertraut sein, daß eine funktionie-rende Kooperation und effektive Aufgaben-teilung vor Ort möglich wird.

Alle diese Kenntnisse müssen *vor* dem Einsatz vermittelt und erworben werden. Denn Friedenseinsätze stehen in der Regel unter großem Zeitdruck, vor allem in der Anfangsphase. Das notwendige Basiswissen muß mitgebracht werden, nicht nur Sprach-kenntnisse und Führerschein. Vor Ort gibt es dann noch genug zu lernen. Praktiker können ein Lied davon singen, in welche Schwierigkeiten ein Friedenseinsatz durch nicht oder schlecht vorbereitetes Personal gebracht werden kann.

Ausbildungseinrichtungen in Deutschland

Sowohl im militärischen als auch im zivilen Bereich hat sich in Deutschland inzwischen ein relativ breites Ausbildungsangebot für zivile Konfliktbearbeitung und Personal in Friedenseinsätzen herausgebildet (s. die Übersicht auf S. 8). Intensive Erfahrung hat insbesondere die Bundeswehr bei der Ausbildung ihres Personals in dem 1994 gegründeten UN-Ausbildungszentrum der *Infanterieschule Hammelburg* sowie im Zentrum für Verifikationsaufgaben in Geilenkirchen gesammelt. An der Führungsakademie in Hamburg wurde darüber hinaus ein internationaler Kursus für die Ausbildung von UN-Stabsoffizieren eingerichtet.

Ein Konzept für Auslandseinsätze der Polizei wurde erstmals im Zusammenhang mit dem Einsatz im Rahmen der WEU-Mission in Mostar im Oktober 1994 entwickelt. Das *Polizeifortbildungsinstitut Carl Severing* in

Münster, eine Einrichtung des Landes Nordrhein-Westfalen, nahm sich dieser Aufgabe an. Im April 1999 wurde zu-dem ein Ausbildungsprojekt an der *Bundesgrenzschutzschule* in Lübeck eingerichtet.

Die zivilen Einrichtungen (zu ihnen gehört nach der Terminologie der UNO auch die Polizei, die hier getrennt behandelt wird) haben ihr Ausbildungsangebot in erster Linie auf Fragen der Konfliktbearbeitung und -vermittlung ausgerichtet, seit einiger Zeit aber auch auf die Vorbereitung von Personal für Friedens- und Katastropheneinsätze. Zu nennen sind hier vor allem Einrichtungen des Bundes wie die Bundesanstalt *Technisches Hilfswerk* (THW) und die *Ausbildungsstätte des Auswärtigen Amtes*. Die Mitarbeiter an der Kosovo-Beobachter-mission der OSZE erhielten dort im letzten Jahr eine eintägige "Blitzvorbereitung". Um zivile Mitarbeiter auf den neuen Kosovo-Friedenseinsatz vorzubereiten, hat im Juli ein zweiwöchiger Pilotkurs in der Aus- und Fortbildungsstätte des Auswärtigen Amtes stattgefunden. Weitere sollen noch in diesem Jahr folgen. Sie werden von einem vom Auswärtigen Amt vorläufig angestellten Ausbildungskordinator organisiert und durchgeführt.

Eine Reihe von NROs hat Ausbildungsangebote für ihre spezifischen Berufs-gruppen und Funktionen entwickelt und erprobt neue, praxisnahe Modelle der Ausbildung, wie etwa die Arbeitsgemein-schaft *Modellvorhaben Ausbildung in ziviler Konfliktbearbeitung*. Einige Organisatio-nen, wie das Forum Ziviler Friedensdienste und die Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden, haben sich in dieser Arbeits-gemeinschaft zusammengeschlossen.

Typen und Stufen der Ausbildung

Eine von der Stiftung Wissenschaft und Politik durchgeführte Gesprächsrunde, an der Militärs und Praktiker mit Erfahrungen aus Friedenseinsätzen, Mitarbeiter der Ausbildungseinrichtungen und Ausbildungsprojekte in Deutschland und Vertreter der Ressorts der Bundesregierung teilnahmen, sowie die Auswertung der Erfahrungen ausländischer Einrichtungen haben zu einer klaren Einsicht geführt: Trotz unter-schiedlicher inhaltlicher Schwerpunkte und nationaler

Besonderheiten der Ausbildung weisen die grundlegenden Erfahrungen aller Einrichtungen bei der Qualifizierung von Personal für Einsätze in Krisenregionen starke Ähnlichkeiten auf.

