

Pädagogische Hochschule Freiburg
Diplomstudiengang Erziehungswissenschaft

DIPLOMARBEIT

„Und was kommt danach?“

Berufliche Reintegration von Friedensfachkräften im Bereich der
friedenspolitischen Bildungsarbeit nach ihrer Rückkehr

im Fach
Allgemeine Erziehungswissenschaft

vorgelegt von:
Carmen WICHARZ

Themensteller:
Prof. Dr. Alfred HOLZBRECHER
Prof. Dr. Hans-Werner KUHN

Freiburg im März 2008

Das ganze Leben ist ein ewiges Wiederanfangen

(Hugo von HOFFMANNSTHAL)

Danke

Viele Menschen haben auf unterschiedliche Weise zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen und ich möchte mich an dieser Stelle bei ihnen bedanken:

- bei meinen Interviewpartnern für ihre Bereitschaft zur Teilnahme an der Befragung und ihre Offenheit in den Gesprächen
- bei meinen Korrektoren für das Interesse an diesem Thema
- bei meinen Kolleginnen und Kollegen des *forumZFD* und der Akademie für Konflikttransformation für ihre Unterstützung bei der Themenfindung, den inhaltlichen Austausch und die konstruktiven Rückmeldungen
- bei den Mitarbeitenden anderer Entsendeorganisationen und des Förderwerkes für ihre Auskunftsbereitschaft zu ihrer Rückkehrerarbeit
- bei meinen Studienkolleginnen und Freunden Silke ANTIS, Sandra ZEH, Daniela BISCHLER und Michael BLUMBERG für all die motivierenden, aufmunternden Gespräche und den fachlichen Austausch
- bei Birgit ROHLER für anregende Diskussionen über den logischen Aufbau meiner Arbeit zu jeder Tages- und Nachtzeit
- bei Cáit KINSELLA sowie Thomas und Stefan REICHERT für ihre hilfreichen Tipps zu Formatierung und Zeitmanagement
- bei Verena MÜLLER und Sandra FROHNEBERG fürs Korrekturlesen
- bei Lars KOERNER für seine Hilfe und Geduld bei der Erstellung von Grafiken und für zahlreiche gemütliche Fernsehabende
- bei Eva BURKEI für erholsame, gemeinsame Spaziergänge und die Versorgung mit Kaffee, leckerem Essen und Sudokus
- bei Jens BRUNS fürs Schreibtischstuhltragen
- bei Mirka SCHÖBEL fürs Zuhören, Laptopschlossausleihen und gemeinsam in der Mensa Mittagessen gehen
- bei all meinen Freunden für ihr Verständnis, dass ich sie in dieser Zeit entweder vernachlässigt oder mit dem Thema Diplomarbeit genervt habe und dass sie mein Gejammer ertragen haben
- bei meinen Eltern für ihre Liebe, Geduld und finanzielle Unterstützung

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
1.1 Bezug zum Thema	1
1.2 Ziel der Arbeit	1
1.3 Aufbau der Arbeit	3
2 Zum Zivilen Friedensdienst	5
2.1 Der Begriff „Ziviler Friedensdienst“.....	5
2.2 Von der Idee zur institutionellen Umsetzung	7
2.3 Trägerorganisationen des Zivilen Friedensdienstes	8
2.4 Ziele und Handlungsfelder des Zivilen Friedensdienstes.....	10
2.5 Die Friedensfachkräfte.....	11
2.5.1 Anforderungen an die Friedensfachkräfte.....	11
2.5.2 Entsendung über das Entwicklungshelfergesetz.....	12
3 Zur beruflichen Reintegration von Friedensfachkräften	14
3.1 Der Reintegrationsprozess.....	15
3.1.1 Reintegrationsschwierigkeiten.....	16
3.1.2 Einflussfaktoren auf die Reintegration.....	20
3.1.3 Kriterien für eine erfolgreiche Reintegration	22
3.2 Erfahrungen und Kenntnisse aus dem Einsatz einbringen.....	23
3.3 Unterstützung durch Institutionen.....	24
3.3.1 Unterstützung durch die Entsendeorganisation.....	25
3.3.2 Unterstützung durch das Förderungswerk	27
3.3.3 Unterstützung durch die Agentur für Arbeit	27
3.3.4 Unterstützungsangebote aus Sicht der Rückkehrenden	28
4 Zur friedenspolitischen Bildungsarbeit	32
4.1 Das Feld der friedenspolitischen Bildungsarbeit	33
4.1.1 Prinzipien und Aufgaben.....	34
4.1.2 Themen und Maßnahmen	37
4.2 Das Potenzial der Friedensfachkräfte für die friedenspolitische Bildungsarbeit.....	40
4.2.1 Motivation der Friedensfachkräfte	40
4.2.2 Qualifikation der Friedensfachkräfte	41
4.3 Die Bildungsarbeit der Entsendeorganisationen im Inland	43

5 Zum Forschungsprozess	44
5.1 Forschungsanliegen	44
5.2 Forschungsverlauf.....	46
5.2.1 Erhebung der Daten.....	46
5.2.2 Aufbereitung der Daten	52
5.2.3 Auswertung der Daten.....	53
6 Zu den Ergebnissen	57
6.1 Die Interviewpartner	57
6.2 Darstellung der Ergebnisse	58
6.2.1 Einflussfaktoren auf den Reintegrationsprozess.....	58
6.2.2 Beruflicher Reintegrationsverlauf.....	73
6.2.3 Erfahrungen und Wissen einbringen.....	77
6.3 Diskussion der Ergebnisse.....	83
6.3.1 Erleben der Reintegration.....	83
6.3.2 Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisationen	86
7 Fazit	89
Literaturverzeichnis	91
Abkürzungsverzeichnis	101
Abbildungsverzeichnis	102
Anhang	103

1 Einleitung

1.1 Bezug zum Thema

Im Rahmen meines Studiums absolvierte ich im Jahr 2005 ein 6-monatiges Praktikum in der Akademie für Konflikttransformation in Bonn. Sie ist eine Einrichtung des Forum Ziviler Friedensdienst e. V. (*forumZFD*), das sich weltweit für zivile, gewaltfreie Konfliktbearbeitung einsetzt und über das Programm „Ziviler Friedensdienst“ (ZFD) des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) Projekte zur Friedensförderung in Krisenregionen durchführt. Im Aktionsplan „Zivile Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung“ der Bundesregierung (2004, S. 45) heißt es dazu:

„Das wichtigste friedenspolitische Instrument zur Förderung von Friedenspotenzialen der Zivilgesellschaft ist der Zivile Friedensdienst. Seine Hauptaufgabe ist die Ausbildung und der Einsatz von deutschen Friedensfachkräften vor Ort (...), (die) vor allem in Nachkriegs-Situationen lokale Organisationen bei der Friedenskonsolidierung (...) unterstützen.“

Und die Akademie für Konflikttransformation bereitet mit ihren Qualifizierungsangeboten u. a. diese Friedensfachkräfte (FFK) auf den Projekteinsatz vor.

Durch mein Praktikum und den anschließend weiterhin bestehenden Kontakt zu Akademie und *forumZFD*¹ bekam ich einen guten Einblick in die spannende Thematik des Zivilen Friedensdienstes und lernte einige Friedensfachkräfte persönlich kennen. In Gesprächen mit ihnen, insbesondere wenn sie erst vor kurzem zurückgekehrt waren, ging es immer wieder auch um die Frage, wie es denn nun nach dem Einsatz weiter gehen wird. Und für das *forumZFD* als Entsendeorganisation stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, wie sie ihre ehemaligen Fachkräfte bei der Reintegration unterstützen kann.

1.2 Ziel der Arbeit

Bei der ausführlicheren Beschäftigung mit dem Thema las ich in Erfahrungsberichten ehemaliger Fachkräfte häufig von Problemen, die mit der Rückkehr und

¹ Dadurch ist auch meine Perspektive in dieser Arbeit von der Sichtweise des *forumZFD* beeinflusst, die nicht unbedingt immer mit der der anderen Organisationen aus diesem Bereich übereinstimmen muss, da sie alle aufgrund unterschiedlicher geschichtlicher Entwicklung und Selbstverständnisse natürlich auch unterschiedliche Ansichten und Schwerpunktsetzungen haben. Eine Besonderheit des *forumZFD*, im Vergleich zu den anderen sieben Trägerorganisationen (s. 2.3), ist z. B., dass es ausschließlich ZFD-Projekte durchführt, während die anderen traditionell aus der klassischen Entwicklungszusammenarbeit kommen und sowohl Entwicklungshelfer als auch Friedensfachkräfte entsenden.

insbesondere auch mit ihrer beruflichen Reintegration verbunden sind. Dabei wurde vor allem beklagt, dass es schwierig sei, die Erfahrungen und das Wissen aus dem Einsatz anschließend nutzen und einbringen zu können, obwohl dies in der personellen Entwicklungszusammenarbeit, zu der auch der ZFD zählt, ausdrücklich gewünscht wird. Denn für die Entsendeorganisationen stellen die Rückkehrenden aufgrund ihrer vielfältigen Kenntnisse ein großes Potenzial dar, um die gesellschaftlichen Ziele der Dienste im Bereich der Bildungs-, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit zu unterstützen.

Die Rückkehrenden sind auch hoch motiviert dies zu tun und Gelegenheiten, die es ihnen ermöglichen ihre Projektstätigkeit sowie damit zusammenhängende Themen vorzustellen, z. B. im Rahmen der Bildungsarbeit der Entsendeorganisationen, werden gerne wahrgenommen. Hier kommt dann allerdings hinzu, dass eine hohe Anzahl der Fachkräfte nach ihrer Rückkehr zunächst arbeitslos ist und dadurch mit der Notwendigkeit konfrontiert, einen Job zu finden und Geld zu verdienen. Eine Friedensfachkraft meinte in diesem Zusammenhang einmal „sie müsse ja schließlich auch von irgendwas leben“. Und dafür reichen vereinzelte Anfragen der Entsendeorganisationen für Referententätigkeiten – bei denen oft lediglich die Fahrtkosten erstattet werden oder evtl. noch eine Aufwandsentschädigung gezahlt wird – nicht aus. Sie möchten gerne auch hauptberuflich an den Einsatz anknüpfen können, was allerdings nicht unbedingt einfach ist. So beklagen die Rückkehrenden nicht selten ein geringes Interesse an ihren Auslandserfahrungen und fehlende berufliche Nutzungsmöglichkeiten.

Der starken Betonung des Rückkehrerpotenzials durch die Entsendeorganisationen scheint somit eine geringe tatsächliche Nutzung gegenüberzustehen. Ziel dieser Arbeit ist es deshalb, die hier skizzierte Problematik aus Sicht der betroffenen Friedensfachkräfte genauer zu untersuchen, um daraus dann Empfehlungen für eine Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisationen abzuleiten, die den Bedürfnissen der FFK gerecht wird.

Dafür wurden Interviews mit vier ehemaligen Friedensfachkräften geführt, die es sozusagen geschafft haben, d. h. sie können ihre Erfahrungen und ihr Wissen beruflich einbringen, indem sie heute im Bereich der friedenspolitischen Bildungsarbeit tätig sind und „davon leben können“. Anhand dessen, was sie in der Zeit nach der Rückkehr erlebt haben, soll dann geschaut werden, was den Prozess der Wiedereingliederung insgesamt sowie gerade auch die berufliche Reintegration in dieses Tätigkeitsfeld negativ oder positiv beeinflussen kann und inwiefern es hier Möglichkeiten der institutionellen Unterstützung gibt, um diese Phase

der Orientierung zu erleichtern und insbesondere das Einbringen von Erfahrungen und Wissen aus dem Einsatz zu fördern.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit besteht aus einem theoretischen Grundlagenteil (Kapitel 2 bis 4) sowie einer empirischen Untersuchung (Kapitel 5 und 6) und ist folgendermaßen aufgebaut:

In Kapitel 2 wird zunächst das Konzept des Zivilen Friedensdienstes vorgestellt, in dessen Rahmen die Friedensfachkräfte für mehrere Jahre im Ausland tätig sind. Denn wenn man sich mit dem Thema ihrer beruflichen Reintegration beschäftigt, ist es wichtig auch eine Vorstellung davon zu haben, wie ihre Tätigkeit im Ausland und die damit verbundenen Rahmenbedingungen ihres Projekteinsatzes ausgesehen haben. Da der Zivile Friedensdienst und somit auch der Begriff der Friedensfachkraft außerhalb von Fachkreisen in der breiten Öffentlichkeit allerdings nur wenig bekannt sind, dient dieses Kapitel dazu, dem Leser² dieses notwendige Hintergrundwissen über die Arbeit von Friedensfachkräften zu vermitteln. Es kann und soll hier nicht auf grundsätzliche Diskussionen in diesem Bereich eingegangen werden, wie etwa das Für und Wider der personellen Entwicklungszusammenarbeit, die Möglichkeiten und Grenzen der zivilen Konfliktbearbeitung oder gar das Verhältnis von Verteidigungs- und Sicherheitspolitik gegenüber friedensfördernden Maßnahmen. Das würde den Rahmen dieser Arbeit übersteigen und wird an anderer Stelle bereits ausgiebig behandelt³.

Kapitel 3 beschäftigt sich dann mit der Zeit nach dem Einsatz und damit, was die Rückkehr für die Friedensfachkräfte, vor allem auch in beruflicher Hinsicht, bedeutet. Es wird dargestellt, mit welchen Schwierigkeiten sie dabei konfrontiert werden können, welche Faktoren den Reintegrationsprozess evtl. beeinflussen, welche Rolle dabei insbesondere die Nutzung der Auslandserfahrungen spielt, welche institutionellen Unterstützungsmöglichkeiten es gibt und wie diese von den ehemaligen Fachkräften bewertet werden.

² Um ein angenehmeres Lesen zu ermöglichen, wird darauf verzichtet jedes Mal die weibliche und männliche Form anzuführen. Stattdessen wird lediglich die männliche Form verwendet, die hier allerdings auch die Frauen mit einschließen soll, so dass also, wenn es z. B. „der Leser“ heißt, die Leserin ebenfalls gemeint ist. Diese möge die Einseitigkeit verzeihen, wird doch im Gegenzug sehr häufig der Begriff „die (Friedens)Fachkraft“ benutzt, der trotz des weiblichen Artikels natürlich auch die männlichen Fachkräfte mit einschließt.

³ S. zur personellen Entwicklungszusammenarbeit z. B. AUGE (2006), HÄTTIG (2006), zu Möglichkeiten und Grenzen z. B. EVERS (2006), HIPPLER (2006), WELLER (2007) sowie zum Verhältnis von Verteidigungs-, Sicherheitspolitik und Friedensförderung z. B. AGDF (2006), BRICKE (2006), WELLER (2004), WIECZOREK-ZEUL (2007) oder die Ausgabe 4/2006 der Zeitschrift *W & F – Wissenschaft und Frieden* mit dem Titelthema „Zivil-militärische Zusammenarbeit“.

Stand in Kapitel 2 das Tätigkeitsfeld der Friedensfachkräfte *während* ihres Einsatzes im Mittelpunkt, so geht es in Kapitel 4 um die friedenspolitische Bildungsarbeit als ein mögliches Tätigkeitsfeld für Friedensfachkräfte *danach*. Im Anschluss an seine genauere Bestimmung wird erläutert, welches Potenzial sie dafür mitbringen, was die Entsendeorganisationen in diesem Bereich in Deutschland tun und inwiefern sie dabei auf das Potenzial ihrer ehemaligen Fachkräfte zurückgreifen.

Auf die theoretischen Grundlagen folgt dann der empirische Teil der Arbeit, der eine erste Sondierung zum Thema der beruflichen Reintegration von Friedensfachkräften, speziell in den Bereich der friedenspolitischen Bildungsarbeit, darstellt: In Kapitel 5 wird zunächst der qualitative Forschungsprozess veranschaulicht, indem seine Zielsetzung erläutert sowie das methodische Vorgehen genauer beschrieben werden. Im Anschluss daran werden in Kapitel 6 dann die Ergebnisse abgebildet und bezogen auf das Forschungsinteresse diskutiert

2 Zum Zivilen Friedensdienst

Kurz zusammengefasst könnte man den Begriff „Friedensfachkraft“ folgendermaßen beschreiben: Eine Friedensfachkraft wird über das Entwicklungshelfergesetz (EhfG) im Rahmen des Programms „Ziviler Friedensdienst“ des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung für mindestens zwei bis drei Jahre in ein Projekt in eine Krisenregion entsendet, um dort zusammen mit lokalen Partnern nachhaltige Friedensförderung und Konfliktbearbeitung zu unterstützen.

In diesem Satz verbergen sich allerdings wiederum zahlreiche Begriffe, die einer Erläuterung bedürfen, weshalb in diesem Kapitel das Konzept des Zivilen Friedensdienstes vorgestellt wird, um ein genaueres Bild davon zu vermitteln, was damit alles verbunden ist.

2.1 Der Begriff „Ziviler Friedensdienst“

Laut EVERS (2006, S. 5) ist der Zivile Friedensdienst als „Sammelbegriff“ zu verstehen, der viele Aspekte beinhaltet:

- „- eine friedenspolitische Vision,
- ein neues Instrument der Gewaltprävention mitsamt seinen grundsätzlichen Aktionsformen und –ebenen,
- die dafür verfügbaren konkreten Kenntnisse, Ressourcen und Methoden,
- die Summe der Träger und Akteure und ihrer Organisationsformen,
- die Summe ihrer Projekte und den Einsatzregionen und
- das Programm des BMZ ‚Ziviler Friedensdienst in der Entwicklungszusammenarbeit‘ mitsamt den entsprechenden Fördermitteln“ (ebd.)

Anhand dieser Auflistung wird die Komplexität des Begriffes deutlich und es ist eigentlich eine verkürzte Darstellung, damit in erster Linie das Programm des BMZ zu verbinden (s. 1.1). EVERS kritisiert dementsprechend im Weiteren auch, dass

„das BMZ und seine größeren Durchführungsorganisationen (dazu) tendieren (...), diesem letztgenannten institutionellen Verständnis alle inhaltlichen Bedeutungen unter- und einzuordnen. Das Konzept ist jedoch älter als seine Umsetzung und es wäre im Sinne der politischen Unabhängigkeit, der Innovationskraft und der Nachhaltigkeit wünschenswert, wenn weitaus mehr Projekte des Zivilen Friedensdienstes aus Eigenmitteln finanzierbar wären.“ (ebd.)

