

**Tübinger Arbeitspapiere zur Internationalen Politik
und Friedensforschung**

Nr. 54

Lilli Banholzer und Alexandra Rohde

**Der Zivile Friedensdienst:
Einstiegsmöglichkeiten für HochschulabsolventInnen**

Ergebnisse einer Tagung an der Universität Tübingen

**Abteilung für Internationale Beziehungen / Friedens- und Konfliktforschung
Institut für Politikwissenschaft
Eberhard-Karls-Universität Tübingen**

Adresse: Melanchthonstr. 36, D-72074 Tübingen

Telefon: +49 (0)7071 29-78372

Fax: +49 (0)7071 29-2417

E-mail: ifp.irarchive@uni-tuebingen.de

Homepage: <http://www.uni-tuebingen.de/ib>

Copyright: Lilli Banholzer / Alexandra Rohde

Tübingen 2008

ISBN 978-3-927604-51-3

Herausgeber: Andreas Hasenclever, Volker Rittberger

Redaktion: Katherina Grafl

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Der Zivile Friedensdienst: Entstehungsgeschichte, Ziele und Handlungsfelder, Einrichtungen und Träger des ZFD	3
2.1	Entstehungsgeschichte	3
2.2	Ziele und Handlungsfelder	5
2.3	Einrichtungen und Träger des ZFD	7
3	Berufsperspektive „Zivile Friedensfachkraft“: Anforderungsprofil und Möglichkeiten zum Berufseinstieg	8
3.1	Anforderungsprofil	8
3.2	Möglichkeiten zum Berufseinstieg	10
3.2.1	Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF)	10
3.2.2	Akademie für Konflikttransformation im Forum Ziviler Friedensdienst e.V.	10
3.2.3	forumZFD	11
3.2.4	Deutscher Entwicklungsdienst (DED)	12
3.2.5	Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V. (AGEH)	13
3.2.6	EIRENE– Internationaler Christlicher Friedensdienst e.V.	13
3.2.7	World Vision Deutschland e.V.	14
4	Die universitären Ausbildungsangebote in Deutschland: Der Masterstudiengang „Friedensforschung und Internationale Politik“ an der Universität Tübingen	14
5	Schlussfolgerungen für die universitäre und berufsfeldorientierte Ausbildung	16
6	Anhang	18
6.1	Links zu Ausbildungs- und Qualifizierungsangeboten	18
6.2	Grußwort zur Tagung „Berufsfelder für zivile Fachkräfte - Voraussetzungen und Einstiegsmöglichkeiten“ von Prof. Dr. Volker Rittberger	19

1 Einleitung

Die Deutsche Stiftung Friedensforschung (DSF) veranstaltete gemeinsam mit der Abteilung Internationale Beziehungen/Friedens- und Konfliktforschung des Instituts für Politikwissenschaft der Universität Tübingen im November 2007 die Tagung „*Berufsfelder für zivile Friedensfachkräfte - Voraussetzungen und Einstiegsmöglichkeiten*“. Die Veranstaltung war ein Teil des Rahmenprogramms, welches den Gastaufenthalt der vom Forum Ziviler Friedensdienst e.V. konzipierten Wanderausstellung „*Frieden braucht Fachleute*“ in Tübingen begleitete.¹ Die Tagung war in erster Linie eine Berufsinformationsveranstaltung für Studierende der Friedens- und Konfliktforschung, die sich für das Arbeitsfeld des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) interessieren.² Darüber hinaus war es den Organisatoren ein Anliegen, den TeilnehmerInnen Beschäftigungsmöglichkeiten und Wege zum Berufseinstieg im Bereich der zivilen Konfliktbearbeitung aufzuzeigen.

Der ZFD ist ein Instrument gesellschaftlicher Friedensförderung in der Entwicklungszusammenarbeit, welches sich Ende der 1990er Jahre etablierte. Mittels der Entsendung von speziell ausgebildeten Fachkräften leistet der ZFD einen Beitrag zur Förderung von Friedens- und Entwicklungspotenzialen in verschiedenen Krisenregionen der Welt. In enger Zusammenarbeit mit lokalen Partnern unterstützen zivile FriedensexpertInnen Initiativen zur Verhinderung des Ausbruchs von Gewalt, Maßnahmen zur friedlichen Beilegung von Gewaltkonflikten und Aktivitäten zur Förderung friedlicher Strukturen nach der Beendigung von Gewaltkonflikten. Mittlerweile ist der ZFD zu einem zentralen Element der zivilen Krisenprävention, gewaltfreien Konfliktbearbeitung und Friedenskonsolidierung der Bundesregierung herangewachsen, welches zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Mit dem Bedeutungszuwachs des ZFD geht eine steigende Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften für den Bereich der zivilen Konfliktbearbeitung einher. Diese in höchstem Maße zu begrüßende Entwicklung stellt für die Einrichtungen und Träger des ZFD im Hinblick auf die Ausbildung und Rekrutierung von geeignetem Fachpersonal eine Herausforderung dar. Der ZFD braucht zunehmend lebens- und berufserfahrene Frauen und Männer, die über fundierte methodische Kenntnisse sowie über praktische Erfahrungen im Bereich der zivilen Konfliktbearbeitung verfügen und motiviert sind, über einen längeren Zeitraum in Krisengebieten tätig zu sein. Gleichzeitig erweist sich der berufliche Einstieg für junge Nachwuchskräfte als problematisch, da sie den hohen Anforderungen an eine Friedensfachkraft – die im Hinblick auf das anspruchsvolle Tätigkeitsfeld an

¹ Das Tübinger Arbeitspapier zur internationalen Politik und Friedensforschung Nr. 51 „Frieden braucht Fachleute“ dokumentiert ausführlich das vielfältige Rahmenprogramm zur Ausstellung in Tübingen. Das Dokument ist zum Download verfügbar unter: <http://www.uni-tuebingen.de/uni/spi/tapliste.htm>.

² Zur Tagung eingeladen waren Studierende und Lehrende der von der DSF geförderten Masterstudiengänge im Bereich der Friedens- und Konfliktforschung. Im Rahmen ihrer Struktur- und Nachwuchsförderung unterstützt die DSF seit dem Jahr 2002 zwei Masterstudiengänge an den Universitäten Tübingen und Marburg sowie einen Postgradualen Masterstudiengang an der Universität Hamburg.

BewerberInnen gestellt werden müssen – nicht gerecht werden können. Insbesondere die einschlägigen Erfahrungen in der praktischen Friedensarbeit können junge HochschulabsolventInnen, die sich für eine Beschäftigung im ZFD interessieren, häufig nicht oder nur in geringem Maße nachweisen.

Der gezielten Ausbildung und Qualifizierung von Friedensfachkräften kommt vor diesem Hintergrund eine besondere Bedeutung zu. Um junge Nachwuchskräfte auf den Einstieg in die praktische Friedensarbeit vorzubereiten, bieten Einrichtungen und Träger des ZFD eine Reihe berufsfeldorientierter Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme an. Das Forum Ziviler Friedensdienst e.V. (forumZFD) hat speziell für diesen Zweck eine Ausbildungsstätte, die Akademie für Konflikttransformation, eingerichtet, welche seit dem Jahr 2008 neben Qualifizierungskursen zur Friedensfachkraft auch Seminare und Workshops für StudentInnen und HochschulabsolventInnen anbietet. Auch der Deutsche Entwicklungsdienst (DED) unterhält zur Ausbildung von qualifiziertem Nachwuchs ein eigenes Nachwuchsförderprogramm. Unter der Federführung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) wurde darüber hinaus im vergangenen Jahr das Förderprogramm „weltwärts“ ins Leben gerufen, in dessen Rahmen die Arbeit junger Menschen mit wenig oder gar keiner Berufserfahrung in Friedensprojekten im Ausland finanziell unterstützt wird. Die Bundesregierung hat außerdem das Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) gegründet, welches deutsches Fachpersonal für multilaterale Friedensmissionen rekrutiert und an internationale Organisationen vermittelt. Andere im ZFD tätige Einrichtungen wie die Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V. (AGEH), der internationale christliche Friedensdienst EIRENE e.V. oder die Nichtregierungsorganisation World Vision Deutschland e.V. leisten einen Beitrag zur Ausbildung von Friedensfachkräften, indem sie Traineeprogramme und Freiwilligenprogramme unterhalten.

Neben den in Deutschland angesiedelten Einrichtungen und Trägern des ZFD leisten universitäre Einrichtungen einen unverzichtbaren Beitrag, um den wachsenden Bedarf an friedenswissenschaftlichen ExpertInnen zu decken. Mittlerweile werden an den Universitäten Frankfurt a. M./Darmstadt (*Internationale Studien/Friedens- und Konfliktforschung*), Hamburg (*Peace and Security Studies*), Magdeburg (*Friedens- und Konfliktforschung*), Marburg (*Peace and Conflict Studies*) und Tübingen (*Friedensforschung und Internationale Politik*) einschlägige Studiengänge im Bereich der Friedens- und Konfliktforschung angeboten.³ Im Rahmen eines solchen Masterstudiums erlangen Studierende nicht nur fundierte Kenntnisse der zivilen Konfliktbearbeitung, wie beispielsweise Methoden der Friedenspädagogik oder Methoden der Konfliktanalyse und des Konfliktmanagements, sondern erproben darüber hinaus ihr theoretisches Wissen praktisch im Rahmen von Planspielen, Simulationsprojekten und Studienfahrten.

³ Der Studiengang „Master of Peace-Studies“, der an der FernUniversität Hagen angeboten wird, wird zum Wintersemester 2008/09 eingestellt d.h. es werden keine Neuaufnahmen in den Jahrgang stattfinden (Vgl: Frieden braucht Fachleute – Zeitung des Forum Ziviler Friedensdienst e.V., Ausgabe 1/2008).

Diese Ausgabe der Tübinger Arbeitspapiere zur internationalen Politik und Friedensforschung verfolgt drei Ziele. *Erstens* informiert es über den ZFD - seine Entstehungsgeschichte, die Ziele des ZFD und typische Handlungsfelder sowie die zentralen in Deutschland angesiedelten Einrichtungen und Träger des ZFD. Ein *zweites* Anliegen ist es, Einstiegsmöglichkeiten für HochschulabsolventInnen, die sich für eine Beschäftigung im ZFD interessieren, aufzuzeigen. Die substantielle Grundlage dieses Teils bilden die Redebeiträge der ReferentInnen der Tagung „*Berufsfelder für zivile Friedensfachkräfte - Voraussetzungen und Einstiegsmöglichkeiten*“. Ein besonderer Dank gilt Anna Ammonn (Akademie für Konflikttransformation im Forum Ziviler Friedensdienst e.V.), Carmen Wicharz (Akademie für Konflikttransformation im Forum Ziviler Friedensdienst e.V.), Jens Behrendt (Zentrum für Internationale Friedenseinsätze), Dr. Matthias Ries (Deutscher Entwicklungsdienst), Claudia Frank (EIRENE), Christina Schmidt (Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V.) und Steffen Emrich (World Vision Deutschland e.V.) für ihre Beiträge während der Tagung. *Drittens* wird exemplarisch für den Beitrag universitärer Einrichtungen zur Ausbildung des Friedensfachkräfte-Nachwuchses in Deutschland der Masterstudiengang „Friedensforschung und Internationale Politik“, der seit dem Wintersemester 2004/05 an der Universität Tübingen angeboten wird, vorgestellt.