So besteht Einigkeit, daß eine ein- bis zweiwöchige *Einsatzvorbereitung* vor der Abreise in das Einsatzland nicht genügt, um einen Missionsangehörigen für seine Verwendung solide vorzubereiten. Denn dieser Ausbildungstyp konzentriert sich auf Fragen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der bevorstehenden Mission stehen; der Mitarbeiter wird auf seine künftige Funktion und das Einsatzgebiet vorbereitet. Die Inhalte der Vorbereitung können daher erst definiert werden, wenn Ziele und Aufgaben der Mission und Funktionen des zu entsendenden Personals genau bekannt sind. Vermittelt werden müssen in einem kurzen Zeitraum *missions-spezifische Kompetenzen* bzw. die *Kenntnis* von Aufgaben und Mandat des Einsatzes, von Wurzeln und Verlauf des Konfliktes, Wissen über seine politischen, wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen sowie die kulturellen und religiösen Regeln, die beim Einsatz in dem betreffenden Land zu beachten sind.

Ob Beobachter im Kosovo, Zivilpolizist in Bosnien, Militärbeobachter in Georgien, Menschenrechtsbeobachter in Sierra Leone, Jurist in Ruanda – der Entsandte muß darüber hinaus über *fundiertes Grundwissen* verfügen: nicht nur die maßgeblichen internationalen Organisationen und humanitären Einrichtungen genauer kennen, sondern auch die völkerrechtlichen Grundlagen für den Schutz der Menschen- und Minderheitenrechte, den Charakter moderner Friedenseinsätze, administrative Verfahren, Grundlagen von Vermittlung, Verhandlung und Diplomatie. Und er muß bestimmte Fähigkeiten entwickeln und trainieren: Wie geht man mit Streß um? Wie führt man Verhandlungen? Wie verhält man sich an Straßensperren? Was tut man, wenn man in ein Minenfeld geraten ist? Diese *grundlegenden Kompetenzen* lassen sich nicht im Rahmen einer kurzen Einsatzvorbereitung vermitteln. Notwendig ist in der Regel vielmehr eine ein- bis zweimonatige *Grundausbildung*, auf die

später die kurzfristige *Einsatzvor-bereitung* aufbauen kann. Beide sollten gegebenenfalls ergänzt werden durch eine *fachliche Zusatzausbildung* für spezielle Aufgabenbereiche, etwa Menschenrechtsbeobachter, Spezialisten für Demobilisierung und Reintegration oder Führungskräfte für die zivile Verwaltung.

Häufig bieten die Organisationen, in deren Rahmen die Missionsteilnehmer eingesetzt werden, vor Ort eine knappe Einsatzvorbereitung an. Für die KVM der OSZE im Kosovo etwa wurde ein *Trainingszentrum in Bresovica* eingerichtet. Dort mußten die Teilnehmer vor ihrem Einsatz eine viertägige Einweisung durchlaufen. Sie kann jedoch eine solide Ausbildung im Heimatland nicht ersetzen, ja setzt sie geradezu voraus. Die Einweisung in Bresovica wurde von Teilnehmern als unzureichend bezeichnet.

Ausbildungstypen, Ziele, Dauer

Typ	Ziel	Dauer
Grundausbildung	Vermittlung grundlegenden Wissens und Fähigkeiten	1-2 Monate
Einsatzvorbereitung im Heimatland	Vorbereitung auf eine konkrete Mission (Aufgaben, Einsatzgebiet etc.)	1-2 Wochen
Einsatzvorbereitung im Einsatzland	Vorbereitung auf eine konkrete Mission	nach Bedarf
Zusatzqualifikation	Ausbildung fachlicher Kompetenzen	nach Bedarf

Auswahlkriterien für Personal

Engagement für Frieden und Gerechtigkeit, Durchsetzung der Menschenrechte und internationale Solidarität, Hilfe für Vertreibene und Schwache sind vor allem bei jüngeren Menschen starke Motive für die Mitarbeit in Friedensmissionen. Diese Motivation allein reicht jedoch als Auswahlkriterium für Personal ebensowenig aus wie der Status eines Diplomaten, Politikers oder Militärs im Ruhestand. Denn den harten Anforderungen der Praxis ist das Personal nur gewachsen, wenn es – neben der Berufserfahrung –

fachliche Qualifikation für die wahrzunehmende Funktion, soziale Standfestigkeit, eine breite sprachliche und soziale Kompetenz, gute körperliche Verfassung und physische Belastbarkeit mitbringt. Ein stabiles persönliches Umfeld, geordnete finanzielle Verhältnisse sowie eine realitäts-nahe Einschätzung der künftigen Tätigkeit sind weitere Kriterien. "Scheidungs-flüchtlinge" kann man bei Friedensein-sätzen ebensowenig brauchen wie "Aben-teurer" oder "Idealisten". Friedentourismus ist nicht gefragt.