Diese Kritik mag berechtigt sein. Und für die Arbeit der Organisationen und Initiativen, die sich für ein friedliches Zusammenleben und gewaltfreie Alternativen

zum Krieg einsetzen – insbesondere für die staatlich anerkannten Träger des BMZ-Programms „Ziviler Friedensdienst“ (s. 2.3) – spielt dies eine wichtige Rolle und sollte bedacht werden.

Für die Darstellung des Zivilen Friedensdienstes im Rahmen dieser Arbeit wird der Schwerpunkt allerdings auch auf die Aspekte „neues Instrument der Gewaltprävention“ sowie „Programm des BMZ“ gelegt, da diese institutionalisierte Form entscheidend für die Arbeit der Friedensfachkräfte ist. Im Prozess dieser Institutionalisierung bildeten natürlich alle anderen angeführten Aspekte die Grundlage (s. hierzu auch 2.2), wodurch sie zwar berücksichtigt werden, hier jedoch nicht im Einzelnen auf sie eingegangen wird. Denn selbst EVERS gibt zu bedenken, dass „auch wer den ZFD nicht mehr mit dem ‚Zivildienst‘ verwechselt, (...) mit dieser Bedeutungsvielfalt Schwierigkeiten haben“ (ebd.) muss.

Hier wird sich deshalb der Begriffsbestimmung von BRINKMANN (2000) angeschlossen, die die Aspekte des Zivilen Friedensdienstes wie unten dargestellt auf den Punkt bringt. Sie sieht die zivile Konfliktbearbeitung (ZKB)⁴ als übergeordneten Begriff, dem der Friedensfachdienst untergeordnet ist, wobei der Zivile Friedensdienst nochmals eine besondere, institutionalisierte Form dieses Friedensfachdienstes darstellt:

Zivile Konfliktbearbeitung

= bewusster Einsatz nicht-militärischer Mittel

zur Vermeidung, Beilegung und Nachsorge gewaltsamer Auseinandersetzungen



Friedensfachdienst

= zivile Konfliktbearbeitung auf professioneller Stufe, die von einem zivilgesellschaftlichen Träger organisiert und durchgeführt wird



Ziviler Friedensdienst

= Sammelbezeichnung für diejenigen Friedensfachdienste, die ihre Tätigkeit in der besonderen institutionellen Form einer staatlich geförderten subsidiären Gemeinschaftsaufgabe wahrnehmen (public-private-partnership)
(vgl. ebd., S. 36ff.)

Für sie ist der Zivile Friedensdienst ein Instrument der zivilen Konfliktbearbeitung, das in allen Konfliktphasen (Prävention, Transformation, Nachsorge) und

⁴ Einen sehr umfassenden Einblick in die Thematik der ZKB bietet WELLER (2007).

auf allen drei gesellschaftlichen Ebenen („Graswurzelebene“, zivilgesellschaftliche Mittler, staatliche Akteure) eingesetzt werden kann (vgl. ebd., S. 38f.). Somit „bezeichnet der Begriff zum einen die Tätigkeit und zum anderen den Träger. Dabei widerspricht die Pluralität der Träger nicht dem Konzept, ‚einen‘ ZFD (und nicht beliebig viele) aufzubauen, der sein gemeinsames Profil durch den Konsens der Träger über Standards und Kriterien gewinnt und mit anwachsender Projekterfahrung gewissermaßen zum verbindenden „Markenzeichen‘ differenzierter Ansätze wird.“ (ebd., S. 44)

2.2 Von der Idee zur institutionellen Umsetzung

Wie in dem Zitat von EVERS weiter oben bereits angemerkt, ist „das Konzept (...) älter als seine Umsetzung“ (EVERS, 2006, S. 5). Die Idee eines professionellen ZFD entstand als Reaktion auf die Kriege in Ex-Jugoslawien. Organisationen der Friedensbewegung, die evangelische und katholische Kirche sowie Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit beschäftigten sich mit der Frage, „wie Gewalt auch ohne militärische Intervention verringert und gesellschaftliche Friedenspotenziale gestärkt werden können“ (BORRIES, 2006, S. 10). In der Folgezeit entwickelten sie dann das Konzept für ein neues Instrument der gewaltfreien Konfliktbearbeitung, das die Entsendung von lebens- und berufserfahrenen, qualifizierten Menschen – den sogenannten Friedensfachkräften – in Konfliktregionen beinhaltete und durch staatliche Förderung umgesetzt werden sollte. Dieser Prozess verlief nicht ohne Spannungen, denn wie bei EVERS und BRINKMANN bereits angedeutet (s. 2.1), hatten die einzelnen Organisationen aufgrund ihrer unterschiedlichen geschichtlichen Entwicklung und Selbstverständnisse natürlich auch unterschiedliche Ansichten und Schwerpunktsetzungen, was die Verfolgung und Umsetzung des gemeinsamen Ziels betraf. Durch den Zusammenschluss aller potenziellen Trägerorganisationen im „Konsortium Ziviler Friedensdienst“ gelang es allerdings, diese Differenzen „konstruktiv in ein Verhältnis gegenseitiger Ergänzung und Zusammenarbeit einzubetten“ (EVERS, 2006, S. 3). Somit lagen dann Konzept und institutionelle Ansätze für einen ZFD vor, die nach dem Regierungswechsel 1998 von der rot-grünen Regierung aufgegriffen und umgesetzt wurden. Seit Ende 1999 wird nun über das Programm „Ziviler Friedensdienst“, das im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit angesiedelt ist, die Entsendung von Friedensfachkräften in Krisenregionen durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gefördert. Im Rahmenkonzept zum Zivilen Friedensdienst des BMZ (2004, S. 4) heißt es dazu:

„Ein zentrales Ziel der internationalen Politik der Bundesregierung ist die Verhinderung und Beendigung gewaltsamer Konflikte. Die Entwicklungspolitik hat die spezifische Aufgabe, in krisengeneigten Partnerländern einerseits zum Abbau struktureller Konfliktursachen beizutragen und andererseits Mechanismen gewaltfreier Konfliktbearbeitung zu fördern. Als ein Baustein einer stärker friedenspolitisch und krisenpräventiv orientierten Entwicklungspolitik wurde der Zivile Friedensdienst (ZFD) aufgebaut (...). Der ZFD ist ein Gemeinschaftswerk staatlicher und nicht-staatlicher Träger der Entwicklungs- und Friedensarbeit zur Förderung des gewaltfreien Umgangs mit Konflikten und Konfliktpotenzialen. (...) Der Zivile Friedensdienst agiert demnach auf der Grundlage entwicklungspolitischer Kriterien wie dem Subsidiaritätsprinzip, dem Prinzip des geringsten Eingriffs und dem Grundsatz der Hilfe zur Selbsthilfe. Um Nachhaltigkeit durch Partizipation zu erreichen, ist es unabdingbar, mit einheimischen Partnern und Konfliktparteien zusammenzuarbeiten und von ihnen akzeptiert zu werden.“

Für die praktische Gestaltung der Projektarbeit bedeutet dies, dass die Trägerorganisationen, meist auf Initiative von lokalen nichtstaatlichen Partnerorganisationen aus der Krisenregion, gemeinsam mit diesen eine Analyse des Friedens- und Konfliktpotenzials vor Ort durchführen und auf dieser Grundlage ein Projekt entwickeln, für das dem BMZ dann ein entsprechender Finanzierungsantrag vorgelegt wird. Wird dieser – nach Rücksprache mit dem Auswärtigen Amt – bewilligt (i. d. R. für einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren), werden im Anschluss die Friedensfachkräfte ausgewählt, vorbereitet und über das Entwicklungshelfergesetz (s. 2.5.2) in das Projekt entsendet (vgl. auch für den gesamten Abschnitt BORRIES, 2006, S. 10; ausführlicher EVERS, 2006, S. 3ff.).

Im Anhang finden sich einige Zahlen und Daten, die die Umsetzung des ZFD noch weiter konkretisieren, für das Verständnis dieser Arbeit aber nicht zwingend von Bedeutung sind. Hier wird im Folgenden noch etwas genauer auf seine Träger, Ziele und Handlungsfelder sowie die Anforderungen an die Friedensfachkräfte und die Rahmenbedingungen ihrer Entsendung eingegangen.

2.3 Trägerorganisationen des Zivilen Friedensdienstes

Die acht Organisationen, die vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung mit der Durchführung des Zivilen Friedensdienstes beauftragt wurden, sind die sieben staatlich anerkannten Entsendedienste

- Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e. V. (AGEH)
- Christliche Fachkräfte International e. V. (CFI)
- Deutscher Entwicklungsdienst gGmbH (DED)

- EIRENE, internationaler Christlicher Friedensdienst e. V.
- Evangelischer Entwicklungsdienst e. V. (EED)
- Forum Ziviler Friedensdienst e. V. (*forum*ZFD)⁵
- Weltfriedensdienst e. V. (WFD)

sowie die Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e. V. (AGDF), die im sogenannten Huckepackverfahren⁶ ebenfalls Friedensfachkräfte entsenden kann (vgl. BMZ 2007; BMZ 2006, S. 74 + 290; EVERS, 2006, S. 3f.).

Diese acht Organisationen bilden heute auch das unter 2.2 bereits erwähnte „Konsortium Ziviler Friedensdienst“, das folgende Aufgaben hat:

- gemeinsame inhaltliche Fortentwicklung des ZFD
- Erfahrungsaustausch
- Verbesserung administrativer Rahmenbedingungen
- Vertretung gemeinsamer Anliegen gegenüber BMZ und Öffentlichkeit

(vgl. Konsortium ZFD, 2007, Rubrik „Akteure“)

Sie haben gemeinsam die „Standards für den Zivilen Friedensdienst“ (Konsortium ZFD, 2005) entwickelt, die mit dem BMZ abgestimmt wurden und nun die Grundlage für die Projektentwicklung bilden. Dadurch wird das Profil des Zivilen Friedensdienstes geschärft und der Forderung BRINKMANNs nach „einem ZFD“ trotz „Pluralität der Träger“ (BRINKMANN, 2000, S. 44) Rechnung getragen. Die „Vielfalt der Ansätze“ (Konsortium ZFD, 2005, S. 2), die sich aus dieser Pluralität aufgrund teilweise divergierender Ansichten sowie unterschiedlicher regionaler und inhaltlicher Schwerpunkte der einzelnen Organisationen ergibt, wurde bei der Entwicklung der Standards berücksichtigt und als Stärke des ZFD gesehen, da sie „Voraussetzung (ist), um auf unterschiedliche Kontexte in (potentiellen) Konfliktregionen angemessen reagieren und lokale Friedenspotentiale stärken zu können“ (ebd.).

Bei der folgenden Darstellung der Ziele und Handlungsfelder des ZFD sowie den Anforderungen an die Friedensfachkräfte dienen diese Standards somit als Grundlage, da sie von allen Trägern geteilt werden.

⁵ Das *forum*ZFD gehört erst seit März 2007 zu den staatlich anerkannten Trägern, konnte bis dahin aber bereits im so genannten Huckepackverfahren (s. Fußnote 6) Personal entsenden.

⁶ Nur die sieben staatlich anerkannten Dienste dürfen Fachkräfte entsenden. Für andere Organisationen besteht aber die Möglichkeit, in Kooperation mit einem dieser Träger ebenfalls Projekte durchzuführen, wobei dann i. d. R. die Verantwortung für die Personalentsendung beim anerkannten Entsendedienst und die Verantwortung für die Projektdurchführung bei der anderen Organisation liegt (vgl. BMZ, 2002, S. 37f.).

2.4 Ziele und Handlungsfelder des Zivilen Friedensdienstes

Durch die „Vision der Akteure des ZFD“ (ebd., S. 1) und deren Umsetzung in der Projektarbeit kann man zwischen Oberziel und Projektzielen unterscheiden:

Oberziel 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.

Daraus ergeben sich als **Projektziele**:

- den gewaltfreien Umgang mit Konflikten und Konfliktpotenzialen zu fördern
- vorhandene Ansätze zur Versöhnung und Friedenssicherung zu stärken
- Beiträge zum Wiederaufbau einer funktionierenden Zivilgesellschaft zu leisten

Diese wiederum konkretisieren sich in den **Handlungsfeldern des ZFD**:

- Aufbau von Kooperations- und Dialogstrukturen über Konfliktlinien hinweg (einschließlich Stärkung traditioneller Schlichtungsinstanzen)
- Schaffung von Anlaufstellen und gesicherten Räumen für 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/Traumabarbeitung)
- Beratung und Trainingsmaßnahmen zu Instrumenten und Konzepten ziviler Konfliktbearbeitung sowie beim Aufbau von Strukturen
- Friedenspädagogik (einschließlich Maßnahmen zum Abbau von Feindbildern)
- Stärkung der lokalen Rechtssicherheit (Beobachtung der Menschenrechtssituation, Schutz vor Menschenrechtsverletzungen, Aufbau und Stärkung lokaler Institutionen)

(vgl. ebd., S. 2f.)

Anhand dieser Ziele und Handlungsfelder wird auch der Unterschied zur allgemeinen konfliktensiblen Entwicklungszusammenarbeit (EZ) deutlich:

„Ziel des ZFD ist, Form und Dynamik einer Konfliktaustragung mit gewaltfreien Mitteln dahin zu beeinflussen, dass Gewalt vermieden oder beendet oder zumindest gemindert wird (,working on conflict') (...), (wohingegen die EZ) einen wichtigen Beitrag zur Überwindung von strukturellen Ursachen der Gewaltkonflikte leistet (,working in conflict').“ (ebd., S. 1)

2.5 Die Friedensfachkräfte

Die Personalvermittlung von Friedensfachkräften ist der „Kern jedes ZFD-Projekts“ (ebd., S. 3). Sie erfolgt über das Entwicklungshelfergesetz und verlangt aufgrund der hohen Anforderungen an die FFK eine sorgfältige Personalauswahl.

2.5.1 Anforderungen an die Friedensfachkräfte

In den Standards des Konsortiums heißt es zur Rolle der Friedensfachkraft:

„Eine externe Fachkraft bringt Qualifikationen, Kenntnisse und Ressourcen mit, die vor Ort nicht oder nicht im gleichen Maße vorhanden sind, sie nutzt ihren Status als externe Person (Glaubwürdigkeit, Legitimität, Unbefangenheit, Schutz) und sie bringt ihre Persönlichkeit (Arbeitsstil, Kreativität, Solidarität) in die interkulturelle Zusammenarbeit mit der lokalen Partnerorganisation ein.“ (ebd.)

Daran und an der bisherigen Darstellung des ZFD wird deutlich, dass die Mitarbeit „nicht nur Kenntnisse und Erfahrungen in den Methoden und Arbeitsweisen der zivilen Konfliktbearbeitung, sondern auch Geduld, soziale Kompetenz und hohe Belastbarkeit“ (Konsortium ZFD, 2007, Rubrik „Friedensfachkräfte“) erfordert. In den Standards des Konsortiums wurden deshalb auch Auswahlkriterien formuliert, die – neben den spezifischen Anforderungen der Konfliktsituation und dem konkreten Bedarf der Partnerorganisation – eine wichtige Rolle bei der Besetzung von offenen Stellen spielen. Sie sind untergliedert in drei Bereiche:

a) grundsätzliche Kriterien

- abgeschlossene berufsfachliche Ausbildung
- allgemeine Berufserfahrung von einigen Jahren
- relevante Auslandserfahrung oder vergleichbare interkulturelle Erfahrungen
- zivilgesellschaftliches Engagement
- Erfahrungen in den Handlungsfeldern der Friedens-, Entwicklungsarbeit oder auch entsprechender Gemeinwesenarbeit (z. B. Friedenspädagogik, Menschenrechtsarbeit, Aufbau von Zivilgesellschaft oder ähnliche Felder)
- Orientierung und Identifikation mit den Zielen und Grundlagen des ZFD

b) soziale und personale Kompetenzen

- Empathie
- Flexibilität und situationsorientiertes Verhalten
- Selbstorganisation, Selbstführung
- hohe Teamfähigkeit
- allgemeine interkulturelle Kompetenz

- Gesundheitsvorsorge (psychisch und physisch: Distanz und Nähe, Frustration, Stressbewältigung)
- Erfahrungen im Umgang mit extremen Belastungssituationen
- Fähigkeit zu angemessenem Verhalten in Bedrohungssituationen
- Fähigkeit zur Reflexion der eigenen (auch geschlechtsspezifischen) Rolle

c) projekt- und programmspezifische Kompetenzen

- Sprachkompetenz in der Gastlandssprache
- Sprachkompetenz in der internationalen Kommunikationssprache
- Regionalerfahrung mit der Zielregion
- allgemeine fachliche Kompetenz (z. B. Theorie und Modelle von Konflikten und Konfliktverläufen sowie Instrumente der Konfliktintervention, kulturspezifische Konfliktmodelle, Kenntnisse der geschlechtsspezifischen Rolle von Frauen in Friedensprozessen)
- beruflich-fachliche Kompetenz entsprechend der projektspezifischen Aufgabenstellung
- pädagogische Kompetenz (Lehren und Unterrichten, Arbeit mit Gruppen, Animation, Moderation, Gesprächs- und Verhandlungsführung)
- Grundkenntnisse (z. B. Projektplanungs-, Steuerungs- und Evaluierungsinstrumente; Finanzverwaltung; Kenntnisse der Strukturen und Abläufe von Geberorganisationen, elektronische Kommunikations- und Informationsmedien, Medien und Öffentlichkeitsarbeit, Lobbyarbeit)

(vgl. Konsortium ZFD, 2005, S. 6)

Zur Vorbereitung auf ihren Einsatz durchlaufen die FFK eine individuelle, in der Regel trägerspezifische Vorbereitung, bei der diese Kompetenzen vermittelt bzw. verstärkt werden. Darüber hinaus gibt es auch allgemeine Qualifizierungsangebote in diesem Bereich (vgl. Konsortium ZFD, 2007, Rubrik „Qualifizierung“)⁷.