2 Der Zivile Friedensdienst: Entstehungsgeschichte, Ziele und Handlungsfelder, Einrichtungen und Träger des ZFD

2.1 Entstehungsgeschichte

In Deutschland etablierte sich der ZFD in den 1990er Jahren als Reaktion auf die Kriege im ehemaligen Jugoslawien. Der ZFD war zunächst gedacht als ein von der Zivilgesellschaft getragenes und staatlich gefördertes Pendant zum staatlichen Wehr- und Zivildienst. Institutionalisiert und politisch umgesetzt wurde der ZFD dann Ende der 1990er Jahre jedoch nicht als ein alternatives Angebot an junge Wehrpflichtige und Zivildienstleistende, sondern als professionelle Friedensarbeit, die von speziell dafür ausgebildeten und qualifizierten Fachkräften geleistet wird.⁴ Im Jahr 1999 beschloss die Bundesregierung unter der Federführung des BMZ, den ZFD als ein integrales Element einer friedenspolitischen und krisenpräventiv orientierten deutschen Entwicklungspolitik zu fördern.

Die Grundlage für die Ausgestaltung des ZFD bildet das vom BMZ 1999 verfasste Rahmenkonzept „Ziviler Friedensdienst“.⁵ Der ZFD ist demnach „ein

⁴ Für eine ausführlichere Beschreibung der Entstehungsgeschichte des ZFD empfiehlt sich der Beitrag von Tilman Evers „Arbeiten an Konflikten. Der Zivile Friedensdienst nach sechs Jahren“, der im Jahr 2006 im Dossier Nr. 52 der Zeitschrift „Wissenschaft und Frieden“ erschienen ist.

⁵ Das Rahmenkonzept des BMZ „Ziviler Friedensdienst“ vom August 1999 ist zum Download verfügbar unter: http://www.forumzfd.de/fileadmin/PDF/Download-Dokumente/Rahmenkonzept_BMZ.pdf.

Element der stärkeren krisen-präventiven und konfliktbewältigenden Ausrichtung der Entwicklungszusammenarbeit“. ZFD-Maßnahmen zeichnen sich dadurch aus, dass sie explizit auf die Förderung des gewaltfreien Umgangs mit Konflikten und Konfliktpotenzialen ausgerichtet sind. Projekte in den Bereichen Bildung, Medien oder Frauenförderung beispielsweise lassen sich nur dann dem ZFD zuordnen, wenn sie auf den Ansatz der zivilen Konfliktbearbeitung ausgerichtet sind, wie das bei Projekten der Friedenspädagogik, des Friedensjournalismus oder der Förderung von Frauen als Friedensakteurinnen, der Fall ist. Im Auftrag des BMZ werden die Aufgaben des ZFD von den acht staatlich anerkannten Entwicklungsdiensten übernommen.⁶ Über Projekte entscheidet das BMZ im Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt (AA). ZFD-Einsätze erfolgen nach der Zustimmung der Regierung des Partnerlandes. Rechtlich abgesichert sind Friedensfachkräfte im ZFD durch das Entwicklungshelfergesetz (Entwicklungshelfer-Gesetz vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549), zuletzt geändert durch Artikel 35 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2954)).

Seit seinen Anfängen ist der ZFD zu einem für die zivile Krisenprävention, gewaltfreie Konfliktbearbeitung und Friedenskonsolidierung zentralen Instrument avanciert. So beschreibt die Bundesregierung in ihrem im Jahr 2004 verabschiedeten „Aktionsplan Zivile Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung“ den ZFD als ein wichtiges friedenspolitisches Instrument zur Förderung von Friedenspotenzialen der Zivilgesellschaft.⁷ Der Bedeutungszuwachs des ZFD spiegelt sich insbesondere in der substanziellen Weiterentwicklung dieses Instruments wider. Die Trägerorganisationen des ZFD haben sich inzwischen zusammengeschlossen und mit dem *Konsortium Ziviler Friedensdienst* eine institutionelle Plattform für eine koordinierte Zusammenarbeit geschaffen. Darüber hinaus wurden die finanziellen Kapazitäten des ZFD seit 1999 kontinuierlich ausgebaut. So wurde im Einzelplan 23 (BMZ) des Bundeshaushaltes für den ZFD ein eigener Haushaltstitel „ZFD“ eingerichtet. Im Jahr 2005 betrug die von der Bundesregierung für den ZFD bereitgestellten finanziellen Mitteln rund 14,5 Mio. €⁸ Für das Jahr 2008 bewilligte die Bundesregierung 19 Mio. € für den ZFD.⁹

Die Aufwertung des ZFD durch das BMZ macht sich auch im Hinblick auf die personelle Entwicklung bemerkbar. Insgesamt stieg die Anzahl bewilligter Fachkraftstellen bis zum Jahr 2006 kontinuierlich auf 241 an und befindet sich auch heute noch in einem Aufwärtstrend. So hat sich beispielsweise mit 19 bewilligten

⁶ Siehe auch Seite 7.

⁷ Der Aktionsplan „Zivile Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung“ der Bundesregierung, 12. Mai 2004 ist abrufbar unter: <http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Aussenpolitik/Themen/Krisenpraevention/Aktionsplan-Volltext.pdf>.

⁸ Bundesministerium für Finanzen 2005: Bundeshaushaltsplan 2005. Online verfügbar unter: <http://www.bundesfinanzministerium.de/bundeshaushalt2005/html/ep23/ep23kp02nra09.htm> (Eingesehen am 01.07.2008)

⁹ Bundesministerium für Finanzen 2008: Bundeshaushaltsplan 2008. Online verfügbar unter: <http://www.bundesfinanzministerium.de/bundeshaushalt2008/html/ep23/ep23kp02nra09.html> (Eingesehen am 01.07.2008)

Friedensfachkräften im Jahr 2007 das entsandte Personal bei der AGEH – einer der staatlich anerkannten Trägerorganisationen des ZFD - im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt.¹⁰ Außerdem haben sich deutsche ZFD-Organisationen mittlerweile auch mit internationalen Partnerorganisationen des ZFD zusammengeschlossen und das „European Network for Civil Peace Service“ (EN.CPS) gegründet und fordern den Aufbau eines Europäischen Zivilen Friedenskorps im Rahmen der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP). Seit der Gründung des EN.CPS schlossen sich 21 ZFD-Organisationen aus 14 Ländern zusammen.¹¹

2.2 Ziele und Handlungsfelder

Die operative Grundlage für den ZFD stellen die im März 2005 von den Trägern des ZFD verabschiedeten „Standards für den Zivilen Friedensdienst“ dar.¹² Friedensfachkräfte werden demnach in allen Phasen eines Konfliktes eingesetzt.¹³ In gewaltkonfliktbedrohten Regionen verfolgen ZFD-Projekte das Ziel, einen Ausbruch von Gewalt zu verhindern (*Gewaltkonfliktprävention*). ZFD-Maßnahmen in Kriegsgebieten sollen die De-Eskalation eines Gewaltkonflikts bewirken (*Gewaltkonflikttransformation*). In Nachkriegsgesellschaften leisten zivile Friedensfachkräfte einen Beitrag zum Aufbau und zur Stabilisierung einer Friedensordnung (*Gewaltkonfliktnachsorge*). Das umfassende Ziel des ZFD ist es, „in Zusammenarbeit mit lokalen Partnerorganisationen Gewalt zu vermindern oder zu vermeiden, Verständigung zu fördern und zu einem nachhaltigen, gerechten Frieden beizutragen. Projektziele sind, den gewaltfreien Umgang mit Konflikten und Konfliktpotenzialen zu fördern, vorhandene Ansätze zur Versöhnung und Friedenssicherung zu stärken und Beiträge zum Wiederaufbau einer funktionierenden Zivilgesellschaft zu leisten.“¹⁴

Die ZFD-Trägerorganisationen benennen in den „Standards für den Zivilen Friedensdienst“ folgende Handlungsfelder für den ZFD:¹⁵

¹⁰ Quelle: AGEH 2004: Presseinformation „Mehr Fachkräfte für den Zivilen Friedensdienst“, Köln, 24. September 2004, online unter: http://www.ageh.de/presse/presse2007/PM_Pk_Basis.pdf (abgerufen am 03.04.2008).

¹¹ Für mehr Informationen zum Netzwerk siehe: www.en-cps.org.

¹² Das Dokument ist online verfügbar unter: http://www.ziviler-friedensdienst.org/docs/ZFD-Standards_Endversion.pdf.

¹³ Der Grossteil der Zivilen Friedensfachkräfte ist in der Konfliktnachsorge tätig. Der Anteil von Fachkräften, die in Kriegsregionen tätig sind, ist mit 26% verglichen mit dem Anteil von Friedensfachkräften, die Nachkriegsregionen entsandt werden (50%), relativ gering (Konsortium ZFD 2006: Mehr Frieden wagen – Wege zur Überwindung von Gewalt – Sieben Jahre Ziviler Friedensdienst, S. 11).

¹⁴ Konsortium ZFD 2005: Standards für den Zivilen Friedensdienst. Gemeinsame Grundlage des Konsortiums Ziviler Friedensdienst bei der Entwicklung von Projekten, Bonn, S. 2. Online verfügbar unter: http://www.forumzfd.de/fileadmin/PDF/Download-Dokumente/cps_standards_ger.pdf. (Eingesehen am 01.07.2008)

¹⁵ Ebd., S. 3.

- Aufbau von Kooperations- und Dialogstrukturen über Konfliktlinien hinweg (einschließlich der Stärkung traditioneller Schlichtungsinstanzen);
- Schaffung von Anlaufstellen und gesicherten Räumen für die Unterstützung und Begegnung von Konfliktparteien;
- Stärkung von Informations- und Kommunikationsstrukturen zum Thema “Ursachen und Auswirkungen gewaltsamer Konflikte” (u. a. Friedensjournalismus, Vernetzung, Monitoring von Konfliktverläufen);
- Reintegration und Rehabilitation der von Gewalt besonders betroffenen Gruppen (einschließlich Maßnahmen der psychosozialen Unterstützung und Traumabearbeitung);
- Beratungs- und Trainingsmaßnahmen der zivilen Konfliktbearbeitung;
- Friedenspädagogik (einschließlich Bildungsmaßnahmen zum Abbau von Feindbildern);
- Stärkung der lokalen Rechtssicherheit (Beobachtung der Menschenrechtssituation, Schutz vor Menschenrechtsverletzungen, Aufbau und Stärkung lokaler Institutionen).

Um dem Ausbruch von Gewalt und der Eskalation von Konflikten vorbeugend entgegen zu wirken, engagieren sich zivile Friedensfachkräfte u. a. im Aufbau von Dialog- und Kommunikationsstrukturen zwischen den Konfliktparteien, in der Stärkung der Menschenrechte oder der Friedenserziehung. Ist ein Konflikt bereits eskaliert, besteht die Arbeit von zivilen Friedensfachkräften vor allem darin, „sichere Räume“ für Dialoge zwischen den Konfliktparteien bereit zu stellen, um somit einen Beitrag zur Entschärfung des Konfliktgeschehens zu leisten. Nach der Beendigung von gewaltträchtigen Konflikten steht die Rehabilitation und Wiedereingliederung von Ex-Kombattanten, die Versöhnungsarbeit zwischen den Konfliktparteien sowie der Aufbau demokratischer Strukturen im Vordergrund der Arbeit von Friedensfachkräften.