Eine wichtige Funktion des Grundausbildungsprozesses ist es daher auch, Fähigkeit wie Persönlichkeit des Aspiranten und seine Belastbarkeit einzuschätzen – gegebenenfalls mit der Konsequenz, daß auf einen Einsatz verzichtet werden muß.

Praxisnahe, integrierte, multinationale Ausbildung

In Friedensmissionen ist ständig die Klage zu hören, die Ausbildung sei, wenn sie überhaupt stattfindet, gerade für das zivile Personal nicht praxisnah genug. Mitgebracht würden zwar viele abstrakte Vorstellungen über Konfliktprävention, über Vermittlungstechniken, über das Völkerrecht und seine befriedende Funktion, die Notwendigkeit zur Einhaltung der Menschenrechte etc. Das Handwerkszeug für effektive, praxisnahe Arbeit vor Ort jedoch fehle und müsse dort erst mühsam erworben werden.

Oberstes Gebot bei der Ausbildung von zivilem Personal für Friedenseinsätze muß daher Praxisnähe sein. Erforderlich sind *großzügige räumliche Kapazitäten* und Übungseinrichtungen mit dem dafür notwendigen Gelände und Gebäuden, um beispielsweise einsatzspezifische Situationen wie Straßenblockaden, Minenfelder etc. realitäts-nah nachstellen und entsprechendes Verhalten üben zu können. Die Bundeswehr hat sich in Hammelburg mit *Bonnland* und *Pinoniergarten* zwei derartige Einrichtungen geschaffen, die der Bundesgrenzschutz, das THW und die Polizei bereits zum Training von "mine awareness" im Rahmen ihrer eigenen Ausbildungskurse nutzen.

Es ist weiter eine Erfahrung aller Einrichtungen, daß die Teilnehmerzahl von

Ausbildungskursen klein gehalten werden muß, um die Teilnehmer aktiv halten und individuell ansprechen zu können. Eine Kursgruppe sollte nicht mehr als 20 Teilnehmer haben. Die Polizeifortbildungs-stätte Carl Severing strebt sogar eine Zahl unter zehn an.

Praxisnähe heißt aber auch *integrierte Ausbildung*. Die eingangs beschriebenen Hauptkomponenten moderner Friedensmissionen – Militär, Polizei, die unterschiedlichen zivilen Einrichtungen – müssen mit den Aufgaben, Strukturen und Arbeitsweisen der jeweils anderen Komponenten in Theorie und eben der Praxis vertraut gemacht werden. Das ist nur durch eine zumindest in Teilen integrierte Ausbildung aller drei Gruppen mit gemeinsamen Übungen zu erreichen. Kooperation und Vernetzung der jeweiligen Aufgaben fallen dann vor Ort leichter, ebenso das Ver-ständnis für die Teilaufgaben des jeweils anderen in Bezug auf das gemeinsame Anliegen.

Integrierte Ausbildungs- und Trainingsmöglichkeiten gibt es mit wenigen Ausnahmen bei Teilkomponenten bisher nicht, weder in Deutschland noch in den meisten anderen Staaten. (In Schweden zum Beispiel hat man sich dieses Problems intensiv angenommen – mit ähnlichen Lösungen wie den unten vorgeschlagenen.) Hier muß Abhilfe geschaffen werden.