2.5.2 Entsendung über das Entwicklungshelfergesetz

Friedensfachkräfte werden über das Entwicklungshelfergesetz entsendet und haben dadurch den gleichen rechtlichen Status wie die Fachkräfte der „klassischen EZ“, die sogenannten Entwicklungshelfer (EH)⁸.

⁷ Anbieter sind z. B. die Akademie für Konflikttransformation im *forum*ZFD, die Mitglieder des Qualifizierungsverbundes der AGDF, das Austrian Study Centre for Peace and Conflict Resolution sowie die britische Institution Responding to Conflict (vgl. Konsortium ZFD, 2007, Rubrik „Qualifizierung“).

⁸ Laut Evaluationsbericht zur Aufbauphase des ZFD ist dieser rechtliche Rahmen passend, da die fachlichen Ansprüche an FFK und EH vergleichbar sind (vgl. BMZ, 2002, S. 37). Auf eventuelle

Dieses Gesetz aus dem Jahre 1969⁹ sieht vor, dass die Fachkräfte ohne Erwerbsabsicht tätig sind und von der entsendenden Organisation stattdessen für den Zeitraum ihrer Tätigkeit ein Unterhaltsgeld sowie Unterhaltsleistungen (z. B. Wohnung; Dienstwagen; Einrichtungs- und Ausreisekosten; Ehepartner- und/oder Kinderzuschlag) erhalten. Hinzu kommt eine umfangreiche soziale Sicherung (Krankenversicherung; Rentenversicherung; Haftpflichtversicherung, die auch im privaten Bereich haftet)¹⁰. Zudem stehen ihnen nach der Rückkehr eine finanzielle Wiedereingliederungsbeihilfe sowie Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Reintegration zu. Und im Fall von Arbeitslosigkeit haben sie Anspruch auf Ersatzleistungen gemäß dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch, z. B. auf Arbeitslosengeld (vgl. ausführlich zu diesem Gesetz AKLHÜ, 2006)¹¹.

Unterschiede, die dennoch zwischen diesen beiden Gruppen bestehen und evtl. bei der beruflichen Reintegration eine Rolle spielen können, wird in Kapitel 3 eingegangen.

Der Begriff „Entwicklungshelfer“ ist wegen des damit verbundenen Images sehr umstritten und es wird stattdessen gefordert auch hier konsequent von Fachkräften der Entwicklungszusammenarbeit zu sprechen (vgl. KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 7). Obwohl ich dem prinzipiell zustimme, wird in dieser Arbeit dennoch der umgangssprachlich bekanntere und auch von den Entsendeorganisationen häufig benutzte Terminus „Entwicklungshelfer“ verwendet, um den Unterschied zwischen Friedensfachkräften und Fachkräften der Entwicklungszusammenarbeit insbesondere auch für diejenigen Leser deutlich zu machen, die mit den Bereichen ZFD und EZ nicht vertraut sind.

⁹ Zuletzt geändert durch Gesetz vom 24.12.2003 (AKLHÜ, 2006, S. 4).

¹⁰ Die Wortwahl „ohne Erwerbsabsicht“ ist umstritten und auch irreführend, da das Unterhaltsgeld inkl. sämtlicher Zusatzleistungen durchaus mit der Bezahlung außerhalb des Entwicklungsdienstes vergleichbar ist (vgl. AKLHÜ, 2006, S. 3; HÄTTIG, 2006, S. 4; STANG, 2006, S. 43).

¹¹ Zu den letztgenannten Aspekten, die sich auf die Rückkehr beziehen s. ausführlicher 3.3.

3 Zur beruflichen Reintegration von Friedensfachkräften

Sowohl in der Praxis als auch in der Theorie wurde das Thema der Reintegration nach einem Auslandsaufenthalt bisher selten behandelt. Explizit bezogen auf Friedensfachkräfte gibt es hierzu keine Literatur¹², für Entwicklungshelfer, denen die FFK ja gesetzlich gleichgestellt sind (s. 2.5.2), wurden einige wenige Studien durchgeführt. Die aktuellste, sehr umfangreiche Untersuchung stammt von KOCH/WIDMAIER (2006)¹³. Sie baut auf früheren Studien auf¹⁴ und liefert wichtige Ergebnisse zur Problematik der beruflichen und sozialen Reintegration von Entwicklungshelfern¹⁵ sowie Empfehlungen für den Umgang damit.

Eine weitere Untersuchung (HEMEDINGER, 1995) befasst sich am Rande – neben Ausbildung und Motivation für die Projektstätigkeit – mit der Reintegrationsproblematik von österreichischen Entwicklungshelfern. Zudem gibt es noch einige Studien, die sich mit verschiedenen Aspekten der Wiedereingliederung von Entwicklungshelfern befassen und für diese Arbeit relevant sind: GEHRUNG (1989) untersucht die Phasen ihrer soziokulturellen Reintegration, bei KOTTE et. al. (2006) geht es um die Rolle der effektiven Kommunikation von im Ausland gemachter Erfahrungen für die Reintegration und LUTTERBECK (2007), OBERNDORFER/KRAMMER (2001) sowie SCHOENMEIER et. al. (1980) beschäftigen sich jeweils mit der Frage, ob bzw. wenn ja, wie ehemalige Entwicklungshelfer diese Erfahrungen nutzen und sich nach ihrer Rückkehr gesellschaftlich engagieren.

¹² Die Studien von WÜNSCHE (1999) und PBI (2005) beschäftigen sich lediglich am Rande mit dem Thema Reintegration. Nicht bezogen auf die berufliche Perspektive, sondern vor allem unter psychologischen Aspekten geht WÜNSCHE neben der begleitenden Unterstützung der FFK in einem kurzen Abschnitt auch auf deren Nachbetreuung ein. Bei PBI steht die Effizienz der angebotenen Wiedereingliederungsmaßnahmen im Vordergrund, um diese in ein Gesamtkonzept der Personalbetreuung (vor, während und nach dem Einsatz) einzubinden. Daneben geht es vor allem auch um Motivationsgründe für einen Einsatz mit PBI, um somit die „Zielgruppen für mögliche Anwerbungsaktivitäten“ (PBI, S. 5) konkreter bestimmen zu können.

¹³ Kern der Untersuchung war die schriftliche Befragung aller EH und FFK, deren Vertrag zwischen dem 01.01.2001 und dem 31.12.2004 endete (es wurden 1.130 Fragebögen verschickt, Rücklaufquote: 56%). Hinzu kamen noch die Durchführung eines Rückkehr-Workshops (17 TN), die Beobachtung von Seminaren des Förderungswerkes (FöW, s. 3.3.2) – wobei auch Interviews mit Teilnehmenden geführt und mit Fokus-Gruppen (25 TN) gearbeitet wurde – eine telefonische/schriftliche Befragung von 10 Arbeitgebern der Privatwirtschaft, die ehemalige EH eingestellt haben, semi-strukturierte Interviews mit Mitarbeitenden der Entwicklungsdienste, des FöW, der ZAV, der Agentur für Arbeit, der International Services der GTZ, des CIM und der AGE sowie die Auswertung relevanter schriftlicher Unterlagen der Entsendeorganisationen und des FöW.

¹⁴ LEITNER (1995), ADRIAN et. al. (1989), WANIOREK (1986), ROSENKRANZ (1983), CLAUß/HÜTTMANN (1979). Mir liegt hiervon nur die Untersuchung von ADRIAN et. al. vor. Da die anderen aber darin und bei KOCH/WIDMAIER (2006) kurz skizziert werden und zudem auch HAMPEL (1989) in einer Einschätzung dieser Studien-Sammlung darauf eingeht, stellt dies kein wirkliches Defizit dar.

¹⁵ Laut Förderungswerk waren an der Untersuchung sowohl EH als auch FFK beteiligt, wobei allerdings nicht zwischen ihnen unterschieden wurde, da es um die Rückkehr und nicht die Projektstätigkeit ging (vgl. Anhang 2). Es wurde also davon ausgegangen, dass es für diese Gruppen keine Unterschiede bei der Reintegration gibt.

Neben der angeführten Forschung aus dem Bereich der Entwicklungszusammenarbeit spielt das Thema Reintegration u. a. auch in der Wirtschaft eine Rolle, wenn Mitarbeitende von international tätigen Unternehmen für einige Zeit ins Ausland entsendet werden. Hier wird ebenfalls ein Defizit in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der genannten Problematik beanstandet (vgl. KOTTE et. al., 2006, S. 3; PAWLIK, 2000, S. 117), obwohl auch diese Mitarbeitenden, die sogenannten Expatriates, nach ihrer Rückkehr ähnliche Schwierigkeiten haben wie Friedensfachkräfte und Entwicklungshelfer.

Als Grund für die geringe Beschäftigung mit dem Thema insgesamt wird die Unterschätzung der Reintegrationsproblematik vermutet (KOTTE et. al. 2006, S. 3; KÜHLMANN/STAHL, 1995, S. 177). Dass die Rückkehr in scheinbar Altvertrautes jedoch häufig mit Schwierigkeiten verbunden ist, wird im Folgenden deutlich, wenn auf Grundlage der vorliegenden Literatur aus Entwicklungszusammenarbeit und Wirtschaft der Reintegrationsprozess mit seinen verschiedenen Dimensionen skizziert wird. Dabei wird an den relevanten Stellen auch auf die Unterschiede zwischen EH/FFK und Expatriates bzw. zwischen Entwicklungshelfern und Friedensfachkräften eingegangen.

Inwiefern die Erfahrungen aus dem Ausland nach dem Einsatz genutzt werden können, spielt eine wichtige Rolle bei der Wiedereingliederung. Deshalb wird dieser Aspekt nochmals gesondert aufgegriffen, bevor zum Schluss dieses Kapitels noch die Unterstützungsangebote von Institutionen dargestellt werden, die den zurückgekehrten Fachkräften bei der Reintegration helfen können.

3.1 Der Reintegrationsprozess

Wenn man längere Zeit im Ausland gelebt und gearbeitet hat, ist die Rückkehr ins Heimatland mit einer Phase des Wiedereinlebens – in der deutschsprachigen Literatur meist als „Reintegration“ oder „Wiedereingliederung“, im Englischen als „re-entry“ oder „repatriation“ bezeichnet (vgl. KÜHLMANN/STAHL, 1995, S. 178; SCHERM, 1999, S. 207) – verbunden. Dabei handelt es sich jedoch nicht einfach um eine „Rückkehr zu Altbekanntem und Bewährtem“ (GEHRUNG, 1989, S. 3), wie die Begriffe evtl. vermuten lassen, sondern Reintegration bedeutet vielmehr einen „Wiedereinstieg in eine Gesellschaft (...), die einem irgendwie fremd geworden ist“ (IFIM, 2002, S. 2).

Man selbst hat sich im Ausland fachlich und persönlich weiter entwickelt, aber auch zu Hause ist die Zeit nicht stehen geblieben. Beziehungen zu Familie und Freunden haben sich verändert und müssen neu definiert werden. Die eigentlich

vertraute Kultur wird aufgrund der Erfahrungen mit der Kultur des Gastlandes nun mit anderen Augen – oft kritischer – betrachtet, Selbstverständliches wird in Frage gestellt. Und insbesondere beruflich ist die Rückkehr oft mit einer Neuorientierung verbunden, da man die im Auslandseinsatz gemachten Erfahrungen und erworbenen Kenntnisse nun auch in Deutschland einbringen und nutzen möchte (vgl. GEHRUNG 1989, S. 56ff.; HIRSCH, 1996, S. 285ff.; HOLZ et. al., 2003, S. 25; IFIM, 2002, S. 2ff.; KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 32; WINTER, 1996, S. 365ff.).

Der Begriff der Reintegration bezeichnet somit einen „komplexen Prozess, der an die Rückkehrer/innen hohe Ansprüche stellt (...) (und) der, abhängig von der Person und ihrer Situation, Wochen, Monate oder sogar Jahre dauern kann“ (KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 32). Man kann diesen „komplexen Prozess“ in „berufliche“ und „private“ bzw. „soziale Reintegration“ unterscheiden (vgl. ADRIAN et. al., 1989; BLACK/GREGERSEN, 1999, S. 110; KOCH/WIDMAIER, 2006; SCHERM, 1999, S. 207; WEBER/FESTING, 1996, S. 458; WEYHE, 1996, S. 226ff.). Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass diese beiden Bereiche eng miteinander verknüpft sind, sich gegenseitig beeinflussen und somit in der Realität nicht immer so streng voneinander zu trennen sind (vgl. ADRIAN et. al., 1989, S. 114; KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 11; LADWIG/LOOSE, 2000, S. 375; SCHERM, 1999, S. 207).

Deshalb wird auch in dieser Arbeit, obwohl der Schwerpunkt auf der Wiedereingliederung der Friedensfachkräfte in den deutschen Arbeitsmarkt liegt, immer wieder auf den Reintegrationsprozess insgesamt eingegangen. Die Aspekte der beruflichen Reintegration stehen dabei jedoch immer im Mittelpunkt.

3.1.1 Reintegrationsschwierigkeiten

Bereits weiter oben wurden KOCH/WIDMAIER zitiert, die darauf hinweisen, dass die Wiedereingliederung hohe Ansprüche an die Rückkehrenden stellt. Dass dieser Prozess i. d. R. nicht problemlos verläuft, zeigt sich auch daran, dass es in Beiträgen zu diesem Thema meist um die damit verbundenen Schwierigkeiten geht (WEBER/FESTING, 1996, S. 458). GEHRUNG (1989) merkt hierzu an, dass „mit der Rückkehr in die eigene Kultur (prinzipiell) auch eine durchweg positive Erfahrung gemacht werden (kann). (...) Nichtsdestotrotz zeigen Fachliteratur, Experten- und Erfahrungsberichte viel häufiger Umstellungsschwierigkeiten“ (ebd., S. 188). Die Reintegration wird inzwischen als schwierige, wenn nicht sogar schwierigste Phase des Auslandseinsatzes angesehen (LADWIG/LOOSE, 2000, S. 356; MORAN, 1988, S. 74; STAHL, 1998, S. 251; WINTER, 1996, S. 365).

KOTTE et. al. (2006) schreiben dazu:

„der gegenwärtige Forschungsstand scheint darauf hinzuweisen, dass die Rückkehr von Entwicklungshelfern (...) nicht durchgängig als so problematisch erlebt wird, wie die von Expatriates aus der Wirtschaft (...). Für empirisch abgesicherte Erklärungen reicht die derzeitige Befundlage jedoch nicht aus.“(ebd., S. 4f.)

Dass aber auch EH und FFK Reintegrationsschwierigkeiten haben, zeigen u. a. die Ergebnisse der schriftlichen Befragung von KOCH/WIDMAIER (2006): Nur 33% der befragten Entwicklungshelfer/Friedensfachkräfte gaben an, dass die Rückkehrphase für sie ohne nennenswerte Belastung verlief und 40% empfanden die Umstellung auf die deutsche Lebenswelt als problematischen Prozess (vgl. ebd., S. 33). Auch HEMEDINGER (1995) kam zu einem ähnlichen Ergebnis, wonach es 48% der zurückgekehrten EH schwer bis sehr schwer fiel in der Heimat wieder Fuß zu fassen, 34% antworteten mit „es ging“ und nur 18% Prozent fiel es leicht bis sehr leicht (vgl. ebd., S. 116).

Wie die Schwierigkeiten auf beruflicher Ebene aussehen können, zeigen einige Zitate von Rückkehrenden bei KOCH/WIDMAIER (2006, S. 98 + 104):

„Nach fast 5 Jahren im Ausland kehrte ich nach Bonn zurück, in die Stadt, in der ich ‚noch‘ Freunde habe. Das Schwierigste an der Rückkehr ist die Arbeitslosigkeit“

„Soziale Reintegration war nach diesem Aufenthalt kein Problem für mich. Berufliche Reintegration schwieriger. Unkenntnis über Formalien (...)“

„‚schwammig‘, die Arbeit im ED (Entwicklungsdienst, Anm. C. W.) hat vielseitige Anforderungen gestellt, jetzt passt man auf kein Profil mehr, ‚man ist schwer zu fassen‘, welche Qualifikation, welche Kompetenz hat man?“

„in der ersten Zeit hatte ich das Gefühl, dass meine beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen hier nichts wert sind“

„Wunsch nach beruflicher Neuorientierung hat praktische Probleme zur Folge: Wo gehöre/will ich hin? ‚Anker werfen‘ (Wohnung suchen usw.)“

„Kariereknick – Taumeln, Suche nach beruflichem Standbein, Rechtssicherheit haben“

„sehr zwiegespalten, aber mit Lust auf neue Herausforderungen, die leider immer mehr schwand“

Basierend auf der Untersuchung zur beruflichen Reintegration von Entwicklungshelfern von ADRIAN et. al. (1989) unterscheiden BITTNER/REISCH (1992, S. 59ff.) die Schwierigkeiten, die dabei auftreten können, in drei Bereiche:

a) soziale Reintegrationsprobleme

Dabei geht es um die Wiedereingliederung in ein soziales Netz, die Wiederaufnahme alter Beziehungen, das Knüpfen neuer Kontakte, wobei insbesondere folgende drei Aspekte eine wichtige Rolle spielen:

- **Anerkennungsprobleme:** Es ist schwer, Gesprächspartner zu finden, die sich wirklich für die gemachten Erfahrungen interessieren und einem bei deren Aufarbeitung helfen¹⁶.
- **Entfremdungsgefühle:** Während der Abwesenheit haben sich Stimmung, Themen und Lebensgefühl im Heimatland verändert, gleichzeitig hat man auch sich selbst während des Auslandseinsatzes verändert, nur eben ganz anders als die Daheimgebliebenen. Das distanziert doppelt: Die Gesprächspartner haben sich zwar verändert, zugleich erlebt man sie aber als „typisch deutsch“, als provinziell.
- **Statusverlust:** Im Gastland hatte man eine besondere, herausgehobene Stellung, zurück in Deutschland ist man wieder einer von Vielen: Man erlebt sich wieder als „Small fish in a big bowl“, den niemand kennt, während man im Ausland als einer der wenigen Deutschen ein „big fish in a small bowl“ war (vgl. hierzu auch IFIM, 2002, S. 6).

b) soziokulturelle Reintegrationsprobleme

Dabei geht es um die kulturelle Wiedereingewöhnung in deutsche Verhältnisse, die nicht selten von einem umgekehrten Kulturschock geprägt ist. Die fremde Kultur, in der man gelebt hat, hat Spuren hinterlassen und prägt nun die Wahrnehmung der eigenen Kultur nach der Rückkehr: Hat man im Gastland noch die Unpünktlichkeit beklagt, sieht man sich zurück in Deutschland in einen rigiden Zeitplan gepresst; die mangelnde Korrektheit im Einsatzland erscheint gegenüber dem deutschen Formalismus in einem ganz anderen Licht; und während einen die zeitraubende Beziehungspflege von der eigentlichen Arbeit abgehalten hat, ist man nun enttäuscht darüber, dass der Chef nur zehn Minuten Zeit hat – und das erst in zwei Wochen.

c) berufliche Reintegrationsprobleme:

Sowohl Expatriates aus der Wirtschaft als auch Friedensfachkräfte und Entwicklungshelfer haben bei der beruflichen Reintegration die Schwierigkeit, eine befriedigende Arbeit zu finden, bei der sie ihre im Ausland gemachten Erfahrungen und das erworbene Wissen einbringen können und dadurch ihre Erwartung nach Anerkennung und Wertschätzung der Auslandstätigkeit erfüllt wird (vgl. hierzu auch IFIM, 2002, S. 2ff.; KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 98). Hinzu kommt, dass

¹⁶ Insbesondere bei Friedensfachkräften ist die Aufarbeitung der im Einsatz gemachten Erfahrungen von besonderer Bedeutung, da aufgrund ihrer Arbeit in extrem belastenden Situationen nicht selten Gefahr besteht, dass sie selbst unter Traumatisierung und Burnout leiden (vgl. WÜNSCHE, 1999, S. 48).

die Tätigkeit im Ausland i. d. R. mit großer Verantwortung, einem breiten Aufgabenspektrum und hoher Selbstbestimmung einhergeht, auf die man auch im neuen Job nicht verzichten möchte.