Die Arbeit von Friedensfachkräften soll sich vor allem an den Anliegen und Bedürfnissen der Menschen in den betroffenen Ländern orientieren. In der Balkanregion beispielsweise liegen die strategischen Schwerpunkte des ZFD-Engagements in der interethnischen Jugend- und Dialogarbeit, der Reintegration von Ex-Kombattanten und Flüchtlingen sowie in der Stärkung zivilgesellschaftlicher Netzwerke. In Bolivien konzentriert sich der ZFD dagegen auf die Unterstützung indigener Bevölkerungsgruppen bei der Lösung von Landkonflikten. Im Sudan wiederum ist die Arbeit des ZFD auf die Reintegration und Rehabilitation der von Gewalt besonders betroffenen Gruppen und die Vermittlung von Methoden der zivilen Konfliktbearbeitung gerichtet.

2.3 Einrichtungen und Träger des ZFD

Einige der Einrichtungen des ZFD sind schwerpunktmäßig mit der Ausbildung und Qualifizierung von Friedensfachkräften beschäftigt. Dazu zählen insbesondere die Akademie für Konflikttransformation im forumZFD und das von der Bundesregierung errichtete ZIF. Beide Einrichtungen bieten spezielle Kurse an, die am ZFD interessierte und für die praktische Friedensarbeit geeignete Frauen und Männer zu Friedensfachkräften ausbilden. Während die im Jahr 2004 gegründete Akademie für Konflikttransformation Friedensfachkräfte für Projektarbeiten in der zivilen Konfliktbearbeitung ausbildet, rekrutiert und vermittelt das ZIF Führungskräfte für multilaterale Friedensmissionen, die von internationalen Organisationen durchgeführt werden. Das ZIF bietet hierfür Grund-, Wahlbeobachter- und Spezialisierungskurse an, durch die Friedensfachkräfte auf internationale Friedenseinsätze vorbereitet werden sollen. Die Akademie für Konflikttransformation bietet Qualifikationskurse an, nach deren erfolgreicher Beendigung das Zertifikat „Friedensfachkraft“ vergeben wird.

In Deutschland wird der ZFD von acht staatlich anerkannten Einrichtungen getragen: Arbeitsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF), Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V. (AGEH), Christliche Fachkräfte International e.V. (CFI), Deutscher Entwicklungsdienst (DED), Evangelische Entwicklungsdienst (EED), EIRENE – Internationaler Christlicher Friedensdienst e.V., Forum Ziviler Friedensdienst e.V. (forumZFD), Weltfriedensdienst (WFD). Die ZFD-Träger sind Personalentsendendienste, d. h. sie vermitteln und entsenden Personal für langfristige zivile Friedenseinsätze in Krisenregionen weltweit. Die Träger des ZFD finanzieren sich aus den projektgebundenen Zuschüssen des BMZ, aber auch aus Spenden. Der DED ist der einzige Träger, der ausschließlich aus den Mitteln des Bundeshaushaltes finanziert wird. Die ZFD-Träger haben unterschiedliche regionale Tätigkeitsschwerpunkte. Der DED beispielsweise ist in allen drei Schwerpunktregionen der Entwicklungszusammenarbeit (Lateinamerika, Afrika und Asien) aktiv. Die AGEH, der EED und EIRENE wiederum sind vorwiegend in Afrika südlich der Sahara tätig. Das forumZFD engagiert sich in besonderem Maße in Südosteuropa, in Nahost und auf den Philippinen. Einige Träger unterhalten darüber hinaus auch ZFD-Projekte in Industrieländern. So hat das forumZFD zum Beispiel für die Friedensarbeit in Deutschland eine separate Einheit, die Arbeitsgemeinschaft Ziviler Friedensdienst in Deutschland (ArGe ZFDiD), geschaffen und entsendet einen Konfliktberater in das brandenburgische Oranienburg.¹⁶ Auch EIRENE unterhält eine Programmlinie in Industrieländern und bietet ein- bis zweijährige Friedensdienste in europäischen Ländern (Frankreich, Belgien, Schweiz und Nordirland) sowie in den USA an.

Neben den Ausbildungs- und Qualifizierungseinrichtungen und den Trägern des ZFD haben verschiedene nichtstaatliche Organisationen den ZFD in ihre Tätig-

¹⁶ Genaue Informationen zum Projekt unter:
http://www.forumzfd.de/fileadmin/Bilder/Projekte/Projektvorstellung_ZFD_Oranienburg1.pdf

keitsfelder integriert. Dazu zählt zum Beispiel das im Jahr 1979 in Deutschland gegründete christliche Hilfswerk World Vision Deutschland e.V. Die Organisation ist ein Teil des globalen Netzwerks von World Vision International und verfolgt folgende drei Arbeitsschwerpunkte: (a) nachhaltige Entwicklungszusammenarbeit, (b) Katastrophenhilfe und (c) entwicklungspolitische Anwaltschaftsarbeit. Als Querschnittsaufgabe engagiert sich World Vision Deutschland e.V. in vielen Ländern darüber hinaus in den Bereichen der Friedensförderung und zivilen Konfliktbearbeitung. Neben Projekten zur Förderung von Rechtsstaatlichkeit, Versöhnungsarbeit, Friedenserziehung und konfliktspezifischer Weiterbildung führt World Vision Deutschland e.V. auch Projekte in der Medienarbeit und der psychosozialen Unterstützung durch. World Vision Deutschland e.V. verfügt über 80 Länderbüros weltweit und ein globales Netzwerk, welches den MitarbeiterInnen ein langfristiges Engagement vor Ort ermöglicht und eine eigene Personalreserve aus erfahrenen MitarbeiterInnen schafft. World Vision Deutschland e.V. finanziert sich vorwiegend aus Spenden, aber auch durch öffentliche Gelder.

3 Berufsperspektive „Zivile Friedensfachkraft“: Anforderungsprofil und Möglichkeiten zum Berufseinstieg

3.1 Anforderungsprofil

Um als zivile Friedensfachkraft in gewaltkonfliktbedrohten Regionen sowie in Nachkriegsregionen eingesetzt werden zu können, bedarf es einer Reihe von fachlichen, persönlichen, sozialen sowie projektspezifischen Kompetenzen. In den 2005 veröffentlichten „Standards für den Zivilen Friedensdienst“ fasst das Konsortium Ziviler Friedensdienst die Anforderungen an zukünftige Friedensfachkräfte zusammen.¹⁷

Fachliche Kompetenzen

Frauen und Männer die sich für eine Arbeit als zivile Friedensfachkraft bewerben, sollten zusätzlich zu einer abgeschlossenen berufsfachlichen Ausbildung in der Regel eine zwei- bis dreijährige Berufserfahrung vorweisen können. Vorausgesetzt wird ferner, dass zukünftige zivile Friedensfachkräfte schon einige Zeit im Ausland gelebt haben und bereits praktische Erfahrungen in der Friedens- und Entwicklungszusammenarbeit sammeln konnten. Eine zivile Friedensfachkraft zeichnet sich zudem dadurch aus, dass sie oder er sich aktiv in zivilgesellschaftlichen Projekten im In- und Ausland einbringt und sozial engagiert ist. Natürlich

¹⁷ Konsortium ZFD 2005: Standards für den Zivilen Friedensdienst. Gemeinsame Grundlage des Konsortiums Ziviler Friedensdienst bei der Entwicklung von Projekten, Bonn, S. 5 ff. Online verfügbar unter: http://www.forumzfd.de/fileadmin/PDF/Download-Dokumente/cps_standards_ger.pdf (Eingesehen am 01.07.2008)

gehören zu den erforderlichen Fähigkeiten einer zivilen Friedensfachkraft auch gute Fremdsprachenkenntnisse in den europäischen Verkehrssprachen (Englisch, Französisch, Spanisch). Schließlich sollten sich Frauen und Männer, die sich für eine Tätigkeit im ZFD interessieren, mit den Zielen und Grundsätzen des ZFD identifizieren können.

Persönliche und soziale Kompetenzen

Einsätze in Krisenregionen stellen eine besondere Herausforderung an die dorthin entsandten zivilen Friedensfachkräfte dar. Die persönliche und soziale Eignung von BewerberInnen ist daher außerordentlich wichtig. Die Arbeit als zivile Friedensfachkraft erfordert ein besonders hohes Maß an interkultureller Sensibilität und Aufgeschlossenheit gegenüber den Gegeben- und Gepflogenheiten des Partnerlandes sowie gegenüber den speziellen Problemen, mit denen sich die Bevölkerung des Partnerlandes konfrontiert sieht. Zivilen Friedensfachkräften sollte es keine Probleme bereiten, auf Menschen anderer Kulturen zuzugehen und konstruktiv mit ihnen im Team zusammenzuarbeiten. Außerdem sollten BewerberInnen sich dazu bereit zeigen, das „gewohnte“ Leben und das vertraute soziale Umfeld in Deutschland zurückzulassen und sich an neue und fremde Lebensumstände anzupassen. Die Arbeit einer zivilen Friedensfachkraft ist psychisch höchst belastend. Aus diesem Grund ist es unerlässlich, dass zivile Friedensfachkräfte emotional stabil sind und die Fähigkeit besitzen, souverän mit Stress und Emotionen umgehen zu können. Zudem erfordert ein Einsatz in Krisenregionen eine starke physische Belastbarkeit. Zivile Friedensfachkräfte benötigen daher eine gute körperliche Verfassung und Gesundheit.

Projektspezifische Kompetenzen

Je nach Region und Projektschwerpunkt müssen zivile Friedensfachkräfte über weitere Kompetenzen und Fähigkeiten verfügen. Zivile Friedensfachkräfte sollten zumindest in Grundzügen die Sprache des Partnerlandes beherrschen. Darüber hinaus sind Kenntnisse über die jeweilige Einsatzregion erforderlich. Auch ist es von Vorteil, mit der Kultur des Partnerlandes vertraut zu sein und bestenfalls bereits einige Zeit in der Zielregion gelebt und gearbeitet zu haben. Friedensfachkräfte sollten zudem mit Theorien und Modellen von Konflikten und Konfliktverkäufen, Instrumenten der Konfliktintervention und kulturspezifischen Konfliktmodellen vertraut sein, Kenntnisse der geschlechterspezifischen Rollen von Frauen in Friedensprozessen besitzen und über einige pädagogische Kompetenzen verfügen. Schließlich ist es wichtig, dass zivile Friedensfachkräfte Grundkenntnisse in der Projektplanung, –durchführung und –evaluierung mitbringen.

3.2 Möglichkeiten zum Berufseinstieg

Für junge BerufsanfängerInnen, die sich für eine Beschäftigung im ZFD interessieren, kann sich der berufliche Einstieg in das Feld des ZFD problematisch gestalten. In der Regel können HochschulabsolventInnen direkt nach der Beendigung ihres Studiums nicht den anspruchsvollen Anforderungen gerecht werden. Insbesondere fehlt es ihnen an hinreichender Praxiserfahrung. Im Folgenden werden Möglichkeiten aufgezeigt, wie HochschulabsolventInnen, die keine oder nur wenig Berufserfahrungen im Bereich der zivilen Konfliktbearbeitung haben, dennoch in das Berufsfeld des ZFD einsteigen können.