Multinationalität der Ausbildung schließlich ist eine weitere wichtige Forderung aus der Sicht der Praxis. Denn internationale Friedenseinsätze zeichnen sich durch ihre in allen Bereichen multinationale Beteiligung aus. Häufig sind mehr als zwei Dutzend Nationen vertreten, mit all ihren Eigenheiten. Multinationalität steigert die Legitimität eines Einsatzes. Zugleich leidet aber in der Regel seine Effizienz, eben weil Zusammenarbeit und Abstimmung schwieriger werden. Eine multinationale Zusammensetzung von Auszubildenden und Auszubildenden kann dem entgegenwirken und hat sich zum Beispiel bei der Ausbildung von Bundeswehrsoldaten und Polizei bewährt. Ausländische Lehrkräfte werden regelmäßig verpflichtet. Im Durchschnitt stammt etwa ein Fünftel der 30 Teilnehmer an den Militärbeobachter-Lehrgängen in Hammelburg aus dem Ausland. Die Vorbereitung auf zivile Konfliktbearbeitung im Rahmen des NRW-Projekts ist ebenfalls nicht auf Deutsche beschränkt; zum Beispiel waren sechs der 15 Teilnehmer am ersten Kurs 1997 Ausländer.

Internationale Vorbilder

Eine integrierte Ausbildung ist nicht leicht in die Praxis umzusetzen. Führende Peacekeeping-Länder wie Schweden oder Kanada haben sich der Herausforderung gestellt. Schweden bietet an seinem Internationalen Zentrum der Streitkräfte (Swedish Armed Forces International Command, SWEDINT) parallele Kurse für angehende UN Staff Officers, Police Commanders und Civilian Staff Officers an. Die Lehrpläne für die drei Kurse sehen bestimmte Lehrabschnitte vor (Module), in denen die Ausbildung gemeinsam erfolgt. Am Ende steht eine einwöchige Übung aller Teilnehmer mit einer Aufgabe, die Soldaten, Polizisten und Zivilisten nur lösen können, wenn sie eng kooperieren – Ausbildung als Praxisfeld. Auch am Lester B. Pearson Canadian International Peace-keeping Training Centre (CIPTC) basieren die Trainingskurse auf dem Konzept der "New Peacekeeping Partnership" militärischer und nichtmilitärischer Akteure bei Friedenseinsätzen.

Nach dem Einsatz ...

Nach einem mehrmonatigen Einsatz kann es dem Heimkehrenden, aber auch seiner Familie, sehr schwer fallen, in den Alltag zurückzufinden. Der alte, von den täglichen Aufgaben eines Friedenseinsatzes völlig abweichende Rhythmus muß wiedergefunden werden, unter Umständen sind traumatische Erlebnisse zu verarbeiten. Als wichtig hat sich daher die Nachbereitung von Einsätzen erwiesen, das sogenannte "Debriefing". Am Polizeifortbildungsinstitut Carl Severing nehmen alle Missionsteilnehmer am Ende ihrer Tätigkeit an einem einwöchigen "Debriefing" teil. Dabei werden Missionserlebnisse aufgearbeitet, Handlungspläne zur Reintegration erarbeitet, konstruktive Kritik und Erfahrungsberichte eingebracht sowie Maßnahmen zur Verhütung dauerhafter Störungen oder gar Krankheit durch Traumatisierung ergriffen. Derartige Programme sind besonders bei Einsätzen notwendig, die – wie im Kosovo – in einem Kontext brutaler Gewaltausübung stattfinden. Die direkte Begegnung mit menschenverachtender Brutalität, Völkermord und Vertreibung hinterläßt tiefe Spuren und muß mit Hilfe Dritter aufgearbeitet werden.

Wie die Polizei führt auch die Bundeswehr für ihre Soldaten eine intensive Nachbereitung im Zentrum für Verifikationsaufgaben in Geilenkirchen durch. Für zivile Mitarbeiter gibt es eine vergleichbare, systematische Nachbereitung bisher nicht. Das muß beim Aufbau deutscher Ausbildungseinrichtungen für zivile Mitarbeiter berücksichtigt werden.

Empfehlungen

Die Auswertung internationaler und deutscher Erfahrungen legt es nahe, bei Konzeption und Organisation der Ausbildung von zivilem Personal in Deutschland für Friedenseinsätze drei Grundsätze zu beachten.

Erstens, die Ausbildung muß praxisnah und integriert erfolgen; ihre multinationale Ausrichtung sollte zumindest längerfristig angestrebt werden. Sie sollte einem mehrstufigen Konzept folgen: Grundausbildung, missionspezifische Vorbereitung, fachspezifische Fortbildung und Vorbereitung vor Ort. Ausbildungskurse sollten je nach konkreter Anforderung aus Lehreinheiten (Modulen)

zusammengesetzt werden, die in den bestehenden Ausbildungseinrichtungen bereits unterrichtet werden. Das Stamm-personal durch externe Referenten zu ergänzen hat sich ebenfalls als produktiv erwiesen und erleichtert die nationale und internationale Vernetzung der Ausbildung.