Ein wichtiger Unterschied zwischen Expatriates und Friedensfachkräften bzw. Entwicklungshelfern besteht hierbei allerdings in den Rahmenbedingungen der beruflichen Reintegration:

Bei Expatriates bleibt häufig der erhoffte Karrierekick aus, nachdem sie im Normalfall in das Unternehmen, das sie entsendet hat, zurückgekehrt sind¹⁷.

Friedensfachkräfte und Entwicklungshelfer trifft hingegen das Problem, dass sie nach ihrem Einsatz größtenteils von Arbeitslosigkeit betroffen sind¹⁸, was eine Reihe weiterer Schwierigkeiten zur Folge hat: Z. B. der Umgang mit der Agentur für Arbeit oder das Zurechtfinden auf einem Arbeitsmarkt, der sich während der Abwesenheit stark gewandelt hat (und sich zudem in einer angespannten Lage mit höherer Arbeitslosigkeit befindet) sowie die Unkenntnis zahlreicher Arbeitgeber bezüglich der Kompetenzen, die die Fachkräfte im Einsatz erworben haben¹⁹ (vgl. KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 49ff.).

Speziell für Friedensfachkräfte kommt noch ein weiterer Punkt hinzu, in dem sie sich auch von Entwicklungshelfern unterscheiden und der die berufliche Wiedereingliederung evtl. erschweren kann: Letztere arbeiten während des Einsatzes normalerweise in ihrem Berufsfeld, wohingegen Friedensfachkräfte zwar in Anlehnung an ihre bisherige berufliche Erfahrung tätig sind²⁰, der Schwerpunkt aber explizit auf der Friedensförderung liegt: „Die Aufgaben im Rahmen des ZFD unterscheiden sich von den herkömmlichen Aufgaben der Entwicklungsdienste durch gezielte Maßnahmen zur Förderung des gewaltfreien Umgangs mit Kon-

¹⁷ Vor kurzem erschien hierzu ein Artikel in der Süddeutschen Zeitung mit dem Titel „Wenn aus dem Kick ein Knick wird“ (SZ vom 05./06.01.2008, S. V2/7) und auch in der wissenschaftlichen Literatur ist dieser Aspekt mit der Wichtigste bezüglich der beruflichen Wiedereingliederung, der zudem Auswirkungen auf den Reintegrationsprozess insgesamt haben kann (vgl. BITTNER/REISCH, 1992, S. 61; HIRSCH, 1996, S. 286ff; KÜHLMANN/STAHL, 1995, S. 182f.; MORAN, 1988, S. 74).

¹⁸ Laut KOCH/WIDMAIER (2006, S. 52) waren 76% der EH/FFK nach ihrer Rückkehr arbeitslos, davon 21% länger als 12 Monate.

¹⁹ Für die Reintegration in den Arbeitsmarkt ist es notwendig, dass ehemalige Fachkräfte ihr berufliches Profil klar und verständlich formulieren, damit sich künftige Arbeitgeber ein konkretes Bild von ihren Qualifikationen machen können (vgl. KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 72f.). Denn Berichte von Rückkehrenden zeigen, dass sie nicht selten gegen das Image vom „verbuschten Entwicklungshelfer“ (WENZEL, 2004, S. 35) ankämpfen müssen, das auf dem Vorurteil basiert, es handele sich hierbei um fröhliche, idealistische, genügsame, junge Menschen, die etwas blauäugig in die Welt hinausziehen, um sie zu verbessern und sich nach einigen Jahren fernab der westlichen Zivilisation nur noch unter großen Schwierigkeiten wieder in der modernen Welt zurechtfinden (vgl. REUKE, 2004, S. 1).

²⁰ Ein Psychologe kann z. B. während des Einsatzes im Bereich der Traumaarbeit, ein Rechtsanwalt im Bereich der Demokratieförderung und Menschenrechtsarbeit tätig sein.

flikten und Konfliktpotentialen“ (BMZ, 2004, S. 5)²¹. Hinzu kommt, dass Uneinigkeit darüber besteht, ob die Friedensfachkraft als eigenständiges Berufsbild gesehen wird oder lediglich als erweiterter Freiwilligendienst (vgl. Offene Kooperation Qualifizierung, S. 8) Dadurch könnte es für sie noch schwieriger sein, das für die Wiedereingliederung auf dem Arbeitsmarkt notwendige klare und verständliche berufliche Profil zu entwickeln (s. Fußnote 19), um somit nach der Rückkehr an ihre Tätigkeit aus dem Einsatz anknüpfen zu können und eine entsprechende Arbeitsstelle zu finden²².

3.1.2 Einflussfaktoren auf die Reintegration

Ob und wie stark die Reintegrationsschwierigkeiten erlebt werden, hängt von verschiedenen förderlichen bzw. hinderlichen Faktoren ab. Welche dies sind und in welchem Ausmaß und Zusammenhang die verschiedenen Studien einen Einfluss auf die berufliche und/oder private Wiedereingliederung festgestellt haben, hängt vom jeweiligen Untersuchungsinteresse und Forschungsdesign ab (vgl. ADRIAN et. al., 1989, S. 118ff.; GEHRUNG, 1989, S. 191ff.; HEMEDINGER, 1995, S. 115ff.; KOCH/WIDMAIER, 2006; KOTTE et. al. 2006, S. 89ff.).

Auf einem allgemeinen Niveau können – stellvertretend für die Ergebnisse der verschiedenen Studien – KOCH/WIDMAIER (2006, S. 35) zitiert werden, die feststellen, dass

„es (...) sich zweifelsohne um eine Vielzahl von Faktoren (handelt), die die verschiedenen Ebenen der Reintegration beeinflussen. Nicht nur die sozialen und wirtschaftlichen Aspekte spielen eine Rolle – auch die persönliche Einstellung und Umgehensweise jeder einzelnen Fachkraft (und ihrer Familien und Partner/innen) sind entscheidend.“

Für eine konkretere Gliederung wird im Folgenden auf die Darstellung der Ergebnisse von KOTTE et. al. (2006) zurückgegriffen, die „im Wesentlichen den in bisherigen Untersuchungen über verschiedene Zusammenhangsmaße ermittelten Variablen“ (ebd., S. 43) entspricht:

²¹ Vgl. hierzu auch Konsortium ZFD, 2005, S. 1: ‚working in conflict‘ in der EZ und ‚working on conflict‘ im ZFD (s. 2.4).

²² Es soll damit nicht verkannt werden, dass natürlich auch EH Probleme bei der beruflichen Reintegration haben, aber im Gegensatz zum „Freiwilligen-Image“ der FFK ist die EZ inzwischen als „eigenständiges Berufsfeld“ (KOCH/ WIDMAIER, 2006, S. 64) anerkannt. Dass sich dies als zusätzliche Schwierigkeit für die FFK bei der beruflichen Wiedereingliederung erweist, kann aufgrund der fehlenden Forschung in diesem Bereich zwar lediglich als Vermutung geäußert werden, sie scheint aber durch die Erfahrungen in der Praxis berechtigt zu sein.

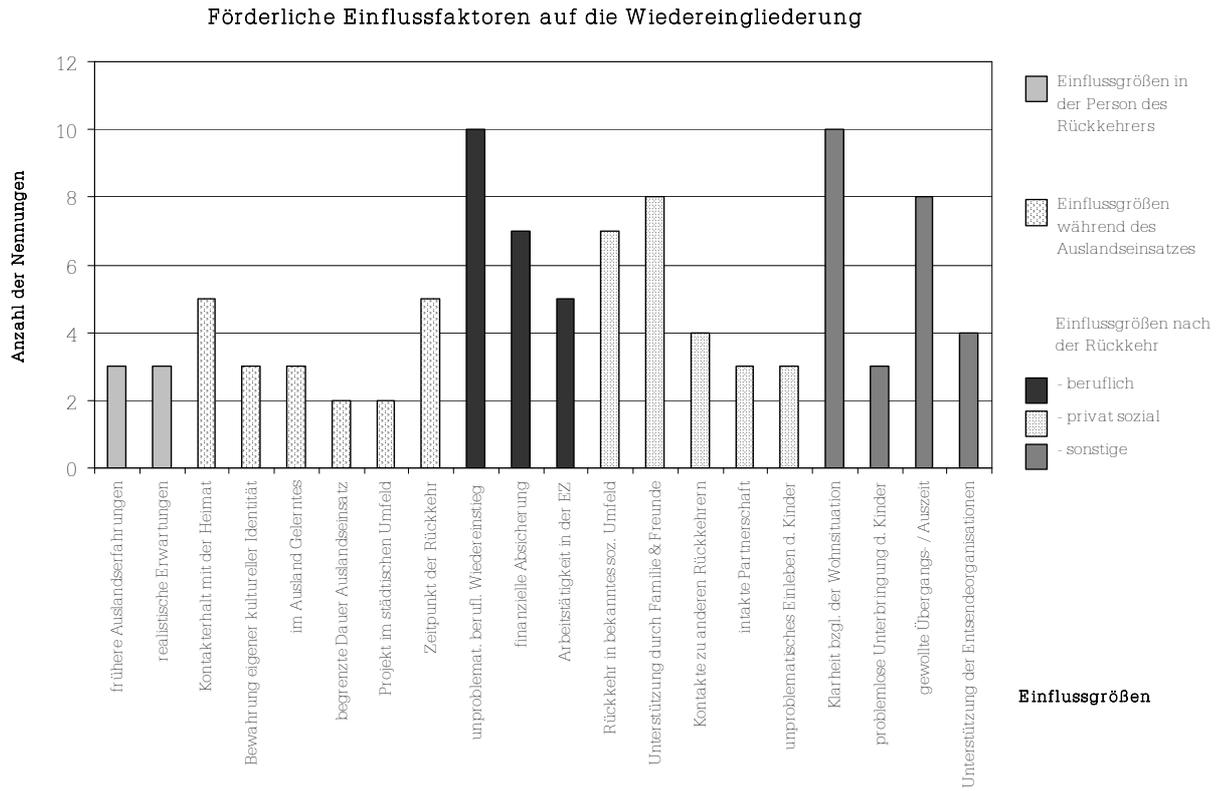


Abb. 3-1: Förderliche Einflussgrößen auf die Wiedereingliederung (nach KOTTE et. al., 2006, S. 27)

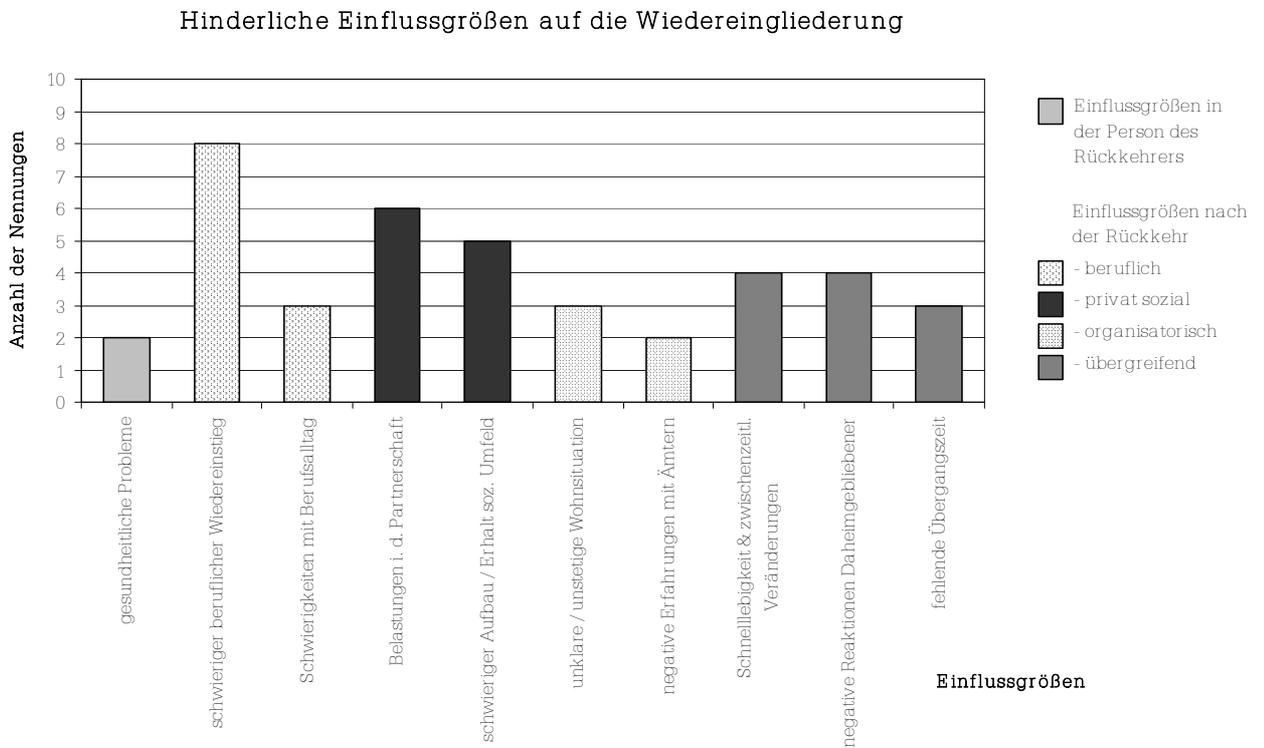


Abb. 3-2: Hinderliche Einflussgrößen auf die Wiedereingliederung (nach KOTTE et. al., 2006, S. 27)

An dieser Auflistung wird die Komplexität der Wiedereingliederung nochmals verdeutlicht: Der berufliche Wiedereinstieg beeinflusst die Reintegration insgesamt in hohem Maße, gleichzeitig spielen viele der anderen hier angeführten Faktoren wiederum eine mehr oder weniger wichtige Rolle für gerade diese (un)problematische Reintegration in den Arbeitsmarkt (vgl. ADRIAN et. al., 1989, S. 118ff.; GEHRUNG, 1989, S. 191ff.; HEMEDINGER, 1995, S. 115ff.; KOCH/WIDMAIER, 2006; KOTTE et. al. 2006, S. 89ff.). Dabei muss man allerdings die Frage stellen, ob unproblematische Reintegration gleich erfolgreiche Reintegration bedeutet?

3.1.3 Kriterien für eine erfolgreiche Reintegration

Wurde bisher erfolgreiche Reintegration stillschweigend mit der Abwesenheit eines Reintegrationsproblems gleichgesetzt, wird hier nun zu einer differenzierteren Sichtweise übergegangen.

Der Verlauf der Reintegration spiegelt sich in der empfundenen Zufriedenheit der Rückkehrenden wieder. Gelingt die Wiedereingliederung nicht oder nicht in zufriedenstellendem Maße, hat dies Unzufriedenheit in einem oder beiden Bereichen der Reintegration (beruflich/privat) zur Folge. Umgekehrt gilt: Je weniger Probleme die Rückkehrenden haben, desto zufriedener sind sie. Erfahrungen und Qualifikationen, die sie aus dem Ausland mitbringen, sind wiederum sehr wichtig für die Entsendedienste und ihre Ziele (s. 3.2). Und da davon ausgegangen wird, dass nur zufriedene Rückkehrende wichtige Beiträge zur Erreichung dieser Ziele leisten können, ist die von den ehemaligen Fachkräften empfundene Zufriedenheit auch für die Entsendeorganisationen ein entscheidender Faktor und kann somit als Maßstab für den Erfolg der Reintegration zugrunde gelegt werden (vgl. LADWIG/LOOSE, 2000, S. 366).

Für eine in diesem Sinne erfolgreiche Wiedereingliederung ist daher die Nutzung der Auslandserfahrungen ein wesentlicher Faktor im doppelten Sinne: Zum einen erweist sie sich für die Rückkehrenden als ein häufiges Problem (s. 3.1.1), wodurch ihre Zufriedenheit – und somit auch der Reintegrationsprozess – stark beeinflusst werden kann, insbesondere wenn die Erlebnisse aus dem Einsatz nicht aufgearbeitet wurden; zum anderen bietet eine erfolgreiche Reintegration den Rahmen dafür, dass die Rückkehrenden ihre Erfahrungen einbringen können. Dieser Zusammenhang wird vor allem in Bezug auf die berufliche Reintegration in der Literatur immer wieder betont (vgl. ADRIAN et. al., 1989, S. 118; HEMEDINGER, 1995, S. 118; HIRSCH, 1996, S. 297; KOTTE et. al., 2006, S. 29; KÜHLMANN/STAHL, 1995, S. 189, LADWIG/LOOSE, 2000, S. 370ff.), weshalb im Folgenden noch etwas genauer auf diesen Aspekt eingegangen wird.