3.2.1 Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF)

Das ZIF bietet explizit keine Einstiegsmöglichkeiten für BerufsanfängerInnen, sondern richtet sein Interesse auf Personen zwischen 30 und 60 Jahren mit Hochschulabschluss und mehrjähriger (auch internationaler) Berufserfahrung. Vor allem bereits gesammelte Erfahrung in der Arbeit mit oder in internationalen Organisationen sowie Erfahrung in Krisenregionen und Nachkriegsregionen werden den Bewerbern positiv angerechnet. Gute Englischkenntnisse sind eine notwendige Einstiegsvoraussetzung, gesucht werden aber vor allem auch Personen mit Kenntnissen in zusätzlichen Fremdsprachen. Zukünftige Friedensfachkräfte sollten darüber hinaus gute kommunikative Fähigkeiten besitzen, physisch belastbar und für sechs bis zwölf Monate verfügbar sein. Bewerber schicken ihre Unterlagen elektronisch an das ZIF, dort werden die Bewerbungsunterlagen einer gründlichen Prüfung unterzogen. Die ausgewählten BewerberInnen werden zu einem Grundkurs eingeladen und bei dessen erfolgreicher Absolvierung in die ZIF-Personalreserve aufgenommen. Bei Anfragen für internationale Friedenseinsätze etwa der Vereinten Nationen (UNO), der Europäischen Union (EU) oder der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) greift die Bundesregierung durch das ZIF auf diese Personalreserve zurück, um die angeforderten Fachkräfte anbieten zu können.

3.2.2 Akademie für Konflikttransformation im Forum Ziviler Friedensdienst e.V.

Ebenso wie das Ausbildungsangebot des ZIF richteten sich auch die Qualifizierungskurse der Akademie für Konflikttransformation des forumZFD bisher ausschließlich an berufs- und lebenserfahrene Frauen und Männer. Grundsätzlich ist ein Mindestalter von 28 Jahren, Erfahrungen im Ausland sowie erste Berufserfahrungen in der zivilen Friedensarbeit oder einem ähnlichen Feld erforderlich, um am Qualifizierungsangebot der Akademie für Konflikttransformation teilnehmen zu können.

Seit dem Jahr 2008 bietet die Akademie für Konflikttransformation spezielle *Trainings for Peace* für Studierende, BerufseinsteigerInnen, Nachwuchskräfte und Ehrenamtliche an.¹⁸ Eine Teilnahme an diesen kostenpflichtigen Seminaren ist auch ohne erste Berufserfahrungen in der praktischen Friedensarbeit möglich. Das Angebot an Studierende, BerufseinsteigerInnen, Nachwuchskräfte und Ehrenamtliche ist breit gefächert. Die Akademie für Konflikttransformation bietet zum Beispiel einführende Kurse an, in denen grundlegende Kenntnisse und Methoden der zivilen Konfliktbearbeitung vermittelt werden. Außerdem können am ZFD Interessierte an Seminaren zur Entwicklung, Durchführung und Evaluierung von ZFD-Projekten teilnehmen. Zudem besteht die Möglichkeit, sich über Berufschancen in der praktischen Friedensarbeit im Rahmen eines Seminars über „Friedensarbeit als Beruf“ zu informieren oder an einem Kurs zur Kompetenz- und Profilentwicklung teilzunehmen. Die Akademie für Konflikttransformation organisiert außerdem Planspiele, bei denen BerufseinsteigerInnen, Nachwuchskräfte und Ehrenamtliche ihre Fähigkeiten und ihr Wissen in der zivilen Konfliktbearbeitung überprüfen können.

Die Akademie für Konflikttransformation hat speziell für junge BerufseinsteigerInnen die Handreichung „Erste Praxiserfahrungen in der internationale Friedensarbeit“ verfasst, in der Wege zum Berufseinstieg in den ZFD vorgestellt werden.¹⁹

3.2.3 forumZFD

„Frieden braucht Fachleute“ – dies ist der leitende Gedanke des forumZFD. Während die Akademie für Konflikttransformation für die Ausbildung der Fachkräfte verantwortlich ist, entsendet das forumZFD die ausgebildeten Fachkräfte in langfristige Einsätze in Krisenregionen. Die derzeit 15 Projekte des forumZFD werden von der Europäischen Union, dem BMZ und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gefördert. Bis März 2007 realisierte das forumZFD Projekte in Kooperation mit der AGEH und dem WFD.

Bei der Auswahl zukünftiger MitarbeiterInnen sind hauptsächlich die Situation im Partnerland und das damit verbundene Anforderungsprofil ausschlaggebend. Entsprechend den Anforderungen der ausgeschriebenen Stellen sind regionale Expertise, Kenntnisse in der Landessprache des Einsatzortes, pädagogische Kompetenzen, Personalführung und Erfahrungen im Projektmanagement sowie die eigene Fachkompetenz ausschlaggebend für die Auswahl einer Person als Friedensfachkraft. Daneben gibt es eine Liste grundsätzlicher Kriterien, die BewerberInnen erfüllen sollten, um als Friedensfachkraft eingesetzt werden zu können. Neben einer beruflichen Ausbildung und Auslandserfahrungen, insbesonde-

¹⁸ Für mehr Informationen zu den *Trainings for Peace* siehe die Homepage der Akademie für Konflikttransformation: <http://www.forumzfd.de/814.html>

¹⁹ Die Handreichung ist online abrufbar unter: http://www.forumzfd.de/fileadmin/PDF/Akademie/Erste_Erfahrungen_online.pdf.

re in der Entwicklungszusammenarbeit bzw. der Friedensarbeit, sind Kompetenzen wie Flexibilität, interkulturelle Kompetenzen und die Fähigkeit zur Selbstreflexion gefragt.

3.2.4 Deutscher Entwicklungsdienst (DED)

Der Deutsche Entwicklungsdienst (DED) unterstützt rund 40 Partnerorganisationen in bisher 15 Partnerländern mit Friedensfachkräften. Der DED erwartet von MitarbeiterInnen interkulturelle Aufgeschlossenheit, Sensibilität und Kontaktfähigkeit sowie emotionale Stabilität und ein konstruktives Konfliktverhalten. Berufserfahrung ist zwar von Vorteil, aber keine unbedingte Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung. Spezifische Anforderungsprofile werden je nach Berufsbild und Handlungsfeld erstellt. Braucht eine Organisation beispielsweise Unterstützung im Aufbau von rechtstaatlichen Strukturen, so wird der DED nach einer Person mit einschlägiger juristischer Qualifikation suchen. Bei Projekten im friedenspädagogischen Bereich sind beispielsweise LehrerInnen gefragt. Für BerufseinsteigerInnen sind drei Programme des DED von besonderem Interesse: (a) das Nachwuchsförderprogramm des DED, (b) *"weltwärts"* und (c) das Praktikantenprogramm des DED.

(a) Nachwuchsförderungsprogramm

Das Nachwuchsförderungsprogramm des DED richtet sich an HochschulabsolventInnen und Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und ermöglicht es ihnen, in einem Partnerland des DED entwicklungspolitische Erfahrung zu sammeln. Der Aufenthalt beträgt in der Regel 12-13 Monate und wird durch ein Stipendium von €770 monatlich im Ausland und €340 monatlich im Inland finanziert. Dieses Programm zielt darauf ab, die Chance für den Berufseinstieg in internationalen Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit und zivilen Friedensarbeit zu erhöhen. Hier wird keine Berufserfahrung vorausgesetzt, sondern lediglich Interesse an entwicklungs- und friedenspolitischen Fragestellungen und Sprachkenntnisse in einer europäischen Fremdsprache.

(b) „weltwärts“

Im Jahr 2007 erhielt der DED vom BMZ den Auftrag, die Umsetzung des Förderprogramms *„weltwärts“* zu übernehmen. Durch dieses Programm haben junge Menschen die Gelegenheit, bei Projekten in Entwicklungsländern mitzuarbeiten und somit vor Ort praktische Erfahrung zu sammeln. BewerberInnen sollten mindestens 18 und höchstens 29 Jahre alt sein und die deutsche Staatsangehörigkeit bzw. das dauerhafte Aufenthaltsrecht in Deutschland besitzen. Das Programm richtet sich gezielt an junge Menschen mit wenig oder gar keiner Berufserfahrung; Voraussetzung ist lediglich ein Schulabschluss (Hauptschule, Realschule)

mit abgeschlossener Berufsausbildung, Fachhochschulreife oder Abitur. Die TeilnehmerInnen von „*weltwärts*“ sollten Weltoffenheit, Interesse an fremden Kulturen und den Partnerländern sowie Team- und Lernfähigkeit mitbringen. Daneben sind gute Grundkenntnisse in der Sprache des Partnerlandes wichtig. Die Mitarbeit beim DED beträgt in der Regel 12 Monate und schließt jeweils eine dreiwöchige Vor- und Nachbereitungsphase ein, die in Deutschland stattfindet. Im Partnerland werden die TeilnehmerInnen von MentorInnen betreut.

(c) Praktikum

StudentInnen haben die Möglichkeit, ein Praktikum beim DED zu absolvieren und so einen ersten Einblick in die Arbeitsabläufe des DED zu bekommen. Praktikumsplätze werden in Deutschland, d. h. in der Zentrale in Bonn sowie in den regionalen Bildungsstellen (Berlin, Düsseldorf, Göttingen, Reutlingen und Weimar), angeboten und sind unbezahlt. Normalerweise beträgt die Dauer eines Praktikums beim DED sechs bis acht Wochen (39 Stunden/Woche), kann aber in Einzelfällen auch verlängert werden.

3.2.5 Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V. (AGEH)

Die AGEH ist der Fachdienst der deutschen Katholiken für internationale Zusammenarbeit und vermittelt als staatlich anerkannter Personaldienst qualifizierte Friedensfachkräfte in internationale Projekte der Entwicklungszusammenarbeit kirchlicher Organisationen. Grundsätzlich müssen BewerberInnen, um als Friedensfachkraft von der AGEH vermittelt werden zu können, über einen Hochschulabschluss und mehrjährige Berufserfahrung verfügen. BewerberInnen mit wenig oder gar keinen Berufserfahrungen können sich jedoch als *Juniorfachkraft* bewerben. BerufsanfängerInnen sollten nicht über 30 Jahre alt sein und über ein abgeschlossenes Studium oder eine Berufsausbildung verfügen. Neben einer christlichen Motivation sind hier interkulturelle Offenheit und soziales Engagement gefordert. Eine Juniorfachkraft erhält einen dreijährigen Vertrag, soziale Absicherung und eine intensive Betreuung in der Vorbereitungs- und Nachbereitungsphase. Auch Familienmitglieder werden in diese Betreuung mit eingeschlossen und bei der Vergütung berücksichtigt. Vor Ort wird die Juniorfachkraft durch berufserfahrene Mentoren betreut.

3.2.6 EIRENE– Internationaler Christlicher Friedensdienst e.V.

Auch bei dem Internationalen Christlichen Friedensdienst EIRENE müssen potenzielle MitarbeiterInnen über eine mehrjährige Berufserfahrung verfügen. Um als Friedensfachkraft von EIRENE entsandt werden zu können, müssen BewerberInnen nachweislich über didaktische Kenntnisse sowie Methodenkenntnisse

der zivilen Konfliktbearbeitung verfügen. Weitere Anforderungen ergeben sich aus den spezifischen Schwerpunktbereichen der Projekte.