Zweitens, die in Deutschland bereits vorhandenen Einrichtungen und Kapazitäten sollten soweit wie möglich genutzt, der Aufbau neuer Einrichtungen grundsätzlich schon aus Kostengründen vermieden werden. Um das zu erreichen, bedarf es zum einen eines Koordinators mit Sekretariats-unterstützung. (Mit der vorläufigen Beauftragung eines Koordinators wurde vom Auswärtigen Amt bereits ein Schritt in diese Richtung getan; nicht zuletzt, um schnell Personal für den Einsatz im Kosovo bereitstellen zu können). Zum anderen müssen Behinderungen effektiver Zusammenarbeit, die aus Ressortdenken resultieren (die staatlichen Ausbildungseinrichtungen sind verschiedenen Ministerien zugeordnet), abgebaut, institutionelle Barrieren sowie Vorbehalte gegen die gebotene Kooperation zwischen den verschiedenen Akteuren, insbesondere zwischen Militär und Nichtregierungsorganisationen, überwunden werden. In der bereits erwähnten Gesprächs-runde herrschte die Überzeugung vor, daß dies prinzipiell möglich ist. Von allen Beteiligten wurde großes Interesse an intensiverem Austausch und Zusammen-arbeit signalisiert.

Drittens, "public-private partnership" ist wichtig. Empfohlen wird daher, daß das Auswärtige Amt – zuständig für die Entsendung von zivilem Personal für internationale Friedenseinsätze – eine *Arbeitsgemeinschaft Ausbildung Ziviles Personal* ins Leben ruft. In ihr sollten die insoweit mitwirkenden Ressorts der Bundesregierung, die staatlichen Ausbildungsstellen, aber auch ausgewählte nichtstaatliche Einrichtungen vertreten sein, die in ihrer praktischen Arbeit mit der Ausbildung und dem Einsatz von Personal befaßt sind. Denn neben den staatlichen Akteuren sind inzwischen nichtstaatliche Akteure aktiv bei der Konfliktprävention tätig. Die intensive Diskussion über die Einrichtung eines "Zivilen Friedensdienstes" signalisiert ebenfalls einen intensiver werdenden Dialog zwischen

staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren.

Aufgabe der AG ist es, den Ausbildungskordinator beim Aufbau sowie bei der inhaltlichen und organisatorischen Fortentwicklung der Ausbildung von zivilem Personal zu beraten und zu begleiten. Zugleich soll sie der Vernetzung der verschiedenen staatlichen und nicht-staatlichen Akteure dienen, die in diesem Feld tätig sind. Schließlich kann in der AG auch die Abstimmung mit den Aktivitäten der Organisationen erfolgen, die im *Konsortium Ziviler Friedensdienst (ZFD)*, das unter der Federführung des BMZ steht, zusammengeschlossen sind.

Schlußbemerkung

Der Aufbau einer systematischen Ausbildung und Vorbereitung des zivilen Personals für Friedenseinsätze bietet die Chance, den für die deutsche Politik immer wichtiger werdenden Bereich von Konfliktprävention, Friedenseinsätzen und Peacebuilding modern und zukunftsorientiert zu gestalten – in einem scheinbar nebensächlichen Feld, dem der Ausbildung. Die empfohlene Arbeitsgemeinschaft sollte daher gezielt dafür genutzt werden, den in Deutschland vorhandenen Sachverstand im staatlichen und nicht-staatlichen Bereich, bei Militär, Polizei und Nichtregierungsorganisationen im Verständnis einer gemeinsamen Aufgabe an einen Tisch zu bringen. Denn es geht darum, neue Formen der Kooperation zwischen dem staatlichen Sektor und den nichtstaatlichen Akteuren nicht nur zu deklarieren, sondern auch konkret zu praktizieren.

Ausbildung und Einsatzvorbereitung in Deutschland

Bei den hier dargestellten Ausbildungsangeboten handelt es sich um eine Auswahl. Eine umfangreichere Übersicht bietet das SWP-Papier der Autoren "Ausbildung und Vorbereitung von zivilem und militärischem Personal für Auslandseinsätze: Angebote nationaler Einrichtungen", Ebenhausen, Juli 1999.