3.2 Erfahrungen und Kenntnisse aus dem Einsatz einbringen

Gerade in der personellen Entwicklungszusammenarbeit hat die Nutzung von Auslandserfahrungen eine zentrale Bedeutung: Vom Grundgedanken her ist der Einsatz im ZFD bzw. in der EZ insgesamt so angelegt, dass die Fachkräfte nach zwei bis drei Jahren – im Falle einer Verlängerung auch erst nach einem längeren Zeitraum – nach Deutschland zurückkehren, um hier dann ihre Erfahrungen und ihr Wissen aus dem Einsatz einzubringen (vgl. KINDERVATER/BANKS, 2006, S. 49, KOTTE et. al. 2006, S. 1ff.), denn „die Entsendedienste (haben) den Anspruch, durch die zurückgekehrten Fachkräfte in unsere Gesellschaft hinein- und an der entwicklungspolitischen Verantwortung und der entwicklungspolitischen Bewusstseinsbildung unserer Gesellschaft mitzuwirken“ (AGEH, 2007, S. 2)²³.

Und auch die ehemaligen Fachkräfte selbst haben den starken Wunsch, ihre im Ausland gewonnenen Erfahrungen und Kenntnisse nach der Rückkehr nutzen zu können (vgl. GEHRUNG, 1989, S. 197ff.; HEMEDINGER, 1995, S. 132ff.; KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 37ff.; KOTTE et. al., 2006, S. 8ff.; LUTTERBECK, 2007, S. 9ff.; OBERNDORFER/KRAMMER, 2001, S. 109ff.; SCHOENMEIER et. al, 1980, S. 5ff.). Ihre Kenntnisse, von denen auch die Organisationen profitieren, sind vielfältig: zum einen können sie ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen²⁴ nun in Deutschland einbringen, um die gesellschaftlichen Ziele der Entsendedienste im Bereich der Bildungs-, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit zu unterstützen; zum anderen verfügen sie über Erfahrungen, die den Trägern zur Weiterentwicklung ihrer Projektarbeit dienen, denn die Rückkehrenden besitzen konkretes Wissen über die Situation im Einsatzland, können Feedback zum Entsendungsprozess geben und haben im Ausland wichtige Netzwerke geknüpft (vgl. KOTTE et. al, 2006, S. 9; LUTTERBECK, 2007, S. 4; OBERNDORFER/KRAMMER, 2001, S. 45f).

Aber obwohl dieses für sie „unentbehrliche Potenzial“ (LÖBSACK, 2004) von den Entsendeorganisationen erkannt und in ihren Leitbildern betont wird (s. Fußnote 23), steht dem eine geringe tatsächliche Nutzung gegenüber (vgl. KOTTE et. al., 2006, S. 9f.; LÖBSACK, 2004, S. 8f.). Insbesondere das mangelnde Interesse der Dienste an ihren Erfahrungen aus dem Einsatz wird von den ehemaligen Fach-

²³ Auch wenn dieses Zitat aus dem Jahresbericht 2006 der AGEH stammt, so finden sich diese Ziele ebenso in den Leitbildern der anderen Entsendeorganisationen wieder (vgl. DED, 2008a; EED, 2008a; EIRENE, 2008; *forum*ZFD, 2008a; WFD, 2008). Beim DED z. B. heißt es explizit zur Rolle der Rückkehrenden: „Wir werben mit unseren Rückkehrerinnen und Rückkehrern für Toleranz und Weltoffenheit in Deutschland“ (DED, 2008a).

²⁴ Welche dies speziell für FFK sind, lässt sich aus den Handlungsfeldern (s. 2.4) und den Anforderungen an sie (s. 2.5.1) ableiten. In Kapitel 4.2 wird dann genauer darauf eingegangen, welche Kompetenzen sie explizit für die friedenspolitische Bildungsarbeit mitbringen.

kräften beklagt (HEMEDINGER, 1995, S. 118ff.; KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 33; KOTTE et. al, 2006, S. 10), „sowie fehlende Nutzungsmöglichkeiten der im Ausland erworbenen Qualifikationen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit nach der Rückkehr“ (KOTTE et. al., 2006, S. 10). Gerade das sind aber entscheidende Faktoren für einen erfolgreichen Reintegrationsprozess in den deutschen Arbeitsmarkt (s. 3.1.)²⁵.

Auch im EhfG wird dieser Zusammenhang anerkannt, indem in seinem sehr kurzen Abschnitt zur beruflichen Reintegration der entsandten Fachkräfte (§ 12) die Berücksichtigung der Auslandserfahrungen bei der Arbeitsplatzsuche betont wird:

„Wer nach Beendigung des Entwicklungsdienstes einen neuen Arbeitsplatz sucht, soll unter Berücksichtigung der besonderen Erfahrungen und Kenntnisse, die er sich während des Entwicklungsdienstes und des Vorbereitungsdienstes angeeignet hat, vermittelt und beruflich gefördert werden.“ (AKLHÜ, 2006, S. 11)

Gleichzeitig wird hier noch der Aspekt der Förderung angesprochen. Denn auch wenn die „Wiedereingliederungsprobleme (...) vielfach als individuelle, von jedem selbst zu bewältigende Schwierigkeiten angesehen“ (HEMEDINGER, 1995, S. 119f.) werden, so handelt es sich dabei im Großen und Ganzen doch stets um ähnliche Probleme, bei denen die Rückkehrenden unterstützt werden können (vgl. ADRIAN et. al., 1989, S. 167ff.; GEHRUNG, 1989, S. 193; HEMEDINGER, 1995, S. 118ff.; KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 89ff.; KOTTE et. al. S. 48).

3.3 Unterstützung durch Institutionen

Neben der Hilfe durch Familie und Freunde gibt es auch Institutionen, die die Rückkehrenden bei der Reintegration unterstützen können. Für die Fachkräfte aus ZFD und EZ²⁶ spielen hier vor allem ihre Entsendeorganisation und das Förderungswerk (FöW) eine wichtige Rolle. Hinzu kommt häufig noch die Agentur für Arbeit, da eine hohe Anzahl der Fachkräfte nach ihrer Rückkehr arbeitslos ist

²⁵ Dies kann auch mit ein Grund sein, dass nicht selten eine „Karriere als Entwicklungsfachkraft“ (AGEH, 2007, S. 4) bzw. Friedensfachkraft angestrebt wird, d. h. die Fachkräfte kehren nach ihrem Einsatz nicht in den deutschen Arbeitsmarkt zurück, sondern reisen erneut aus. Dies steht zwar im Widerspruch zum eigentlichen Ziel der personellen Zusammenarbeit (s. o.), wird aber auch in gewissem Maße von den Entsendeorganisationen unterstützt, denn auf Grund der hohen Anforderungen an die Fachkräfte herrscht ein Mangel an entsprechend qualifizierten Bewerbern und sie greifen deshalb gerne auf ehemalige Fachkräfte zurück, die die erforderlichen Erfahrungen und Kompetenzen bereits mitbringen (vgl. AGEH, 2007, S. 5, 10; GRUNDMANN, 2006).

²⁶ Aufgrund der gesetzlichen Gleichstellung der beiden Gruppen wird von den Institutionen kein Unterschied zwischen ihnen gemacht. Und da die Trägerorganisationen sowohl EH als auch FFK entsenden (mit Ausnahme des *forum*ZFD, das nur im Bereich ZFD tätig ist), die Anzahl der zurückkehrenden FFK dabei aber deutlich geringer ist als die der EH (laut einer aktuellen Erhebung des AKLHÜ (2007, S. 16) waren zum 31.12.2006 nur 122 FFK gegenüber 1.282 EH unter Vertrag), haben die Dienste i. d. R. jeweils nur ein Konzept für die Rückkehrerarbeit mit beiden Gruppen. Deshalb bezieht sich der Begriff „Fachkraft“ in diesem Abschnitt sowohl auf FFK als auch EH.

(s. Fußnote 18). Auf diese institutionellen Unterstützungsformen wird im Folgenden eingegangen, wobei grob zwischen finanzieller Hilfe und inhaltlichen Angeboten (Information, Beratung, Seminare, etc.) unterschieden werden kann.

3.3.1 Unterstützung durch die Entsendeorganisation

Im Rahmen der Personalentsendung fällt nicht nur die Auswahl, Vorbereitung und Betreuung der Fachkräfte während ihres Einsatzes, sondern auch die Unterstützung bei der Wiedereingliederung in den Verantwortungsbereich der Entsendeorganisationen (vgl. AGEH, 2007, S. 2ff.; AKLHÜ, 2006, S. 11; DED, 2008b; EED, 2008b; *forumZFD*, 2008b; HEMEDINGER, 1995, S. 118). Daneben sollten sie auch aus durchaus eigennützigen Gründen der Betreuung ihrer Rückkehrenden besondere Aufmerksamkeit schenken, besitzen diese doch ein großes Potenzial an Erfahrung und Wissen, um die gesellschaftlichen Ziele der Entsendeorganisationen im Bereich der Bildungs-, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit zu unterstützen sowie zur Weiterentwicklung der Projektarbeit beizutragen (s. 3.2). Eine den Bedürfnissen der Rückkehrenden entsprechende Unterstützung hat somit für beide Seiten Vorteile: Den Fachkräften wird die Wiedereingliederung erleichtert und sie erhalten Anregungen, ihre Erfahrungen einzubringen; die Dienste wiederum werden ihrer Verantwortung gerecht, können ihre selbst gesetzten Ziele verfolgen und ihre Arbeit weiter entwickeln (vgl. HEMEDINGER, 1995, S. 118ff., KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 35ff.).

Da die Rückkehr – darin sind sich die Dienste einig – bereits mit der Ausreise beginnt (vgl. KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 37), sollte die mit der Wiedereingliederung verbundene Betreuung Teil eines ganzheitlichen Personalentwicklungskonzeptes sein. Das wird zwar, in unterschiedlicher Ausprägung, von den einzelnen Organisationen auch verfolgt, einen einheitlichen Rahmen für entsprechende Maßnahmen gibt es allerdings bislang nicht (KOTTE et. al., 2006, S. 4; PBI, 2005, S. 46). Dieses bereits weiter oben angesprochene Defizit in der Praxis bezüglich der Beschäftigung mit dem Thema Reintegration wird noch deutlicher, wenn man Umfang und gesetzliche Verankerung der Vor- und Nachbereitung miteinander vergleicht: Die vollzeitliche Vorbereitung umfasst i. d. R. drei bis fünf Monate, gilt als Teil der Dienstzeit und wird entsprechend entlohnt; für die Reintegration gibt es außer der im EhfG genannten Wiedereingliederungsbeihilfe (§ 4, s. u.) und der Betonung der Unterstützung und Förderung bei der Arbeitsplatzsuche (§ 12) keine verbindliche Regelung (vgl. AKLHÜ, 2006), weshalb die

Angebote der entsendenden Dienste recht unterschiedlich ausfallen (vgl. KOTTE et. al., 2006, S. 4; KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 35ff.).

Diese Maßnahmen werden im Folgenden kurz skizziert, wobei es nicht darum geht, die einzelnen Organisationen mit ihren Angeboten zu vergleichen, sondern es soll lediglich ein allgemeiner Überblick gegeben werden, was in diesem Bereich getan wird²⁷:

Wiedereingliederungsbeihilfe

Die Wiedereingliederungsbeihilfe ist eine steuerfreie finanzielle Zulage, deren Höhe sich nach der Vertragsdauer richtet²⁸ und die den Anspruch auf Arbeitslosengeld und andere Sozialleistungen nicht schmälert (vgl. AKLHÜ, 2006, S. 6; KOTTE et. al., 2006, S. 4).

Inhaltliche Rückkehrerarbeit

Durch eine Reihe inhaltlicher Angebote unterstützen die Entsendeorganisationen die Wiedereingliederung ihrer Fachkräfte:

- Informationspaket mit Checklisten zu administrativen und organisatorischen Schritten, die nach der Rückkehr von den Fachkräften zu erledigen sind²⁹
- Hinweise auf Stellenangebote
- Rückkehr-Veranstaltungen³⁰ sowie Gespräche in der Entsendeorganisation, individuelle Beratungsangebote / Coaching / Supervision
- Unterstützung zur Bildung und Förderung von Rückkehr-Netzwerken
- Referententätigkeit in der Bildungsarbeit
- Einbindung in die Vorbereitung zukünftiger Fachkräfte

Vor allem die Angebote, die unter den letzten vier Spiegelstrichen angeführt werden, sollen dazu dienen, dass die Rückkehrenden durch den Austausch mit anderen ihre Erfahrungen aus dem Einsatz aufarbeiten, systematisieren und somit einbringen können. Die individuellen Beratungsangebote, Coaching und Supervision sind insbesondere als Unterstützung bei Schwierigkeiten und psychologischen Problemen gedacht (vgl. KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 35ff.).

²⁷ Eine detaillierte Aufstellung der jeweiligen Rückkehr-Programme der anerkannten Entsendeorganisationen findet sich bei KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 35ff.

²⁸ Der Betrag hängt davon ab, was die einzelnen Dienste jeweils mit dem BMZ verhandelt haben (vgl. AKLHÜ, 2006, S: 5). Die zwei Quellen, die konkrete Angaben hierzu machen, geben einen monatlichen Grundbetrag von 75,60 € (DED, 2008c) bzw. 195 € (KOTTE et. al., 2006, S. 4) an, der sich ab dem dritten und fünften Vertragsjahr erhöht.

²⁹ Dieses Informationspaket wird ihnen bereits einige Monate vor der Rückkehr zugeschickt.

³⁰ Je nach Organisation dauern sie ein bis fünf Tage, die Teilnahme daran kann freiwillig oder auch verpflichtend sein.

Inlandsverträge

Einige Entsendedienste verfügen zusätzlich zu den oben genannten Maßnahmen noch über das Instrument der Inlandsverträge. Damit wird einer geringen Anzahl von Rückkehrenden die Arbeit in der Bildungs- oder Öffentlichkeitsarbeit ermöglicht, indem die Entsendeorganisation für einen begrenzten Zeitraum die Förderung einer entsprechenden Personalstelle übernimmt (vgl. ebd., S. 37)³¹.

3.3.2 Unterstützung durch das Förderungswerk

Das Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte der Entwicklungsdienste wurde auf Grundlage des EhfG eingerichtet, mit der expliziten Aufgabe, diese nach ihrem Einsatz bei der beruflichen Wiedereingliederung in Deutschland zu unterstützen. Es ist ein Geschäftsbereich der Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e. V. (AGdD), dem Dachverband der anerkannten Entsendeorganisationen (s. 2.3) und stellt den Rückkehrenden folgende Angebote zur Verfügung:

- finanzielle Förderung einer Weiterbildung
- Informationsmaterial zu Fragen der beruflichen Situation in Deutschland (z. B. durch die viermal jährlich erscheinende Zeitschrift *transfer*)
- Bewerberdatei und Stellenpool
- individuelle Beratung
- Seminare zur beruflichen Orientierung

(vgl. AGdD, 2008; ausführlicher KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 44ff.)

3.3.3 Unterstützung durch die Agentur für Arbeit

Im Falle der Arbeitslosigkeit nach ihrer Rückkehr haben die Fachkräfte laut EhfG Anspruch auf Leistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (vgl. AKLHÜ, 2006, S. 12) und fallen somit in den Zuständigkeitsbereich der Agentur für Arbeit, die folgende Unterstützungsmaßnahmen anbietet:

- Arbeitslosengeld³² bzw. einen Gründungszuschuss zur Förderung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit³³

³¹ In einem Infoblatt des EED (2008c) finden sich dazu z. B. folgende Angaben: Förderung der Mitarbeit bei einer kirchlichen oder außerkirchlichen Einrichtung, indem der EED für 18 Monate (bei Teilzeit bis zu 24 Monate) 50% der Personalkosten (in Ausnahmefällen bis zu 90%) übernimmt. LÖBSACK (2004, S. 9) erwähnt zwar in ihrem Artikel, dass dieses Instrument vom Bundesrechnungshof kritisiert wurde, geht dann allerdings nicht weiter darauf ein und auch sonst konnten keine genaueren Informationen zu dieser Diskussion gefunden werden.

³² Da die Fachkräfte „ohne Erwerbsabsicht“ tätig sind und während ihres Einsatzes nur ein Unterhaltsgeld bekommen (s. 2.5.2), basiert die Bemessung des Arbeitslosengeldes (ALG) auf § 132 (Fiktive Bemessung) des SGB III (vgl. AKLHÜ, 2006, S. 12) und war bis 31.12.2004 dezentral in das Ermessen der jeweiligen Agentur für Arbeit gestellt. Mit einer Neuregelung des SGB III zum 01.01.2005 wurden feste Bezugsgrößen für vier Qualifikationsgruppen definiert (1. Hochschul-/

- finanzielle Förderung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen
 - Vermittlungsgespräche / Berufsberatung
 - Trainingsmaßnahmen, die die Eingliederungsaussichten verbessern sollen
- (vgl. BA, 2008b)

3.3.4 Unterstützungsangebote aus Sicht der Rückkehrenden

Mit den oben genannten Angeboten möchten die Institutionen die Reintegration der Rückkehrenden unterstützen. Wie sie allerdings aus Sicht der Rückkehrenden wahrgenommen werden, geht daraus noch nicht hervor, weshalb darauf in diesem Abschnitt kurz eingegangen wird.

Ganz allgemein stellen KOTTE et. al. (2006, S. 26ff.) hierzu fest, dass aus Sicht der Rückkehrenden die Unterstützung durch die Entwicklungsdienste als förderlicher Faktor für die Reintegration gesehen wird, denn insbesondere für das Einbringen ihrer Erfahrungen spielt sie eine zentrale Rolle, was sich wiederum positiv auf die Reintegration auswirkt (s. 3.1.).