Für BerufseinsteigerInnen bietet die Einrichtung Freiwilligendienste an. Freiwilligendienste können bei EIRENE junge Leute zwischen 18 und 26 Jahren absolvieren. Für Menschen zwischen 27 und 90 Jahren, die sich sozial engagieren möchten, gibt es den „Freiwilligendienst der Älteren“. Die Einsatzdauer beträgt in der Regel 12 Monate in Europa, Kanada oder den USA, oder 18 Monate in Osteuropa, Afrika oder Lateinamerika. Voraussetzungen hierfür sind gute Fremdsprachenkenntnisse, Flexibilität und die Bereitschaft zur einfachen Lebensgestaltung. Die Finanzierung muss derzeit noch von den BewerberInnen durch den Aufbau eines Unterstützerkreises selbst aufgebracht werden. In Zukunft möchte sich EIRENE aber auch als Entsendeorganisation an dem Programm „*weltwärts*“, dem Freiwilligendienst des BMZ, beteiligen.

3.2.7 World Vision Deutschland e.V.

Für eine berufliche Tätigkeit bei World Vision Deutschland e.V. ist generell eine zweijährige Berufserfahrung erforderlich. BerufsanfängerInnen können sich um ein Praktikum bemühen. Praktikumsplätze werden zwar nicht offiziell angeboten, allerdings kann eine Initiativbewerbung durchaus Erfolg haben. Zudem bietet World Vision Deutschland e.V. für Nachwuchskräfte Traineestellen an. Zweimal jährlich werden diese Traineestellen für je eine „Fachkraft Entwicklungszusammenarbeit“ und eine „Fachkraft Humanitäre Hilfe“ angeboten. Um daran teilnehmen zu können, müssen BewerberInnen ein abgeschlossenes Studium in einer einschlägigen Fachrichtung vorweisen können. Zudem sollten Interesse und erste Erfahrungen in der Entwicklungszusammenarbeit im Lebenslauf des Bewerbers erkennbar sein. Nach der Auswahl durchlaufen die Trainees eine fünfmonatige Ausbildung und arbeiten anschließend für sechs Monate in einem Partnerbüro von World Vision Deutschland e.V. im Ausland. Insgesamt wird ein Trainee ein Jahr lang ausgebildet, verpflichtet sich jedoch im Anschluss, zwei Jahre in einem Partnerbüro zu arbeiten. Vergütet wird die Arbeit der Trainees mit einem monatlichen Entgelt in Höhe von €1300.

4 Die universitären Ausbildungsangebote in Deutschland: Der Masterstudiengang „Friedensforschung und Internationale Politik“ an der Universität Tübingen

Seit einigen Jahren werden von der DSF drei Masterstudiengänge der Friedens- und Konfliktforschung an den Universitäten Hamburg, Marburg und Tübingen gefördert. Diese Masterstudiengänge bieten Studierenden die Möglichkeit, sich u. a. auch mit für den ZFD einschlägigen Themen, wie etwa Konfliktanalyse, Kon-

fliktmanagement und Friedenspädagogik, auseinanderzusetzen. Die universitären Einrichtungen und die DSF leisten somit einen unverzichtbaren Beitrag zur Ausbildung des Friedensfachkräfte-Nachwuchses in Deutschland.

Im Folgenden werden die Ausbildungsinhalte des Masterstudiengangs „Friedensforschung und Internationale Politik“, der am Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen angeboten wird, stellvertretend für die in Deutschland angebotenen Masterstudiengänge im Bereich der Friedens- und Konfliktforschung vorgestellt.

Der Masterstudiengang „Friedensforschung und Internationale Politik“ wird in Tübingen seit dem Wintersemester 2004/05 angeboten. Während des zweijährigen Ausbildungsprogramms beschäftigen sich Studierende der Friedens- und Konfliktforschung mit der Analyse von Konfliktursachen, Konfliktverläufen und Konfliktbeendigung in Bürgerkriegen und zwischenstaatlichen Kriegen, unterschiedlichen Friedensstrategien, dem Völkerrecht, mit der Rolle von unterschiedlichen Akteuren der Weltpolitik wie etwa internationale Organisationen (z.B. EU, UN) und nicht-staatlichen Organisationen und der Analyse der Außenpolitik von verschiedenen Ländern. Weitere inhaltliche Schwerpunkte bilden die Theorien der internationalen Beziehungen über Krieg und Frieden und die Beschäftigung mit unterschiedlichen Problembereichen der internationalen Politik wie etwa Menschenrechte, Umweltprobleme, internationale Wirtschaft oder Sicherheit aus einer friedenswissenschaftlichen Perspektive. Um fundierte wissenschaftliche Arbeiten verfassen zu können, erhalten die Studierenden zusätzlich einen Einblick in die Methodenprobleme der Analyse internationaler Politik. Neben drei Pflichtmodulen haben die StudentInnen die Möglichkeit, aus mehreren Modulen zu wählen und damit thematische wie auch regionale Schwerpunkte zu setzen. Zudem kann an mehreren Simulationsprojekten wie beispielsweise dem National Model United Nations (NMUN) in New York City oder einer mehrtägigen Mediationssimulation teilgenommen werden, um so praktische Fähigkeiten wie Verhandlungsgeschick, Kommunikations- und Organisationsfähigkeiten, Teamfähigkeit und interkulturelles Verständnis zu erlangen. StudentInnen haben auch die Möglichkeit, an einer Studienfahrt auf dem „Peace Boat“ teilzunehmen. Die von einer japanischen Nichtregierungsorganisation organisierte Kreuzfahrt versteht sich dabei als „schwimmende Universität“. An Bord mit anderen Studentengruppen beschäftigen sich die Tübinger StudentInnen mit unterschiedlichen Themen der Friedens- und Konfliktforschung, während das Kreuzfahrtschiff konfliktträchtige Regionen und Länder ansteuert. Vor Ort werden u. a. Begegnungen, Gespräche und Diskussionen mit VertreterInnen der Konfliktparteien sowie mit ExpertInnen und WissenschaftlerInnen organisiert. Zusätzlich können sich Studierende auch während der Studienzeit absolvierte studiennahe Praktika oder studienangabezogene Veranstaltungen als Studienleistung anrechnen lassen.

Ein Blick auf das Kursprogramm der Akademie für Konflikttransformation macht deutlich, dass sich einige Kurse der Akademie und Seminare des Masterstudiengangs sehr ähneln. Der Inhalt des Grundkurses des Fortbildungspro-

gramms der Akademie: „*Konflikttransformation: wer, wie, wann, warum?*“ wird in Tübingen in der Einführungswoche des Masterstudiengangs durch das Seminar: „Friedens- und Konfliktforschung: normative Grundlagen, Entwicklung, Hauptfragestellungen“ abgedeckt. Der zweite Grundkurs „ZFD – Instrument der Entwicklungszusammenarbeit“ deckt sich u. a. mit dem Tübinger Seminar „Praxis der Zivilen Friedenseinsätze“, in dem die Studierenden einen fundierten Einblick in die Arbeit des zivilen Friedensdienstes erhalten. Auch die weiterführenden Kurse der Akademie finden oft ein Pendant in den Universitätsseminaren. Der Kurs „*Konflikte analysieren und verstehen*“ beispielsweise vermittelt Standardinstrumente der Konfliktanalyse, welche die Tübinger Studierenden durch ihr Seminar „*Konfliktanalyse und Internationales Konfliktmanagement*“ vermittelt bekommen. Zusätzlich werden auch Inhalte der Fachkurse der Akademie durch den Masterstudiengang abgedeckt. Kenntnisse über Instrumente, Methoden und Inhalte der Friedenspädagogik werden im Kurs „*Frieden lehren und lernen*“ der Akademie gelehrt. Für Tübinger MasterstudentInnen bietet das Institut für Politikwissenschaft in Zusammenarbeit mit dem Tübinger Institut für Friedenspädagogik e.V. ebenfalls ein Seminar im Bereich der „*Friedenspädagogik*“ an.

Wie man an diesen Beispielen erkennen kann, werden durch die neuen Masterstudiengänge –illustriert am Tübinger Beispiel - bereits fundierte, für die Friedensarbeit einschlägige Fachkenntnisse vermittelt. Die AbsolventInnen dieser Studiengänge verfügen folglich bereits nach der Beendigung ihres Studiums über eine Reihe an Qualifikationen, die für die praktische Friedensarbeit von Nutzen sind. Für den Berufseinstieg in die zivile Friedensarbeit fehlt den AbsolventInnen der Masterstudiengänge im Bereich der Friedens- und Konfliktforschung in der Regel jedoch die von den Einrichtungen und Trägern der ZFD geforderte Praxiserfahrung.

5 Schlussfolgerungen für die universitäre und berufsfeldorientierte Ausbildung

Diese Ausgabe der Tübinger Arbeitspapiere zur Internationalen Politik und Friedensforschung informierte *erstens* über den ZFD, der sich in Deutschland seit den 1990er Jahren etabliert hat. Ziel des ZFD ist es, mittels der Entsendung von zivilen Friedensfachkräften in gewaltkonfliktbedrohten Regionen den Ausbruch von Gewalt zu verhindern, in gewaltträchtigen Regionen zu einer De-Eskalation der Gewalt beizutragen und in Nachkriegsgesellschaften einen Beitrag zum Aufbau und zur Stabilisierung einer Friedensordnung zu leisten. Dazu führen zivile Friedensfachkräfte Projekte etwa in den Bereichen der Versöhnungsarbeit, Rehabilitation von Gewaltopfer und Friedenspädagogik durch.

Der ZFD gewinnt als ein Instrument der zivilen Krisenprävention, gewaltfreien Konfliktbearbeitung und Friedenskonsolidierung zunehmend an Bedeutung. Dies

drückt sich vor allem darin aus, dass das BMZ kontinuierlich mehr Mittel für den ZFD bereitstellt und mehr Fachkraftstellen bewilligt. Mit dem Bedeutungszuwachs des ZFD geht ein wachsender Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal einher. Für die Ausbildung und Qualifizierung von zivilen Friedensfachkräften sind in Deutschland vor allem das ZIF und die Akademie für Konflikttransformation im forumZFD zuständig. Organisiert wird der ZFD in Deutschland vornehmlich von den acht staatlich anerkannten Trägerorganisationen (AGDF, AGEH, CFI, DED, EED, EIRENE, forumZFD und WFD). Darüber hinaus haben sich nicht-staatliche Organisationen, wie zum Beispiel World Vision Deutschland e.V., die zivile Friedensarbeit zur Aufgabe gemacht.