UN-Ausbildungszentrum der Bundeswehr: Die Bundeswehr hat in ihrem UN-Ausbildungszentrum in Hammelburg neben der Kontingentausbildung (einwöchige Ausbildung in speziellen soldatischen Aufgaben) mittlerweile 2000 Soldaten für eine Verwendung als Militärbeobachter, als Unterstützungspersonal bei Beobachtereinsätzen im Rahmen von UNO und OSZE und als militärische Führer ausgebildet (UN Military Observer Course, UNMOC bzw. OSCE Military Observer Course, OMOC). Auf dieser funktionsspezifischen Grundausbildung, die dreimal im Jahr durchgeführt wird, baut die Vorbereitung im Einsatzfall auf. Für die Kosovo Verification Mission (KVM) zum Beispiel wurde die dreiwöchige OMOC-Ausbildung um vier weitere Wochen ergänzt (Sanitätsausbildung, Sprachausbildung, einsatzspezifische Einweisung im Zentrum für Verifikationsaufgaben der Bundeswehr in Geilenkirchen).

Polizeifortbildungsinstitut Carl Severing: Ähnlich konzipiert ist die Vorbereitung der Polizei auf CIVPOL-Einsätze im Rahmen von UNO, OSZE und WEU. Für den Einsatz von Polizeivollzugsbeamten des Bundes und der Länder in Auslandsmissionen nimmt das Polizeifortbildungsinstitut Carl Severing, Münster, *zentral* für den Bund und die beteiligten Länder Aufgaben im Rahmen der Vorbereitung, Betreuung und Nachbereitung von Polizeivollzugsbeamten wahr. Aufbauend auf einem Streß-, Konflikt-handhabungs- und Kommunikationstraining (drei einwöchige Kurse) sowie einem nach Bedarf stattfindenden Englischtraining (nur für NRW-Beamte) werden die Beamten zwei Wochen lang einsatzbezogen vorbereitet. Für Führungskräfte werden Einzelqualifikationen durchgeführt.

Bundesgrenzschutzschule Lübeck: Mit einer im Frühjahr 1999 erstmals durchgeführten dreiwöchigen "Basisfortbildung Ausland" an der Grenz-

schutzschule in Lübeck werden die sich für eine Auslandsmission bewerbenden Bundesgrenzschutzbeamten ausgewählt und erhalten eine Grundausbildung. Dadurch wird beim Bundesgrenzschutz ein Personalpool an gut ausgebildeten und schnell abrufbaren Beamten geschaffen. Es wird angestrebt, diese Ausbildung auch den Ländern zu öffnen, so daß deren Beamte über den gleichen Ausbildungsstand verfügen, wenn sie an einer missionspezifischen Einsatzvorbereitung teilnehmen.

Bundesanstalt Technisches Hilfswerk: Die Etablierung eines standardisierten Basistrainings und die Poolbildung lagen als Ziele auch dem Pilotkurs "Praxisorientiertes Training für ausreisende Helfer in der Humanitären Hilfe" zugrunde, an dem die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW) im Verbund mit anderen Einrichtungen der humanitären Hilfe Ende vergangenen Jahres beteiligt war. Neben diesem organisationsübergreifenden Ausbildungskonzept hat das THW ein eigenes Programm etabliert, das hauptamtlichen, ehrenamtlichen und externen Bewerbern grundlegendes Wissen und Fähigkeiten für einen Einsatz im Ausland vermittelt.

Arbeitsgemeinschaft Modellvorhaben Ausbildung in Ziviler Konfliktbearbeitung: Die vom Land Nordrhein-Westfalen finanziell unterstützte Ausbildung bietet inländischen und ausländischen Teilnehmern, die in Projekten der zivilen Konfliktbearbeitung tätig sein wollen, eine 16wöchige Vorbereitung an. Dabei werden Grundkenntnisse ebenso vermittelt wie aufgabenbezogenes Detailwissen. Die Träger haben bislang 37 Fachkräfte ausgebildet und streben einen Pool von Friedensfachkräften an, "die auf dem europäischen Arbeitsmarkt kaum zu finden sind". Zielgruppe sind Freiwillige und Personal von Friedensdiensten, von Entwicklungsdiensten und anderen Organisationen für internationale Zusammenarbeit.

Nachweis in öffentlich zugänglichen Datenbanken nicht gestattet.

Abdruck oder vergleichbare Verwendung von Arbeiten der
Stiftung Wissenschaft und Politik ist auch in Auszügen nur
mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der SWP gestattet.