Bei HEMEDINGER (1995, S. 119) gab allerdings nur etwas mehr als ein Drittel der Befragten an, dass die Hilfestellung durch die Entsendeorganisation bei der Wiedereingliederung ausreichend war. Dieses Ergebnis relativiert sich zwar etwas, wenn man beachtet, dass ca. 50% der restlichen zwei Drittel eine solche Unterstützung auch nicht erwartet hatten bzw. sie ihnen nicht als notwendig erschien. Dennoch hätten sich knapp 10% mehr Unterstützung im beruflichen Bereich gewünscht, mehrfach wurde mangelndes Interesse der Dienste an den erworbenen Einsatzerfahrungen beklagt und vereinzelt nannten die Befragten den finanziellen Bereich sowie fehlende Unterstützung bei der Wohnungssuche.

Während in diesen beiden Studien die institutionelle Unterstützung aus Sicht der Rückkehrenden nur am Rande, sehr allgemein und auch lediglich bezogen auf die Hilfestellung durch die Entsendeorganisation mit einfluss, war ein explizites Teilziel der im Auftrag der AGdD durchgeführten Untersuchung von KOCH/WIDMAIER (2006, S. 9) „die Bewertung der bestehenden Angebote der Entsendeorganisationen sowie besonders des Förderungswerks für rückkehrende Fachkräfte

Fachhochschulausbildung, 2. Fachschulabschluss/Meister oder vergleichbarer Abschluss, 3. abgeschlossene Ausbildung in einem Ausbildungsberuf, 4. ohne Ausbildung), auf deren Grundlage nun die Höhe des ALG berechnet wird. Für die Fachkräfte bedeutet dies, dass z. B. ihre hohen beruflichen Qualifikationen, Alter, Berufserfahrung etc. nicht mehr berücksichtigt werden und sie dadurch evtl. weniger ALG erhalten als arbeitslose Personen, bei denen die Höhe des ALG auf Grundlage der vorherigen Bezüge ermittelt wird (vgl. KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 70).

³³ Dieser Gründungszuschuss fasst die beiden bisherigen Einzelmaßnahmen, das Überbrückungsgeld und den Existenzgründungszuschuss (Ich-AG), zusammen (vgl. BA, 2008a).

der Entwicklungsdienste, welches ein Arbeitsbereich des Dachverbandes AGdD darstellt“. Zudem gingen sie auch auf die Vermittlung durch die Agentur für Arbeit ein und kamen zu folgenden Ergebnissen:

Bewertung der inhaltlichen Angebote der Entsendeorganisation

76% (394 Personen) der Befragten nutzten gemäß der Fragebogen-Erhebung die Angebote ihrer Entsendeorganisation und bewerteten sie folgendermaßen:

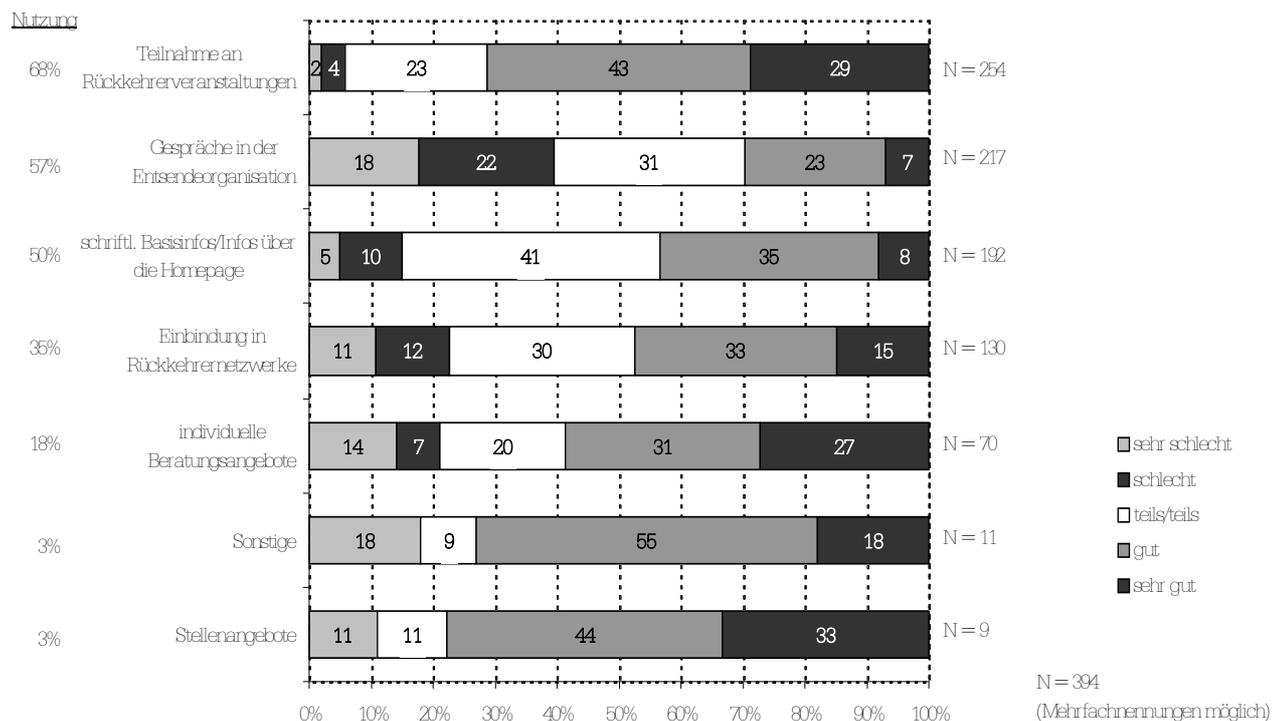


Abb. 3-3: Angebotsbewertung der Entsendeorganisationen (nach KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 35)

Die große Diskrepanz zwischen der positiven Beurteilung der Rückkehrveranstaltungen und der negativen Bewertung der Gespräche in der Entsendeorganisation wird dabei in einen engen Zusammenhang gestellt mit der Möglichkeit, die gemachten Auslandserfahrungen durch diese Angebotsformen einbringen zu können³⁴. So bemängelten mehrere Teilnehmende eines Rückkehr-Workshops, der ebenfalls im Rahmen der Studie durchgeführt wurde, dass sie

„bei den Gesprächen mit Mitarbeiter/innen ihres Dienstes den Eindruck hatten, diese stünden unter Zeitdruck und es bestehe wenig Interesse an den Erfahrungen des Auslandseinsatzes. (...) Im Gegensatz dazu besteht bei einer Rückkehrveranstaltung eher die Möglichkeit, die Erfahrungen einzubringen und sich mit Rückkehrer/innen und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen auszutauschen.“ (ebd., S. 35)

³⁴ Gründe für die Bewertung der restlichen Angebote sind anhand der schriftlichen Erhebung per Fragebogen nicht ersichtlich und die Studie geht auch nicht näher darauf ein.

Bewertung der Angebote des Förderungswerkes

Auch die Angebote des Förderungswerkes werden von einem Großteil der Rückkehrenden (73% der Befragten) genutzt und überwiegend positiv bewertet:

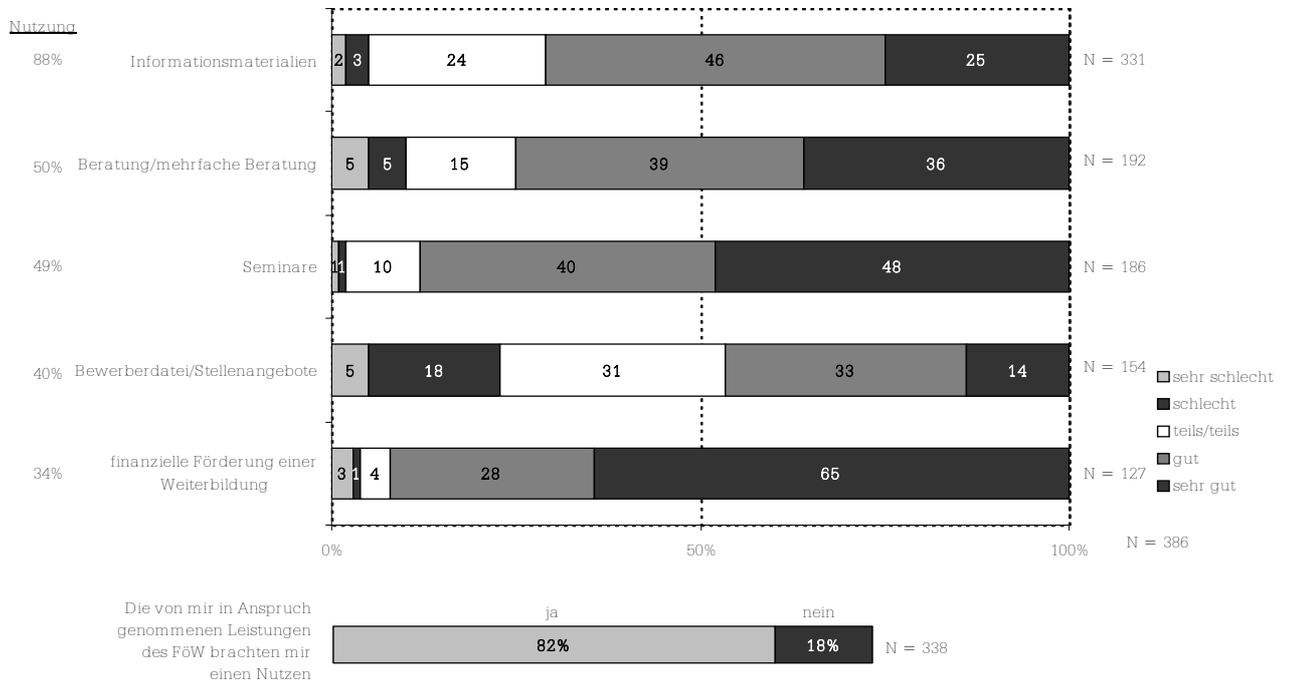


Abb. 3-4: Angebotsbewertung des Förderungswerkes (nach KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 44)

Vermittlung durch die Agentur für Arbeit

73% der Befragten haben Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit gemacht, wobei das Verhältnis zu ihrem jeweiligen persönlichen Vermittler oft als problematisch empfunden wurde. Die wesentlichen Schwierigkeiten hierbei werden in der folgenden Grafik verdeutlicht:

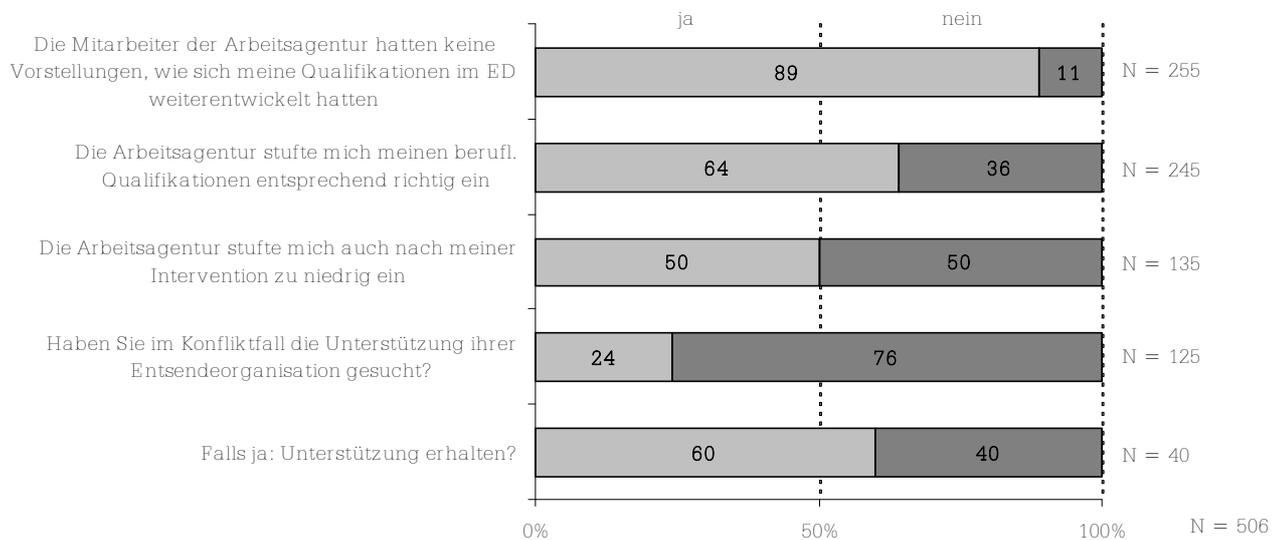


Abb. 3-5: Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit (nach KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 71)

Dabei sind sich die ehemaligen Fachkräfte bewusst, „dass diese Behandlung kein Einzelfall darstellt, sondern sich auch auf andere Arbeitssuchende bezieht und bedingt ist durch Überlastung und eventuell fehlender Qualifikation der entsprechenden Vermittler/innen“ (ebd., S. 71), weshalb sie sich insbesondere „ein besseres Verständnis ihrer beruflichen Qualifikation und Aufgaben im Entwicklungsdienst verbunden mit einer allgemein besseren Beratung“ (ebd.) wünschen.

4 Zur friedenspolitischen Bildungsarbeit

Im vorherigen Kapitel wurde u. a. gezeigt, dass es sowohl für die Entsendeorganisationen als auch für die Rückkehrenden selbst von großer Bedeutung ist, dass diese ihre Erfahrungen und Kenntnisse, die sie während des Einsatzes gewonnen haben, auch nach der Rückkehr nun in Deutschland nutzen und einbringen können (s. 3.2). Dies kann auf verschiedene Art und Weise geschehen. So teilen OBERNDORFER/KRAMMER (2001, S. 109ff.) den „Einsatz danach“ z. B. in fünf Bereiche ein:

Einsatz danach in Form von

- gesellschaftspolitischem Engagement
- einer bewussten Lebensgestaltung
- persönlicher Veränderung³⁵
- Brückenbildung zwischen Ländern des Nordens und des Südens
- gelebter Toleranz

Zudem kann man unterscheiden, ob die Rückkehrenden ihre Erfahrungen in Form einer hauptberuflichen Tätigkeit oder ehrenamtlich einbringen.

Daraus ergeben sich eine Vielzahl von Möglichkeiten, wie sich die ehemaligen Fachkräfte nach ihrer Rückkehr in Deutschland engagieren können: Angefangen bei z. B. einem veränderten Konsum- oder Umweltbewusstsein, über länderbezogene Solidaritätsarbeit und das gelegentliche Halten von Vorträgen zu ihrem Einsatz bis hin zur hauptberuflichen Mitarbeit im Bereich EZ/ZFD³⁶.

Von den Entsendeorganisationen wird hierbei insbesondere das Engagement der Rückkehrenden im Bereich der Bildungsarbeit betont, da ihre wesentlichen Aufgaben – neben der Projektarbeit im Ausland – die Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung im Inland sind (vgl. AGEH, 2007, S. 4; DED 2008a/b; EED, 2008a/b; Eirene, 2008; *forum*ZFD, 2008a; WFD, 2008) und die ehemaligen Fachkräfte hierfür „eine wichtige personelle Ressource“ (AGEH, 2007, S. 4) darstellen. Aus diesem Grund beschäftigt sich auch diese Arbeit mit diesem Bereich als mögliches Arbeitsfeld für Friedensfachkräfte nach ihrem Einsatz, ohne dabei auf die vielfältigen weiteren Möglichkeiten einzugehen, die ihnen ebenfalls Gelegenheit bieten könnten, ihre Auslandserfahrungen zu nutzen.

³⁵ Z. B. durch den Beginn einer neuen Aus-/Weiterbildung oder durch einen Berufswechsel.

³⁶ Dies sind einige willkürlich ausgewählte Bsp., die lediglich dem Zweck der plastischen Veranschaulichung dienen. Auf die vielfältigen Möglichkeiten des Engagements nach der Rückkehr wird insbesondere in folgenden Untersuchungen genauer eingegangen: HEMEDINGER, 1995; LUTTERBECK, 2007; OBERNDORFER/KRAMMER, 2001; SCHOENMEIER et. al., 1980.

Bezüglich der Entwicklungszusammenarbeit und den Entwicklungshelfern spricht man in diesem Zusammenhang i. d. R. von „entwicklungspolitischer Bildungsarbeit“ (vgl. AGEH, 2007, S. 4; DED, 2008a/b; EED, 2008a/b; HEMEDINGER, 1995, S. 135; KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 37; LUTTERBECK, 2007, S. 3ff.; WFD, 2008). Bezogen auf den Bereich ZFD und FFK, wird auch immer wieder der Begriff „friedenspolitische Bildungsarbeit“ verwendet (vgl. FISCHER/TRITSCHLER, 2006a, S. 11; *forumZFD*, 2007a, S. 43 + 2007b; Offene Kooperation Qualifizierung, 2007, S. 6f.), der im folgenden Abschnitt genauer bestimmt wird, um im Anschluss daran das Potenzial der Friedensfachkräfte für diesen Bereich aufzuzeigen. Abschließend wird noch dargestellt, was die Entsendeorganisationen hier tun und inwiefern sie dabei auf dieses Potenzial zurückgreifen. Denn berücksichtigt man den in Kapitel 3.1.3 erläuterten Zusammenhang zwischen Nutzung der Auslandserfahrungen und erfolgreicher Wiedereingliederung sowie die Verpflichtung der Dienste, ihre ehemaligen Fachkräften bei der Reintegration zu unterstützen (s. 3.2 und 3.3.1), dann wird deutlich, dass ihre friedenspolitische Bildungsarbeit in Deutschland dabei eine wichtige Rolle spielen kann.