Zweitens wurde der Beruf „zivile Friedensfachkraft“ als eine mögliche Berufsperspektive für HochschulabsolventInnen vorgestellt. Das Anforderungsprofil, das die ZFD-Einrichtungen und Träger an zivile Friedensfachkräfte stellen müssen, ist vielfältig. Zivile Friedensfachkräfte können fundierte Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen im Bereich der zivilen Konfliktbearbeitung nachweisen, verfügen über ausgeprägte persönliche und soziale Kompetenzen und sind in der Lage, sich den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Projekts und Partnerlandes anzupassen. Für junge BerufsanfängerInnen, die sich für eine Beschäftigung im ZFD interessieren, aber in der Regel nur in geringem Maße über einschlägige Praxiserfahrungen verfügen, ergeben sich somit nur begrenzt Möglichkeiten, nahtlos nach dem Hochschulabschluss beruflich im ZFD tätig zu sein. Die in Deutschland angesiedelten Einrichtungen und Träger des ZFD bieten vereinzelt spezielle Programme für BerufseinsteigerInnen an (z.B. Freiwilligenprogramm von EIRENE, Nachwuchsförderprogramm des DED, unbezahlte Praktika). Zum Grossteil richten sich die Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme deutscher ZFD-Einrichtungen und -Träger jedoch an Frauen und Männer, die bereits erste praktische Erfahrungen in der Friedensarbeit gesammelt haben (Personalreserve des ZIF, Zertifizierungskurse der Akademie für Konflikttransformation im forumZFD).

Drittens wurde gezeigt, welchen Beitrag universitäre Einrichtungen zur Ausbildung des Friedensfachkräfte-Nachwuchses in Deutschland leisten. In Deutschland werden inzwischen an den Universitäten Frankfurt a. M./Darmstadt, Hamburg, Magdeburg, Marburg und Tübingen Masterstudiengänge im Bereich der Friedens- und Konfliktforschung angeboten. Am Beispiel des Tübinger Masterstudiengangs „Friedensforschung und Internationale Politik“, wurden die Lehrinhalte der in Deutschland angebotenen Masterprogramme vorgestellt. AbsolventInnen dieser Studiengänge haben sich im Rahmen ihres Studiums Grundkenntnisse angeeignet, die für eine Tätigkeit im ZFD von Nutzen sind. Die Lehrinhalte der Einrichtungen und Träger des ZFD und der universitären Einrichtungen überschneiden sich teilweise. Die berufsfeldorientierte Ausbildung von zivilen Friedensfachkräften könnte daher langfristig von einem kontinuierlichen Austausch zwischen ZFD-Einrichtungen und -Trägern und universitären Ausbildungsstätten – so wie er auf der Tagung „*Berufsfelder für zivile Fachkräfte - Voraussetzungen und Einstiegsmöglichkeiten*“ stattgefunden hat – profitieren.

6 Anhang

6.1 Links zu Ausbildungs- und Qualifizierungsangeboten

Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme für BerufseinsteigerInnen

ZIF

<http://www.zif-berlin.org/>

Akademie für Konflikttransformation im forumZFD

<http://www.forumzfd.de/akademie.html>

Nachwuchsförderprogramm des DED

http://www.ded.de/cipp/ded/custom/pub/content,lang,1/oid,436/ticket,g_u_e_s_t/~/_Nachwuchsfoerderung.html

Weltwärts

<http://www.weltwaerts.de/>

Praktikantenprogramm des DED

http://www.ded.de/cipp/ded/custom/pub/content,lang,1/oid,6636/ticket,g_u_e_s_t/~/_Praktikum_im_DED.html

Freiwilligenprogramm der Arbeitsgemeinschaft Entwicklungshilfe e.V.

http://www.ageh.de/fid/fid_freiwilligendienste_M.htm

Freiwilligendienst von EIRENE e.V.

<http://www.eirene.org/freiwillige/>

World Vision Deutschland e.V.

<http://www.worldvision.de/index.php?>

Masterstudiengänge im Bereich Friedens- und Konfliktforschung

Master „Internationale Studien/ Friedens- und Konfliktforschung“ – Universität Frankfurt a.M./Darmstadt

http://www.gesellschaftswissenschaften.uni-frankfurt.de/index.pl/ma_internationale_studien

Master of Peace and Security Studies – Universität Hamburg

<http://www.ifsh.de/IFSH/studium/mps.html>

Master „Friedens- und Konfliktforschung“ – Universität Magdeburg

<http://www.fkf.ovgu.de/aktuelles.html>

Master “Peace- and Conflict Studies” - Universität Marburg

<http://web.uni-marburg.de/konfliktforschung/studium/ma/index.html>

Master „Friedensforschung und Internationale Politik“ – Universität Tübingen

<http://www.uni-tuebingen.de/pol/studmafip.htm>

6.2 Grußwort zur Tagung „Berufsfelder für zivile Fachkräfte - Voraussetzungen und Einstiegsmöglichkeiten“ von Prof. Dr. Volker Rittberger

(Vorsitzender der Deutschen Stiftung Friedensforschung und Leiter der Abteilung Internationale Beziehungen / Friedens- und Konfliktforschung Eberhard Karls Universität Tübingen)

Verehrte Gäste, liebe Kolleginnen und Kollegen, meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kommilitoninnen und Kommilitonen,

sowohl als Vorsitzender der Deutschen Stiftung Friedensforschung als auch als Leiter der Abteilung Internationale Beziehungen / Friedens- und Konfliktforschung am Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen freue ich mich sehr, Sie zu der Arbeitstagung „Frieden braucht Fachkräfte – Berufsfelder für zivile Friedensfachkräfte. Voraussetzungen und Einstiegsmöglichkeiten“ begrüßen zu dürfen. Die Arbeitstagung ist zugleich Teil und Abschluss eines vielfältigen Rahmenprogramms, das den Gastaufenthalt der vom Forum Ziviler Friedensdienst konzipierten Ausstellung „Frieden braucht Fachleute“ in den vergangenen zwei Wochen begleitet hat. Die Ausstellung hat Fachkräfte und Entsendeorganisationen des Zivilen Friedensdienstes vorgestellt, über ihre Arbeit in verschiedenen Friedensprojekten in den Krisenregionen dieser Welt informiert und damit den Ausstellungsbesuchern das Berufsfeld des Zivilen Friedensdienstes näher gebracht.

Lassen Sie mich zunächst mit einigen Worten über die Notwendigkeit der zivilen Bearbeitung von gefährlichen Konflikten im 21. Jahrhundert beginnen.

Mit dem Ende des Ost-West-Konflikts konnte die internationale Gemeinschaft eine relative Zunahme inner- oder auch substaatlicher, bürgerkriegsähnlicher Konfliktsituationen gegenüber zwischenstaatlichen Kriegen beobachten. Die Hauptakteure dieser Gewaltkonflikte sind häufig eben nicht mehr Staaten und von ihnen unterhaltene Streitkräfte. Vielmehr sind die Gewaltakteure oft nicht-staatliche Akteure wie Warlords, Rebellen- oder Partisanengruppen oder auch transnational organisierte terroristische Vereinigungen. Die Opfer dieser gewalttätigen Auseinandersetzungen gehören meist der Zivilbevölkerung an.

In Folge dieses qualitativen Wandels von Gewaltkonflikten hat sich auch ein Wandel des Sicherheitsbegriffs vollzogen. Während in einem traditionellen Verständnis von Sicherheit und Frieden der Schutz des Staates vor Bedrohungen durch andere Staaten, also die „nationale Sicherheit“ im Mittelpunkt stand, steht nun im Leitbild der „menschlichen Sicherheit“ der Schutz des Individuums vor einer ganzen Bandbreite existenzgefährdender Bedrohungen im Vordergrund. Die beiden – schon auf die Atlantik-Charta von 1941 zurück gehenden - Maximen „freedom from fear“ und „freedom from want“ beinhalten nicht nur den Schutz des Menschen vor physischer Gewalt, sondern eben auch vor sozialer und wirtschaftlicher Not sowie vor der Zerstörung seiner natürlichen Umwelt.

Dieser Wandel hat Auswirkungen auf die Ausgestaltung einer nachhaltigen Friedenspolitik. Sie kann sich nicht mehr nur auf eine von militärischem oder polizeilichem Konfliktmanagement getragene Sicherheitspolitik beschränken, so unverzichtbar dies im Einzelfall häufig sein mag. Friedenspolitik muss neben gewaltpräventiven auch konfliktnachsorgenden, insbesondere friedenskonsolidierenden Anforderungen und Aufgaben gerecht werden, die auf die dauerhafte Stärkung und Stabilisierung zivilgesellschaftlicher Strukturen und effektiver, verantwortungsvoller Regierungsführung ausgerichtet sind, um langfristig die Bedingungen für eine gewaltfreie Bearbeitung von gefährlichen Konflikten zu schaffen. So zielt auch der Zivile Friedensdienst explizit darauf ab, die an solchen Konflikten

beteiligten oder von ihnen betroffenen Menschen auf lokaler Ebene in den Aufbau friedensfördernder Strukturen mit einzubeziehen, so dass diese aktiv am Friedensprozess teilhaben können („local ownership“).

Die Vielfalt von Aufgaben, die eine auf Stabilität und Nachhaltigkeit angelegte Friedenspolitik erfüllen muss, erfordert die Integration der zivilen Friedensarbeit in ein friedenspolitisches Gesamtkonzept, das eine wohl überlegte, zielführende Arbeitsteilung zwischen allen am Prozess der Konflikttransformation und des Übergangs zu einer friedlichen Nachkriegsgesellschaft beteiligten Einsatzkräfte vorsehen muss.

Militärischen und polizeilichen Einsatzkräften obliegt es, ein für alle stabiles und sicheres Umfeld aufzubauen und zu garantieren, das den Fachkräften des Zivilen Friedensdienstes ebenso wie den in Projekten der Entwicklungszusammenarbeit Tätigen eine erfolgreiche Arbeit mit den Menschen und Partnerorganisationen vor Ort ermöglicht.

Der Zivile Friedensdienst birgt große Chancen für den nachhaltigen Aufbau von zivilgesellschaftlichen Strukturen, die langfristig eine gewaltfreie Bearbeitung von Konflikten ermöglichen:²⁰

Erstens verfügen zivile Friedensfachkräfte über Ressourcen, zu denen die Menschen vor Ort keinen Zugang haben. Dies sind einerseits fachliche Ressourcen wie z.B. Kenntnisse über Methoden der Konfliktbearbeitung oder der Traumabehandlung. Andererseits verfügt der Zivile Friedensdienst auch über finanzielle Ressourcen, die die Ausbildung und Beschäftigung lokaler Fachkräfte ermöglichen und somit einen wichtigen Beitrag zu „local ownership“ leisten. In die Friedensarbeit eingebundene lokale Akteure und Partnerorganisationen leisten als Multiplikatoren einen unverzichtbaren Beitrag. Sie machen die Übergabe eines Projektes in lokale Hände erst möglich und können für die langfristige Stabilität der aufgebauten Strukturen sorgen.

Zweitens haben zivile Friedensfachkräfte den Vorteil, dass sie am Konfliktgeschehen nicht direkt beteiligt sind oder waren. Sie verfügen damit bei ihrer friedenspraktischen Arbeit über wesentlich mehr Glaubwürdigkeit und auch Legitimität als dies bei Angehörigen militärischer Interventionskräfte der Fall ist. So können sie z.B. als überparteiliche Anlaufstelle für die Konfliktparteien dienen und so als Mittler deren Dialog begleiten und fördern.

Diese positiven Wirkungsmöglichkeiten einer zivilen Konfliktbearbeitung dürfen allerdings nicht über die Grenzen und Probleme des Zivilen Friedensdienstes hinwegtäuschen.