4.1 Das Feld der friedenspolitischen Bildungsarbeit

Es gibt keine feststehende Definition von friedenspolitischer Bildungsarbeit und ihr liegt auch kein eigenes pädagogisches Konzept zugrunde. Dort wo der Begriff Verwendung findet – meist in der Praxis der Bildungsarbeit der Entsendeorganisationen, aber auch in manch theoretischer Literatur – orientiert man sich, mal mehr, mal weniger explizit, vor allem an den pädagogischen Konzepten der Friedenserziehung/Friedenspädagogik³⁷ und der (entwicklungs)politischen Bildung bzw. des Globalen Lernens (vgl. BAST, 1992; DOMINIKOWSKI, 1992, S. 9; FISCHER/TRITSCHLER, 2006a, S. 11; *forumZFD*, 2007a, S. 43; *forumZFD* 2007b; WINTERSTEINER, 2005, S. 44). Für diese Arbeit wurde, in Anlehnung an die Praxis der Entsendeorganisationen³⁸, der Begriff der friedenspolitischen Bildungsarbeit als umfassende Bezeichnung gewählt, um den Bezug zu den Friedensfachkräften hervorzuheben, ohne sich damit jedoch von den angeführten Konzepten abgrenzen zu wollen. Diese dienen im obigen Sinne vielmehr als Grundlage, wenn das Feld der friedenspolitischen Bildungsarbeit – bezogen auf Deutsch-

³⁷ In der Literatur werden diese beiden Bezeichnungen meist synonym verwendet (vgl. BÖHM, 2000, S: 188f.; HOFFMANN, 2005, S. 30; JÄGER, 2006, S. 537; LIN, 1999; SEITZ, 2004, S. 60ff.), was auch für diese Arbeit gilt.

³⁸ Neben friedenspolitischer Bildungsarbeit werden hier auch die Begriffe entwicklungspolitische Bildungsarbeit, Globales Lernen sowie Bildung für nachhaltige Entwicklung parallel benutzt (vgl. z. B. DED, 2006; EED, 2007; WFD, 2006).

land³⁹ – im Folgenden skizziert wird, um diesen Bereich für das Verständnis dieser Arbeit näher zu bestimmen⁴⁰.

4.1.1 Prinzipien und Aufgaben

Den oben angeführten pädagogischen Konzepten und damit auch der friedenspolitischen Bildungsarbeit liegt ein emanzipatorischer Bildungsbegriff zugrunde, wonach das vorrangige Ziel von Bildung die Befähigung zur Beteiligung am gesellschaftlichen Leben, die Selbstverwirklichung, die Entwicklung aller Anlagen und Talente eines Menschen sowie die Fähigkeit zu Dialog und friedlichem Zusammenleben ist (vgl. HOFFMANN, 2005, S. 14ff.; JÄGER, 2006, S. 537ff.; WINTERSTEINER, 2005, S. 43). Dies spiegelt sich schon in Art. 26, Abs. 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 wieder:

„Bildung muß auf die volle Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit und auf die Stärkung der Achtung vor den Menschenrechten und Grundfreiheiten gerichtet sein. Sie muß zu Verständnis, Toleranz und Freundschaft zwischen allen Nationen und allen rassischen oder religiösen Gruppen beitragen und der Tätigkeit der Vereinten Nationen für die Wahrung des Friedens förderlich sein.“

(Quelle: <http://www.unhcr.ch/udhr/lang/ger.htm>, 03.02.2008)

Bildung hat somit einen gesellschaftsgestaltenden Auftrag und ist eng verknüpft mit politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Veränderungsprozessen (vgl. HOFFMANN, 2005, S. 3ff; LENZEN, 2000, S. 7; WULF/MERKEL, 2002, S. 16ff.), wobei die Globalisierung und der mit ihr verbundene rasche soziale Wandel hier eine neue Herausforderung darstellen⁴¹, denn

„die Frage, wie Menschen, Gesellschaften, Staaten friedlich und in gegenseitiger Achtung und Wertschätzung zusammenleben können, wird in Zeiten der Globalisierung zu einer Schlüsselfrage für das Überleben und die weitere Entwicklung der Menschheit.“ (WINTERSTEINER, 2005, S. 42)

³⁹ (Friedenspolitische) Bildung ist auch ein wichtiges Thema im Rahmen von EZ- und ZFD-Projekten im Ausland und zurecht wird darauf hingewiesen, dass es hierfür unterschiedlicher Ansätze und Programme bedarf (vgl. z. B. HOFFMANN, 2005, 34f.; JÄGER, 2006, 548f.; SEITZ, 2004, 61ff.; WINTERSTEINER, 2005, S. 43). In dieser Arbeit geht es aber um die Reintegration von Friedensfachkräften in den deutschen Arbeitsmarkt und somit auch um die friedenspolitische Bildungsarbeit in Deutschland als mögliches Arbeitsfeld.

⁴⁰ Dabei geht es somit auch nicht darum, diese Konzepte oder auch noch weitere, ihnen ähnliche (z. B. Menschenrechts- und Demokratieerziehung, interkulturelle Pädagogik) miteinander zu vergleichen und in Verhältnis zueinander zu setzen oder über ihre Möglichkeiten und Grenzen zu diskutieren. Dies wird an anderer Stelle ausführlich getan und würde den Rahmen dieser Arbeit überschreiten (vgl. hierzu z. B. DAVIES (2005), HOFFMANN (2005), JÄGER (2006), SEITZ (2004), WINTERSTEINER (2000), WULF/MERKEL (2002)).

⁴¹ So titelt z.B. das Buch von WULF/MERKEL (2002) „Globalisierung als Herausforderung der Erziehung“ und ein weiteres von Annette SCHEUNPFLUG und Klaus HIRSCH (2000) heißt „Globalisierung als Herausforderung der Pädagogik“.

WULF/MERKEL (2002) identifizieren mit Verweis auf kulturelle Unterschiede sowie auf die ungerechte Verteilung von Wohlstand und Armut die „Gleichzeitigkeit des Ungleichen“ (ebd., S. 11) als zentrales Merkmal der Globalisierung. Auch WINTERSTEINER (2005) weist darauf hin, dass durch „die neoliberale Rücksichtslosigkeit, mit der die heutige Globalisierung vorangetrieben wird“ (ebd., S. 42), ökonomische Widersprüche verschärft, das ökologische Gleichgewicht bedroht und die Gefahr von Terrorismus und Krieg erhöht wird (ebd.).

Gleichzeitig bietet die weltweite Vernetzung von Wirtschaft, Politik und Kultur auch die Chance, den Blick auf die Probleme der „Einen Welt“ zu richten und sie gemeinsam anzugehen, wobei jedoch die kulturelle Vielfalt dieser „Einen Welt“ akzeptiert und berücksichtigt werden muss (vgl. ebd.; HOFFMANN, 2005, S. 18ff.). In dem Zusammenhang ist „die Angleichung der Lebenschancen unter Beibehaltung der kulturellen Vielfalt“ (WULF/MERKEL, 2002, S: 11) eine wichtige Aufgabe in den heutigen globalen Prozessen, an denen die Menschen teilnehmen.

Dabei spielt auch die Pädagogik eine wichtige Rolle, da sie ja eng mit politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Veränderungsprozessen verknüpft ist. Ihre Wirkung und Reichweite darf dabei allerdings nicht überschätzt werden. Pädagogische Maßnahmen allein reichen nicht aus, um mit den Herausforderungen der Globalisierung umzugehen, sondern müssen von politischen Anstrengungen begleitet sein (BAST, 1992, S. 135; HOFFMANN, 2005, S. 3; JÄGER, 2006, S. 542f.; WINTERSTEINER, 2000, S. 7f.). Das Bildungswesen muss somit nach HOFFMANN (2005, S. 17) Folgendes leisten:

„Kinder, Jugendliche und Erwachsene benötigen Orientierungshilfe und Unterstützung, um das komplexe historische Geschehen verstehen, die Kontroversen und Konflikte selbständig beurteilen und sie durch kompetentes Handeln ihrerseits beeinflussen zu können. Die Lernenden müssen als aktive Beteiligte an den Entscheidungen über die Zukunft der Gesellschaft, in der sie aufwachsen, ernst genommen werden.“

Vor diesem Hintergrund und basierend auf den pädagogischen Konzepten, an denen sich die friedenspolitische Bildungsarbeit orientiert – Friedenserziehung/ Friedenspädagogik, (entwicklungs)politische Bildung, Globales Lernen – können für das praktische pädagogische Handeln in diesem Bereich folgende Prinzipien und Aufgaben angeführt werden:

Prinzipien der friedenspolitischen Bildungsarbeit:

- Globale Gefährdungen der Gegenwart dienen ihr als Bezugspunkte, wobei die individuelle Gestaltungsmöglichkeit betont wird⁴².
- Konflikte sind produktive, treibende Kräfte individueller und gesellschaftlicher Entwicklung, mit denen konstruktiv umgegangen werden muss.
- Frieden ist mehr als die Abwesenheit von direkter Gewalt, wie z. B. Krieg, und beinhaltet im Sinne des „positiven Friedens“ nach GALTUNG auch die Abwesenheit von struktureller und kultureller Gewalt⁴³.
- Gegenseitige Akzeptanz und das Streben nach Gerechtigkeit sind Grundvoraussetzungen für faires menschliches Zusammenleben.
- Die Menschen aus dem Süden sind gleichberechtigte Partner in demokratischen Bildungskoooperationen.
- Ein ganzheitliches Verständnis von Bildung berücksichtigt die Verbindung von Individuellem und Kollektivem, Persönlichem und Politischem im Lernprozess und spricht den Menschen sowohl auf kognitiver, emotionaler als auch auf sozialer Ebene an.
- Interdisziplinäre, handlungsorientierte und partizipative Methoden ermöglichen somit innovatives Lernen, indem an die Lebenswirklichkeit der Menschen angeschlossen wird.

(vgl. hierzu ausführlicher BÖHM, 2000, S. 188f. + 424f.; HOFFMANN, 2005, S. 14ff.; JÄGER, 2006, S. 537ff.; LIN, 1999, S. 2; SCHIMPF-HERKEN, 2006, S. 8f.; FISCHER/TRITSCHLER, 2006b, S. 10; WINTERSTEINER, 2000, S. 9 + 2005, S. 44)

Aufgaben der friedenspolitischen Bildungsarbeit

a) Wissen und Kenntnisse vermitteln

- um ein Bewusstsein für die globale Vernetzung, die damit verbundenen Herausforderungen und auch die eigene Verantwortlichkeit zu schaffen

b) Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln:

- um mit Pluralismus, Gegensätzen, Konflikten und Gewalt konstruktiv umgehen zu können
- um individuelle und politische Handlungsmöglichkeiten für ein friedliches Zusammenleben zu eröffnen

⁴² Diese notwendige positive Perspektive spiegelt sich z. B. im Motto der friedenspolitischen Bildungsarbeit des *forumZFD* wieder: „Krieg wird von Menschen gemacht – Frieden auch“ (vgl. *forumZFD*, 2007).

⁴³ Zu diesem Friedensbegriff und dem Dreieck der Gewalt s. z. B. Johann GALTUNG: „Gewalt, Krieg und deren Nachwirkungen – Über sichtbare und unsichtbare Folgen der Gewalt“ (<http://them.polylog.org/5/fgj-de.htm>, 12.02.2008)

(vgl. hierzu ausführlicher BÖHM, 2000, S. 189. + 424f.; HOFFMANN, 2005, S. 14ff.; JÄGER, 2006, S. 537ff.; LIN, 1999, S. 1; SCHIMPF-HERKEN, 2006, S. 8f.; FISCHER/TRITSCHLER, 2006b, S. 10; WINTERSTEINER, 2000, S. 8f. + 2005, S: 44f.)

Die friedenspolitische Bildungsarbeit trägt damit zur Förderung einer „Kultur des Friedens“⁴⁴ bei und als oberstes Lernziel folgt daraus eine „Friedenskompetenz“ (WINTERSTEINER, 2005, S: 44), bei der

„es (...) sich um jene Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen (handelt), über die alle Menschen verfügen sollten, nicht bloß um sich selbst friedlich und zivilisiert zu verhalten, sondern auch, um verantwortlich und kompetent friedenspolitisch mitreden und mitwirken zu können.“

Welche Themen und Maßnahmen die friedenspolitische Bildungsarbeit umfassen muss, um dem gerecht zu werden, wird im nächsten Abschnitt dargestellt.

4.1.2 Themen und Maßnahmen

Themen der friedenspolitischen Bildungsarbeit

Anhand der aufgeführten Prinzipien und Aufgaben wurde deutlich, dass globale Schlüsselfragen, d. h. gegenwärtige und zukünftige Entwicklungen und Probleme der „Einen Welt“ die zentralen Themen der friedenspolitischen Bildungsarbeit darstellen müssen (vgl. HOFFMANN, 2005, S. 35; WINTERSTEINER, 2000, S. 9). DOMINIKOWSKI (1992, S 14ff.) hat im Rahmen seiner Untersuchung zu Situation, Problemen und Entwicklungschancen der friedenspolitischen Bildung in Nordrhein-Westfalen dazu eine Auflistung zusammengestellt, die auch heute noch gelten kann und hier angeführt wird, um einen Eindruck des weiten Spektrums dieses Feldes zu vermitteln. Die Beispiele dienen dabei lediglich der Konkretisierung und Verdeutlichung der Themenbereiche und stellen keine vollständige Beschreibung oder gar systematische Definition dar:

Frieden (z. B. Definitionen und Bestimmungen; positiver und negativer Frieden; Friedensideen; Friedensutopien; Friedensstrategien; Friedensbewegungen; Frieden als Prozess abnehmender Gewalttätigkeit und zunehmender Gerechtigkeit)

Krieg (z. B. Formen, Zusammenhänge, Hintergründe von Kriegen und internationalen Konflikten; Bürger- und Guerillakriege)

⁴⁴ Dieser Begriff wird in der (friedens)pädagogischen Literatur immer wieder verwendet (z. B. HOFFMANN, 2005; JÄGER, 2006; NOLZ/POPP, 1999; VOGT, 1997; WINTERSTEINER, 2005; WULF, 2007) und steht i. d. R. in Zusammenhang mit dem UNESCO-Aktionsprogramm für eine Kultur des Friedens, das u.a. auf die Förderung der friedlichen Beilegung von Konflikten, der gegenseitigen Achtung, des gegenseitigen Verständnisses und der internationalen Zusammenarbeit zielt. Es wurde in Anlehnung an die Erklärung der UN über eine Kultur des Friedens verabschiedet, die das Jahr 2000 zum „Internationalen Jahr für eine Kultur des Friedens“ sowie den Zeitraum von 2001-2010 zur "Internationalen Dekade für eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit zugunsten der Kinder der Welt" ausgerufen. haben (s. ausführlich dazu UNESCO, 1999 + 2008).

Gewalt (z. B. direkte, strukturelle, kulturelle Gewalt; Gewalt in der Familie, in der Schule; Gewalttätigkeit von Jugendlichen; Staatsmacht und Gewaltmonopol; Gewalt und Zivilisation; Gewalt im internationalen System; Gewaltminderung; Gewaltfreiheit)

Konflikt (z. B. Konflikttheorie allgemein; interpersonale, innergesellschaftliche, internationale Konflikte; Zusammenhänge und Hintergründe sozialer Konflikte; Möglichkeiten und Methoden von Konfliktregelung und –management)

„alte“ und „neue“ Sicherheitspolitik (z. B. Verteidigungspolitik; Militärstrategien; internationale Beziehungen und Konflikte; Ost-West-Konflikt (und dessen „Auflösung“); Sicherheitsbedürfnisse und Bedrohungswahrnehmungen; Umbrüche im internationalen System und neue Gefährdungen; Entstehung neuer Nationalstaaten; nationalistische, ethnische u. a. Konflikte; Migrationen und Fluchtbewegungen; ökologische, soziale u. a. Sicherheiten; neue europäische Friedensordnungen; KSZE; neue Weltordnung; UNO; alternative Sicherheits- und Verteidigungskonzepte)

Rüstung und Militär (z. B. Rolle des Militärs in der Gesellschaft; Militarismus; Militärstrategien und militärische Verteidigungskonzepte; Kriegsdienstverweigerung; Militärausgaben und Rüstungslasten; Rüstungsexport und Waffenhandel; Abrüstung und Konversion)

Nord-Süd-Konflikt/Süd-Süd-Konflikt (z. B. wirtschaftliche Abhängigkeit und strukturelle Ausbeutung; Schuldenkrise; Armut und Verelendung; Entwicklungsstrategien und Wege aus der Abhängigkeit; Konflikte in der sog. Dritten Welt um Territorien und Ressourcen; ethnische, religiöse, weltanschauliche Konflikte; Bürgerkriegssituationen; außen gesteuerte Konflikte; Migrations- und Fluchtbewegungen)

Nationalismus und Rechtsextremismus (z. B. Neofaschismus; Ausländerfeindlichkeit; Asylrecht; Ausgrenzung von Minderheiten; Konjunktur konservativer und rechtsextremer Werte und Weltbilder; multikulturelle Gesellschaft als Gegenentwurf)

Risikogesellschaft und ökologische Gefährdungen (z. B. zunehmende soziale, ökologische u. a. Gefährdungen und Risiken der modernen Industriegesellschaft; Umweltzerstörung und Ressourcenverbrauch; Risikotechnologien (Atomkraft, Gentechnologie u. a.))

innergesellschaftliche Konflikte (z. B. Herrschaft und Gesellschaftsordnung; Abhängigkeit, Ausbeutung, Benachteiligung (vs. Partizipation, Gerechtigkeit, Demokratie, Menschenrechte); soziale Umbrüche der Moderne; Individualisierung, Flexibilisierung, Auflösung alter sozialer Strukturen und Werthorizonte, Entstehung neuer individueller Risikolagen und Identitäten)

Patriarchat und Geschlechterdiskriminierung (z. B. Sexismus (geschlechtsspezifische Benachteiligung) als direkte und strukturelle Gewalt; Geschlechterrollen und ihre soziale, ökonomische, militärische u. a. Bedeutung)

historische Aspekte (z. B. Krieg, Frieden, Gewalt in der Geschichte; Nationalsozialismus, Judenverfolgung, Kriegsbegeisterung und pazifistisches Engagement in der Geschichte)

Feindbilder und Aggressionen (z. B. Aggressivität als menschliche Veranlagung? Ursachen und Zusammenhänge aggressiven, gewalttätigen Verhaltens; Vorurteile und menschliches Handeln; stereotype Wahrnehmungen von Anderen; Fremde, Ausgegrenzte, Sündenböcke; Feindbilder und ihre Entstehung durch Medien u. a.)