Die rot-grüne Bundesregierung hat im Jahr 2004 mit der Verabschiedung des „Aktionsplans Zivile Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung“ die Notwendigkeit eines integrativen Ansatzes deutscher Friedenspolitik

²⁰ Vgl.: Evers, Tilmann 2006: Arbeit an Konflikten. Der Zivile Friedensdienst nach sechs Jahren, in: Wissenschaft und Frieden, Dossier 52, Beilage zu W&F Bd., 25 (2), 2-10.

erkannt und versteht eine nachhaltige Friedenspolitik als gemeinsame Querschnittsaufgabe staatlicher und zivilgesellschaftlicher Akteure. Der Aktionsplan erkennt den Zivilen Friedensdienst außerdem als wichtigstes Instrument zur Förderung von zivilgesellschaftlichen Friedenspotenzialen an.

Es muss jedoch betont werden, dass Anspruch und Wirklichkeit weit auseinander klaffen. Denn sowohl die finanzielle als auch die personelle Ausstattung des Zivilen Friedensdienstes bleibt immer noch weit hinter der eines militärischen oder auch polizeilichen Konfliktmanagements zurück. So belief sich die finanzielle Förderung der zivilen Konfliktbearbeitung in den Jahren 1999-2005 insgesamt auf etwas mehr als 100 Mio. Euro.²¹ Vergleicht man diese Zahl mit den 460 Mio. Euro, die der Deutsche Bundestag alleine bei der Verlängerung des Bundeswehrmandats für die Beteiligung an ISAF in Afghanistan für lediglich ein Jahr bewilligt hat,²² wird das Missverhältnis zwischen ziviler und militärischer Konfliktbearbeitung deutlich.

Aber auch die personelle Diskrepanz zwischen militärischer und ziviler Konfliktbearbeitung ist signifikant. So waren im Jahr 2005 130 zivile Friedensfachkräfte im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung in den Krisenregionen dieser Welt im Einsatz. Ferner waren an den internationalen Friedeneinsätzen der Vereinten Nationen, der OSZE und der Europäischen Union im Jahr 2006 147 zivile Expertinnen und Experten beteiligt.²³ Die Differenz zu den in die Tausende gehenden Angehörigen der Bundeswehr in Auslandseinsätzen ist eklatant.

Freilich liegt ein Grund für diese Differenz nicht zuletzt auch darin, dass das Berufsfeld der zivilen Friedensfachkraft erstens noch relativ jung ist und zweitens die Herausforderungen, mit denen sich die zivile Friedensarbeit konfrontiert sieht, sehr groß sind.

„Working on conflict“, wie der Zivile Friedensdienst seine Arbeit definiert, kann in allen drei Phasen eines Konflikts stattfinden. Vor einem Ausbruch von Gewalt, sind präventive Maßnahmen notwendig, die eine Eskalation verhindern. Ist die Gewalt jedoch schon ausgebrochen oder ist sie schon eskaliert, muss die Frie-

²¹ Vgl. Evers (2006): Ausgaben im gesamten Zeitraum 1999-2005 für den ZFD, ZIF und Beiträge für sonstige zivile Anteile an internationalen Friedensmissionen.

²² Vgl. Antrag der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag über die Fortsetzung der Beteiligung bewaffneter deutscher Streitkräfte an dem Einsatz der Internationalen Sicherheitsunterstützungstruppe in Afghanistan (ISAF) vom 13.09.2006. Online verfügbar unter: [http://www.einsatz.bundeswehr.de/C1256F200023713E/CurrentBaseLink/AC69A296CBD12F68C1257375001EA91D/\\$File/060913_16-2573_isaf.pdf](http://www.einsatz.bundeswehr.de/C1256F200023713E/CurrentBaseLink/AC69A296CBD12F68C1257375001EA91D/$File/060913_16-2573_isaf.pdf) (Eingesehen am 01.07.2008).

²³ Vgl. Evers 2006: Bezieht sich auf die Friedensfachkräfte, die im Auftrag vom BMZ von den staatlich anerkannten Trägerorganisationen entsandt wurden. [Deutscher Entwicklungsdienst (DED), Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH), Evangelischer Entwicklungsdienst (EED), ForumZFD, Weltfriedensdienst (WFD), Internationaler christlicher Friedensdienst (EIRENE), Arbeitsgemeinschaft Dienst für den Frieden (AGDF), Christliche Führungskräfte International.] Siehe auch Seite 8/9.

Für staatliches Zivilpersonal, das vom Zentrum für internationale Friedenseinsätze (ZIF) entsandt wird, gilt: Im Oktober 2006, waren 147 zivile Experten an internationalen Friedenseinsätzen (UN, OSZE, EU) beteiligt; vgl: <http://www.zif-berlin.org/>.

densarbeit auf eine Beendigung – oder zumindest Minderung – von Gewalt abzielen. Nach der Beendigung von Gewalt steht wiederum die Konfliktnachsorge und Friedenkonsolidierung im Mittelpunkt der zivilen Friedensarbeit.

Diese – je nach Konfliktstadium unterschiedlichen – Gegebenheiten setzen bei Friedensfachkräften eine hohe Belastbarkeit voraus. Sie müssen dem Umgang mit gewaltbereiten Menschen sowie konkreten Bedrohungssituationen oder mit den von Konflikten heimgesuchten und oftmals traumatisierten Opfern - und auch Tätern - psychisch und physisch gewachsen sein.

Der Gastaufenthalt der Ausstellung „Frieden braucht Fachleute“ in Tübingen und das vielfältige Rahmenprogramm haben gezeigt, dass der Zivile Friedensdienst als Berufsfeld für eine nachhaltige Friedenspolitik notwendig ist und eine mögliche Berufsperspektive für einschlägig qualifiziert ausgebildete Menschen mit friedenpolitischem und zivilgesellschaftlichem Engagement bieten kann.

Hierbei stellt sich aber auch die Frage nach einer adäquaten Ausbildung für einen Einsatz als Friedensfachkraft in gefährlichen Konflikten.

Die Deutsche Stiftung Friedensforschung, die im Jahr 2000 durch die Bundesregierung mit Zustimmung des Deutschen Bundestages als unabhängige Fördereinrichtung gegründet wurde, hat die Aufgabe, die Friedens- und Konfliktforschung in Deutschland dauerhaft zu stärken und sowohl wissenschaftliche als auch ausbildungsbezogene Defizite zu beheben. Sie konzentriert ihre Förderung auf drei Kernbereiche der Friedens- und Konfliktforschung: *Erstens* sollen die Ursachen, Eskalationspfade und Folgeprobleme gefährlicher Konflikte systematisch analysiert werden. *Zweitens* sollen Instrumente und Methoden für Gewaltprävention beziehungsweise Gewaltminderung entwickelt werden. Und *drittens* soll durch die Forschungsförderung ein Beitrag zur Entwicklung internationaler Strategien und Institutionen geleistet werden, die eine Zivilisierung von Politik, d.h. eine Institutionalisierung des gewaltfreien und konstruktiven Konfliktaustrags ermöglichen.

Der Tätigkeitsschwerpunkt der Deutschen Stiftung Friedensforschung liegt jedoch nicht nur auf der Unterstützung solcher Forschungsvorhaben. Auch die Nachwuchsförderung ist integraler Bestandteil ihrer Fördertätigkeiten. So unterstützt sie drei Masterstudiengänge im Bereich der Friedens- und Konfliktforschung an den Universitäten in Hamburg, Marburg und Tübingen.

Die Förderung dieser Studiengänge zielt nicht nur darauf ab, wissenschaftliche Nachwuchskräfte für die Forschung zu qualifizieren, sondern die Absolventinnen und Absolventen auch auf nicht-wissenschaftliche Berufsfelder – z.B. in internationalen zwischenstaatlichen oder Nicht-Regierungs-Organisationen und weltweit tätigen Unternehmen oder eben auch im Bereich des Zivilen Friedensdienstes – vorzubereiten.

Gerade die Ausbildung für den Zivilen Friedensdienst stellt eine besondere Herausforderung sowohl für Ausbildungsanbieter als auch für Ausbildungsnachfrager dar. Die universitäre Ausbildung leistet sicherlich einen sehr wichtigen Bei-

trag für das Berufsfeld Ziviler Friedensdienst. Nicht zuletzt stellt eine fachlich fundierte friedenswissenschaftliche Kompetenz – die Kenntnis von Konfliktursachen und –dynamiken, von Bedingungen des Friedens und von Methoden der Konfliktbearbeitung – die Grundlage für die Tätigkeit als Friedensfachkraft dar. Ein Defizit der universitären Ausbildung ist jedoch sicherlich der unzureichende Bezug zur Praxis. Schließlich ist der Einsatz von Friedensfachkräften in friedensgefährdenden oder gewalttätigen Konfliktsituationen auch an eine hohe Belastungsfähigkeit, an Geduld und Durchhaltevermögen geknüpft, deren Entwicklung ebenfalls Bestandteil der Ausbildung sein muss.

Wenn man sich die Leistungs- und Qualifikationsanforderungen ansieht, welche die für die Entsendung von Friedensfachkräften zuständigen Organisationen an die Bewerberinnen und Bewerber stellen, wird deutlich, dass die Hürden für einen Einstieg in dieses Berufsfeld sehr hoch sind. Es wird nicht nur eine Ausbildung im Bereich der Konfliktbearbeitung (mit pädagogischer, psychologischer oder eben auch friedenswissenschaftlicher Ausrichtung) gefordert, sondern auch eine langjährige Lebens- und Berufserfahrung im Ausland oder z.B. im Bereich des interkulturellen Austausches. Ferner bestehen hohe Anforderungen an soziale und personale Kompetenzen der Bewerber.

Wie also können angehende Friedensfachkräfte auf die Herausforderungen des Zivilen Friedensdienstes adäquat vorbereitet werden und welche Einstiegsmöglichkeiten bieten sich für Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die sich für dieses Berufsfeld interessieren?

Dies zu erörtern ist das Ziel dieser Arbeitstagung. Die hier stattfindende Begegnung mit den verschiedenen Träger- und Entsendeorganisationen soll dazu beitragen, das Berufsfeld Ziviler Friedensdienst vorzustellen, aber auch die Aufgaben- und Qualifikationsprofile herauszuarbeiten, die für diese Berufstätigkeit vorzuweisen sind, und aufzuzeigen, welche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten existieren.

Ich hoffe sehr, dass diese Arbeitstagung für alle Beteiligten – also sowohl für die am Berufsfeld Ziviler Friedensdienst interessierten Studierenden als auch für die für Ausbildung und Entsendung zuständigen Experten der anwesenden Organisationen – zu einem fruchtbaren Austausch führen wird.

Bevor ich nun das Wort an Frau Ammonn von der vom Forum Ziviler Friedensdienst gegründeten Akademie für Konflikttransformation weitergebe, möchte ich im Voraus allen Referentinnen und Referenten, die sich bereit erklärt haben, einen Beitrag zu dieser Arbeitstagung zu leisten, ganz herzlich danken.

Mein besonderer Dank gilt den Studierenden des Masterstudienganges „Friedensforschung und Internationale Politik“ der Universität Tübingen, die sowohl den Gastaufenthalt der Ausstellung als auch das Rahmenprogramm vorbereitet und gestaltet haben, sowie meinem Kollegen Dr. Thomas Nielebock und Herrn Martin Quack, die den Organisatoren hierbei mit Rat und Tat zur Seite standen.

TÜBINGER ARBEITSPAPIERE
ZUR INTERNATIONALEN POLITIK UND FRIEDENSFORSCHUNG

- Nr. 1 Mirek, Holger / Nielebock, Thomas / Rittberger, Volker 1985 (überarbeitet 1987): Atomwaffenfreiheit - Instrument einer anderen Friedenspolitik (vergriffen).
- Nr. 2 Rittberger, Volker / Werbik, Hans 1986: „Gemeinsame Sicherheit“ im Ost-West-Konflikt? - Polyzentrisches Sicherheitssystem und friedliche Ko-Evolution in Europa (vergriffen).
- Nr. 3 Wolf, Klaus Dieter / Zürn, Michael 1986: International Regimes und Theorien der internationalen Politik (vergriffen).
- Nr. 4 Rittberger, Volker 1986: “Peace Structures“ through International Organizations and Regimes (vergriffen).
- Nr. 5 Rittberger, Volker / Wolf, Klaus Dieter 1987 (überarbeitet 1988): Problemfelder internationaler Beziehungen aus politologischer Sicht.
- Nr. 6 Efinger, Manfred 1987: Verifikation und Rüstungskontrolle (vergriffen).
- Nr. 7 List, Martin 1988: Internationale Beziehungen und Weltgesellschaft.
- Nr. 8 Rittberger, Volker / Efinger, Manfred / Mandler, Martin 1988: Confidence- and Security-Building Measures (CSBM): An Evolving East-West Security Regime? (vergriffen).
- Nr. 9 Zürn, Michael 1989: Geschäft und Sicherheit. Das CoCom-Regime und Theorien über Kooperation in den internationalen Wirtschaftsbeziehungen (vergriffen).
- Nr. 10 Schimmelfennig, Frank 1989: Interventionistische Friedenspolitik in den West-Ost-Beziehungen. Annäherung an eine Strategie zur Förderung von Demokratisierungs- und Entmilitarisierungsprozessen in Osteuropa.
- Nr. 11 Rittberger, Volker / Zürn, Michael 1989: Towards Regulated Anarchy in East-West Relations - Causes and Consequences of East-West Regimes (vergriffen).
- Nr. 12 Hummel, Hartwig 1990: Sayonara Rüstungsexporte - Die Beschränkung des Rüstungsexports in Japan als friedenspolitisches Modell.
- Nr. 13 Beller, Ekkehard / Efinger, Manfred / Marx, Katja / Mayer, Peter / Zürn, Michael 1990: Die Tübinger Datenbank der Konflikte in den Ost-West-Beziehungen.
- Nr. 14 Schrogl, Kai-Uwe 1990: Die Begrenzung konventioneller Rüstung in Europa. Ein regimeanalytisches Konfliktmodell.

- Nr. 15 Schwarzer, Gudrun 1990: Weiträumige grenzüberschreitende Luftverschmutzung. Konfliktanalyse eines internationalen Umweltproblems (vergriffen).
- aktuell Arbeitsgruppe Friedensforschung 1991 (Hg.): Analysen zum Golf-Krieg (vergriffen).
- Nr. 16 Efinger, Manfred 1991: Rüstungssteuerung und Verifikation in der Zwischenkriegszeit.
- Nr. 17 Breitmeier, Helmut 1992: Ozonschicht und Klima auf der globalen Agenda (vergriffen).
- Nr. 18 Weller, Christoph 1992: Feindbilder und ihr Zerfall. Eine Analyse des Einstellungswandels gegenüber der Sowjetunion (vergriffen).
- Nr. 19 Billing, Peter / Kittel, Gabriele / Rittberger, Volker / Schimmelfennig, Frank 1992: State Properties and Foreign Policy. Industrialized Countries and the UNESCO Crisis.
- Nr. 20 Kittel, Gabriele 1993: Demokratische Außenpolitik als Voraussetzung der Friedensfähigkeit von Demokratien. Eine Untersuchung am Beispiel der "war powers" in den USA.
- Nr. 21 Schimmelfennig, Frank 1993: Arms Control and the Dissolution of the Soviet Union. Regime Robustness and International Socialization.
- Nr. 22 Rittberger, Volker 1993: Die Vereinten Nationen: Kristallisationspunkt weltstaatlicher Autorität oder Instrument hegemonialer Mächte? (vergriffen).
- Nr. 23 Schmitz, Hans Peter 1994: Struktureller Konflikt? Die Debatte um die Neue Weltinformations- und -kommunikationsordnung. Neorealistische Hypothesen zum Nord-Süd-Verhältnis.*
- Nr. 24 Kittel, Gabriele / Rittberger, Volker / Schimmelfennig, Frank 1995: Between Loyalty and Exit. Explaining the Foreign Policy of Industrialized Countries in the UNESCO Crisis (1978-87).*
- Nr. 25 Hasenclever, Andreas / Mayer, Peter / Rittberger, Volker 1996: Justice, Equality, and the Robustness of International Regimes. A Research Design (vergriffen).*
- Nr. 26 Hasenclever, Andreas / Nielebock, Thomas / Schimmelfennig, Frank (Hg.) 1996: Sovereignty, International Democracy and the United Nations.*
- Nr. 27 Schimmelfennig, Frank 1996: Legitimate Rule in the European Union. The Academic Debate.*
- Nr. 28 Rittberger, Volker / Schimmelfennig, Frank 1997: Deutsche Außenpolitik nach der Vereinigung. Realistische Prognosen auf dem Prüfstand. Ein Tübinger Projekt (vergriffen).*

- Nr. 28a Rittberger, Volker / Schimmelfennig, Frank 1997: German Foreign Policy after Unification. A Re-Examination of Realist Prognoses. A Tübingen-Based Project.*
- Nr. 29 Hasenclever, Andreas / Mayer, Peter / Rittberger, Volker 1997: Regimes as Links between States: Three Theoretical Perspectives.*
- Nr. 30 Baumann, Rainer / Rittberger, Volker / Wagner, Wolfgang 1998: Macht und Machtpolitik: Neorealistische Außenpolitiktheorie und Prognosen für die deutsche Außenpolitik (vergriffen).*
- Nr. 30a Baumann, Rainer / Rittberger, Volker / Wagner, Wolfgang 1998: Power and Power Politics: Neorealist Foreign Policy Theory and Expectations about German Foreign Policy since Unification.*
- Nr. 31 Hasenclever, Andreas / Mayer, Peter / Rittberger, Volker 1998: Fair Burden-Sharing and the Robustness of International Regimes: The Case of Food Aid.*
- Nr. 32 Breitmeier, Helmut / Rittberger, Volker 1998: Environmental NGOs in an Emerging Global Civil Society.*
- Nr. 33 Bienen, Derk / Freund, Corinna / Rittberger, Volker 1999: Gesellschaftliche Interessen und Außenpolitik: Die Außenpolitiktheorie des utilitaristischen Liberalismus.*
- Nr. 33a Bienen, Derk / Freund, Corinna / Rittberger, Volker 1999: Societal Interests, Policy Networks and Foreign Policy: An Outline of Utilitarian-Liberal Foreign Policy Theory.*
- Nr. 34 Boekle, Henning / Rittberger, Volker / Wagner, Wolfgang 1999: Normen und Außenpolitik: Konstruktivistische Außenpolitiktheorie.*
- Nr. 34a Boekle, Henning / Rittberger, Volker / Wagner, Wolfgang 1999: Norms and Foreign Policy: Constructivist Foreign Policy Theory.*
- Nr. 35 Hasenclever, Andreas / Rittberger, Volker 1999: The Impact of Faith: Does Religion Make a Difference in Political Conflict?*
- Nr. 36 Hasenclever, Andreas / Mayer, Peter / Rittberger, Volker 2000: Is Distributive Justice a Necessary Condition for a High Level of Regime Robustness?*
- Nr. 37 Rittberger, Berthold 2001: Demokratie und Frieden in Europa I – Welche Verfassungsordnung für Europas „erste Gemeinschaft“?*
- Nr. 38 Hasenclever, Andreas 2001: Demokratie und Frieden in Europa II – Europa und der demokratische Frieden.*
- Nr. 39 Reiber, Tatjana 2002: Die Bedeutung der Art der Konfliktbearbeitung für die Befriedung von Bürgerkriegsgesellschaften am Beispiel von Angola und El Salvador.*

- Nr. 40 Mayer, Peter / Rittberger, Volker / Zelli, Fariborz 2003: Risse im Westen? Betrachtungen zum transatlantischen Verhältnis heute.*
- Nr. 40a Mayer, Peter / Rittberger, Volker / Zelli, Fariborz 2003: Cracks in the West? Reflections on the Transatlantic Relationship today (nur online verfügbar).*
- Nr. 41 Rittberger, Volker / Zelli, Fariborz 2003: Europa in der Weltpolitik: Juniorpartner der USA oder antihegemoniale Alternative?*
- Nr. 42 Rittberger, Volker / Zelli, Fariborz 2004: Die Internationalisierung der Universität im Lichte ihrer Lehre.*
- Nr. 43 Rieth, Lothar / Zimmer, Melanie 2004: Transnational Corporations and Conflict Prevention: The Impact of Norms on Private Actors.*
- Nr. 44 Binder, Martin 2004: Der Einsatz von Söldnerfirmen durch gewählte Regierungen - eine „Antinomie des Demokratischen Friedens“?*
- Nr. 45 Senghaas, Dieter 2005: Zur Eröffnung des Masterstudiengangs „Friedensforschung und Internationale Politik“. Moderne und Antimoderne angesichts kultureller Globalisierung. Plädoyer für einen zeitgemäßen, jedoch geschichtsbewussten Dialog.*
- Nr. 46 Rittberger, Volker 2005: Approaches to the Study of Foreign Policy Derived from International Relations Theories.*
- Nr. 47 De Juan, Alexander 2006: Vom aggregierten und extrapolierten Weltfrieden – Plädoyer für einen integrierten Ansatz des demokratischen Friedens.*
- Nr. 48 Dembinski, Matthias / Freistein, Katja / Weiffen, Brigitte 2006: Form Characteristics of Regional Security Organizations - The Missing Link in the Explanation of the Democratic Peace.*
- Nr. 49 Zelli, Fariborz 2007: The Provision of Conflicting Public Goods - Incompatibilities among Trade Regimes and Environmental Regimes.*
- Nr. 50 Hörter, Michael 2007: Das ambivalente Konfliktverhalten islamischer Bewegungen. Ein Vergleich zwischen den Khudai Khidmatgars und der Hamas.
- Nr. 51 *Frieden braucht Fachleute* – Dokumentation zum Begleitprogramm der Ausstellung in Tübingen im November 2007.*
- Nr. 52 Rittberger, Volker 2008: Global Governance: From ‘Exclusive’ Executive Multilateralism to Inclusive Multipartite Institutions.*
- Nr. 53 Mutschler, Max Markus 2008: The Learning Principals - Delegation von Agenda-Setting in der Europäischen Sicherheits- und Verteidigungspolitik.*

Nr. 54 Banholzer, Lilli / Rohde, Alexandra 2008: Der Zivile Friedensdienst: Einstiegsmöglichkeiten für HochschulabsolventInnen – Ergebnisse einer Tagung an der Universität Tübingen.*

* Zum Download verfügbar unter: <http://www.uni-tuebingen.de/uni/spi/tapliste.htm>