Friedenspädagogik (z. B. Erziehung zur Friedfertigkeit oder zur Friedensfähigkeit? Konfliktfähigkeit, soziale Partizipation, Handlungsfähigkeit als Lernziele; Kriegsspielzeug)

Maßnahmen der friedenspolitischen Bildungsarbeit:

Laut WINTERSTEINER (2005) kann „das ‚Lernziel Friedenskompetenz‘ (...) nur erreicht werden, wenn tatsächlich auf allen Ebenen der Bildungspolitik, von der schulischen und außerschulischen Erziehung bis hin zur universitären Friedenspädagogik ein qualitativ hochwertiges Angebot entwickelt wird“ (ebd., S. 44). Dies schließt für ihn vor allem auch die Integration der friedenspolitischen Bildung in die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften, aber auch von verschiedensten weiteren Berufen, wie z. B. bei Polizei und Verwaltung, Justiz, Medizin, bei allen Sozialberufen sowie nicht zuletzt bei Journalisten und Medienarbeitern mit ein (vgl. ebd., S. 44f.).

Auch der „integrierte Rahmenaktionsplan zur Friedens-, Menschenrechts- und Demokratieerziehung“ der UNESCO (1994), der sich als „eine aktuelle Gesamtschau der Probleme und Umsetzungsmöglichkeiten für eine Bildung zugunsten von Frieden, Menschenrechten und Demokratie“ (ebd., S. 2, Punkt 4) versteht, weist darauf hin, dass sich „das Instrumentarium einer Bildung für Frieden, Menschenrechte und Demokratie (...) auf alle Typen, Stufen und Formen des Bildungswesens beziehen“ (ebd., S. 4, Punkt 14) muss. Dementsprechend ist auch das Feld der friedenspolitischen Bildungsarbeit nicht auf einzelne Zielgruppen oder Bereiche beschränkt, sondern umfasst Kinder und Jugendliche ebenso wie Erwachsene und bezieht sich sowohl auf den schulischen und universitären als auch den außerschulischen Bereich.

Auch die Ebenen der Arbeitsmöglichkeiten in diesem Bereich sind vielfältig und können – in Anlehnung an die Vermittlungsebenen der Friedenspädagogik von GUGEL/JÄGER (2003, S. 6) – gegliedert werden in:

- Forschung über Vermittlung
(Grundlagen der Bildungspolitik und einzelner Praxisfelder; Prinzipien für didaktische und curriculare Handreichungen für die Praxis; (Wirkungs)forschung über Lerninhalte, Lernziele und Methoden in der Praxis; Evaluation der Praxis)
- Umsetzung / Bildungspraxis
(z. B. Erstellung von praxisrelevanten Materialien; Entwicklung und Durchführung von Seminaren, Trainings, Workshops, Projekten, Planspielen, etc.; Angebot von Praxisberatung und Supervision)
- Politisches Handeln
(symbolisches öffentliches oder direktes politisches Handeln mit dem Ziel der Einflussnahme auf Bevölkerung oder Entscheidungsträger)

Diese Skizzierung der friedenspolitischen Bildungsarbeit zeigt, dass es sich hier um ein weites Feld handelt, dem nicht nur die Bildungsarbeit der Entsendeorganisationen – in Anlehnung daran wurde der Begriff ja für diese Arbeit gewählt – sowie die Qualifizierung künftiger Fachkräfte zugerechnet werden kann, sondern es umfasst gemäß DOMINIKOWSKI (1992, S. 9) all diejenige Bildungsarbeit, „die Frieden und Friedenspolitik zum Bildungsgegenstand oder Bildungsansatz macht. Friedenspolitische Bildung läßt sich also einerseits über den Themenbezug identifizieren, (...) andererseits aber auch als ein übergreifender Bildungsanspruch oder ein Arbeitsprinzip.“

Welches Potenzial die ehemaligen Friedensfachkräfte hierfür mitbringen, das wird im folgenden Abschnitt näher erläutert.

4.2 Das Potenzial der Friedensfachkräfte für die friedenspolitische Bildungsarbeit

In Kapitel 3.2 wurde bereits allgemein darauf eingegangen, dass ehemalige Fachkräfte, sowohl EH als auch FFK, ein „unentbehrliches Potenzial“ für die (Bildungs)arbeit der Entsendeorganisationen darstellen, denn aufgrund ihrer im Einsatz gemachten Erfahrungen und dem dort erworbenen Wissen bringen sie eine hohe Motivation und Qualifikation für einen „Einsatz danach“ mit. Hier wird dies nun, im Sinne der Ausrichtung dieser Arbeit auf Friedensfachkräfte und die friedenspolitische Bildungsarbeit, konkretisiert⁴⁵.

4.2.1 Motivation der Friedensfachkräfte

Der starke Wunsch bei vielen Rückkehrenden, ihre Erfahrungen und Kenntnisse aus dem Einsatz auch hinterher nutzen zu können, führt häufig dazu, dass sie sich in Deutschland weiterhin in diesem Bereich engagieren⁴⁶ (vgl. HEMEDINGER, 1995, S. 143; KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 37; LUTTERBECK, S. 20; OBERNDORFER/KRAMMER, 2001, S. 109; SCHOENMEIER, et. al., 1980, S. 5). Das allein bedeutet zwar noch nicht zwangsläufig das Engagement in der Bildungsarbeit, denn die Möglichkeiten sind ja breit gefächert (s. S. 32). Aber dieser Wunsch ist nicht selten eng mit dem Bedürfnis verbunden, „die Erfahrungen aus der Zeit im

⁴⁵ Dabei kann auch auf Literatur, die sich auf EH bezieht bzw. nicht zwischen EH und FFK differenziert, zurück gegriffen werden, sofern die unterschiedliche inhaltliche Schwerpunktsetzung (bezogen auf den Einsatz: „working on conflict“ vs. „working in conflict“, s. 2.4; bezogen auf die Bildungsarbeit: „Lernziel Friedenskompetenz“, s. 4.1) keine Rolle spielt. Es soll hier nicht der Eindruck vermittelt werden, EH seien für die friedenspolitische Bildung ungeeignet. Dies ist keineswegs der Fall, die Konzentration auf FFK ergibt sich lediglich aus der Schwerpunktsetzung dieser Arbeit.

⁴⁶ Analog zum entwicklungspolitischen Engagement der EH kann man hier bei den FFK von friedenspolitischem Engagement sprechen.

Partnerland anderen zugänglich zu machen“ (HECKEL, 2006, S. 6) und dadurch in Deutschland „etwas zu bewegen“ (ebd.). Man möchte z. B. dazu beitragen Klischees abzubauen, für Offenheit und Vielfalt zu werben oder entwicklungs- bzw. friedenspolitisches Bewusstsein und Engagement zu fördern (vgl. KOTTE et. al., 2006, S. 35). Gerade dieses Bedürfnis kann eine Tätigkeit in der friedenspolitischen Bildungsarbeit sehr gut befriedigen (s. 4.1.1).

Für diese Annahme spricht auch die Tatsache, dass der Anteil des Engagements der Rückkehrenden gerade im Bildungsbereich sehr hoch ist (vgl. HEMEDINGER, S. 134; KOCH/WIDMAIER, S. 37; LUTTERBECK, S. 7; OBERNDORFER/KRAMMER, S. 149f.; SCHOENMEIER et. al., S. 6). Auch bei der Arbeitsplatzsuche nach der Rückkehr ist laut KOCH/WIDMAIER (2006, S. 63) der Bereich Bildung/Lehre mit 30% der Zweithäufigste, in dem die ehemaligen Fachkräfte gerne arbeiten möchten – an erster Stelle steht mit Abstand (57%) die Suche nach einem Job im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit.

Waren die Rückkehrenden bereits während ihres Einsatzes oder auch schon davor pädagogisch tätig, kommt dadurch als zusätzlicher Motivationsfaktor noch die somit vorhandene Qualifikation für diesen Bereich hinzu.

4.2.2 Qualifikation der Friedensfachkräfte

In Kapitel 2.5.1 wurde auf Kriterien eingegangen, die man mitbringen muss, um im Rahmen des ZFD als Friedensfachkraft in eine Krisenregion entsendet zu werden. Daran wird deutlich, dass sie über Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, die in der friedenspolitischen Bildungsarbeit vermittelt werden sollen. So wird von ihnen z. B. zivilgesellschaftliches Engagement erwartet, im Bereich der sozialen und personalen Kompetenzen sind u. a. Empathie, allgemeine interkulturelle Kompetenz sowie Reflexionsfähigkeit der eigenen (auch geschlechtsspezifischen) Rolle gefragt. Zudem werden entscheidende allgemeine fachliche Kompetenzen (z.B. Theorie und Modelle von Konflikten und Konfliktverläufen sowie Instrumente der Konfliktintervention, kulturspezifische Konfliktmodelle, Kenntnisse der geschlechtsspezifischen Rolle von Frauen in Friedensprozessen) vorausgesetzt.

Durch die Erfahrungen im Einsatz werden diese Kompetenzen dann noch verstärkt, denn durch das Leben und Arbeiten in einer anderen Kultur haben die Fachkräfte „einen Perspektivenwechsel und die Relativität der eigenen Weltsicht erfahren und die Sicht anderer Kulturen kennen gelernt“ (HECKEL, 2006, S. 5), sowie zudem profundes Wissen über das Land und den Konflikt, in dem sie gearbeitet haben, erworben. Berücksichtigt man dann auch noch, dass sie zusätzlich

über pädagogische Kompetenzen (Lehren und Unterrichten, Arbeit mit Gruppen, Animation, Moderation, Gesprächs- und Verhandlungsführung) verfügen sollen (s. 2.5.1), liegt die Vermutung nahe, dass sie

„durch ihre interkulturelle Kompetenz, durch ihr Wissen über andere Gesellschaften und durch eine andere Perspektive auf Nord-Süd-Beziehungen und globale Zusammenhänge (...) in der Lage (sind), die thematischen Auseinandersetzungen mit Leben zu füllen“ (AGEH, 2007, S. 4)

Das kann sie zu „authentischen und kompetenten Vermittlern“ (HECKEL, 2006, S: 5) machen. Gerade dies ist ein wichtiger Aspekt, wenn man davon ausgeht, dass „die Orientierung an Werten wie Frieden oder Gerechtigkeit (...) weiterhin zentral über vorbildhaftes Verhalten“ (JÄGER, 2006, S. 551) geschieht.

Speziell bezogen auf die Qualifizierung von künftigen Friedensfachkräften, die nach dem oben skizzierten Verständnis von friedenspolitischer Bildungsarbeit auch diesem Bereich zugerechnet wird (s. 4.1.2), bringen die Rückkehrenden entscheidende Voraussetzungen mit, um hier z. B. als Trainer zu arbeiten. Denn sie können, entsprechend den Anforderungen von BITTNER/REISCH (1992, S. 123) an eine gute Auslandsvorbereitung

„nicht nur angelesenes Wissen weitergeben, sondern (haben) selbst berufliche Erfahrungen im Ausland gesammelt (...). Dabei ist auch wichtig, daß sie von der unmittelbaren eigenen Erfahrung abstrahieren können und diese selbst ausreichend verarbeitet haben.“

Letzteres ist ein wichtiger Gesichtspunkt und muss unbedingt berücksichtigt werden. Denn auch wenn hier aufgezeigt wurde, dass die Friedensfachkräfte über entscheidende Qualifikationen verfügen, um nach ihrer Rückkehr im Bereich der friedenspolitischen Bildungsarbeit tätig zu werden, soll mit LUTTERBECK (2007) einschränkend darauf hingewiesen werden, dass „RückkehrerInnen zwar auf der motivationalen Ebene und was die Vorstellung von Projekten angeht, einen Vorsprung (haben), (...) aber bezüglich Methoden und didaktischer Kompetenz keinesfalls von vornherein privilegiert“ (ebd., S. 23) sind. Zwar gehören zu den Anforderungen an künftige Friedensfachkräfte ja auch gewisse pädagogische Kompetenzen (s. o.), die Frage ist jedoch, inwiefern diese weiter entwickelt werden, wenn die Fachkraft vor und auch während des Einsatzes nicht pädagogisch tätig war. Da sie allerdings durch eine entsprechende Aufarbeitung der Erfahrungen und z. B. auch Fortbildungen erworben werden können, schmälert dies nicht die Tatsache, dass Friedensfachkräfte ein hohes Potenzial für eine Tätigkeit in der friedenspolitischen Bildungsarbeit mitbringen.

Was die Dienste hier tun und inwiefern sie dabei auf dieses Potenzial zurückgreifen, wird im Folgenden dargestellt. Dabei geht es auch hier wieder nicht darum, die einzelnen Organisationen mit ihren Angeboten zu vergleichen, sondern es soll ein allgemeiner Überblick gegeben werden⁴⁷.

4.3 Die Bildungsarbeit der Entsendeorganisationen im Inland

Das Feld der friedenspolitischen Bildungsarbeit ist sehr weit (s. 4.1) und dementsprechend vielfältig sind auch die Tätigkeiten der Entsendeorganisationen in diesem Bereich in Deutschland. Sie beraten und unterstützen die pädagogische Arbeit sowohl im schulischen und universitären, als auch im außerschulischen Bereich (z. B. in Kindergarten, Jugendarbeit oder Erwachsenenbildung), indem sie u. a. Arbeitsmaterialien erstellen, Konzepte für Bildungsangebote entwickeln sowie Referenten und Trainer für Vorträge, Seminare, Workshops, Projekte, Aktionen, etc. vermitteln. Dabei handelt es sich meist um ehemalige Fachkräfte oder auch Menschen aus den Ländern ihrer Projektarbeit, die anhand konkreter Beispiele die Themen der friedenspolitischen Bildungsarbeit behandeln.

Die Einbindung der zurückgekehrten Fachkräfte hierbei ist je nach Entsendedienst mehr oder weniger systematisch organisiert⁴⁸ und basiert bis auf wenige Ausnahmen auf dem ehrenamtlichen bzw. nebenberuflichen Engagement der Rückkehrenden. Zur inhaltlichen und didaktischen Unterstützung bei der Planung von Veranstaltungen werden u. a. Fortbildungen für sie angeboten (vgl. AGEH, 2007, S. 4; DED, 2006; EED, 2007; *forum*ZFD 2007a/b; WFD, 2006).

Daneben führen einige der Entsendedienste auch selbst Kurse, Seminare und Trainings durch, die einerseits der Vorbereitung und Qualifizierung ihrer künftigen Fachkräfte dienen, sich gleichzeitig aber auch an all diejenigen richten, „die sich für die ‚Eine Welt‘ engagieren“ (AGEH/EED, 2008, S. 3)⁴⁹. Hier wird ebenfalls auf das Potenzial ehemaliger Fachkräfte zurückgegriffen, sei es als Referent bzw. Trainer oder durch ihre Mitarbeit bei der konzeptionellen Entwicklung der Angebote⁵⁰.

⁴⁷ Ausführliche Informationen zu ihrer Bildungsarbeit finden sich in entsprechenden Publikationen (z.B. DED, 2006; EED, 2007; *forum*ZFD 2007a/b; WFD, 2006) und auf den Internetseiten der Dienste.

⁴⁸ Einige der Dienste besitzen z. B. eine Referentendatenbank, in die sich die an einer Tätigkeit im Bildungsbereich Interessierten aufnehmen lassen können und teilweise arbeiten sie in Kooperation mit Bildungseinrichtungen zusammen.

⁴⁹ Dazu werden auch die Angebote der Akademie für Konflikttransformation im *forum*ZFD sowie der Mitglieder des Qualifizierungsverbundes der AGDF gezählt, die im Huckepackverfahren ebenfalls Personal entsenden können (s. Fußnoten 6 + 7).

⁵⁰ Diese Information basiert in erster Linie auf meinen Einblicken in die Arbeit der Akademie für Konflikttransformation, wird aber z. T. auch für die anderen Organisationen erwähnt (vgl. AGEH, 2007, S. 5; KOCH/WIDMAIER, 2006, S. 35; RIECHE, 2006, S. 34; s. auch Anhang 3).

5 Zum Forschungsprozess

Bei der Einführung in die Thematik der beruflichen Reintegration wurde das Defizit in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit diesem Thema erwähnt und auf den sehr geringen Forschungsstand in diesem Bereich, insbesondere bezogen auf Friedensfachkräfte, hingewiesen. Um dem, wenn auch lediglich in geringem Maße, entgegenzuwirken, wurde im Rahmen dieser Arbeit eine empirische Untersuchung durchgeführt, die eine erste Sondierung zum Thema der beruflichen Reintegration von Friedensfachkräften, speziell im Bereich der friedenspolitischen Bildungsarbeit, darstellt. In diesem Kapitel wird nun der qualitative Forschungsprozess veranschaulicht, indem seine Zielsetzung erläutert sowie das methodische Vorgehen genauer beschrieben werden.

5.1 Forschungsanliegen

Anhand der Darstellung in Kapitel 3 wurde deutlich, dass die (berufliche) Wiedereingliederung nach einem Auslandseinsatz häufig mit Schwierigkeiten verbunden sein kann und der erfolgreiche Verlauf dieses Prozesses von zahlreichen Faktoren abhängt. Dabei spielt es, insbesondere für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, eine wichtige Rolle, dass die Erfahrungen und Kenntnisse, die während des Einsatzes gemacht wurden, weiterhin genutzt und eingebracht werden können. Gerade dies ist im Bereich der personellen Entwicklungszusammenarbeit auch ausdrücklich gewünscht, sollen die ehemaligen Fachkräfte dadurch doch zur Bewusstseinsbildung in der deutschen Gesellschaft beitragen. Die Entsendeorganisationen verpflichten sich deshalb, ihre Rückkehrenden dabei zu unterstützen und die friedenspolitische Bildungsarbeit bietet sich hier als ein potentielles Tätigkeitsfeld an.

Aber obwohl es institutionelle Unterstützungsmöglichkeiten zur Reintegration gibt und die Entsendeorganisationen ihren Rückkehrenden meist Gelegenheit bieten, sich in der friedenspolitischen Bildungsarbeit zu engagieren, beklagen diese nicht selten vor allem das mangelnde Interesse gerade ihrer Entsendeorganisation an den im Einsatz gemachten Erfahrungen sowie fehlende Nutzungsmöglichkeiten der im Ausland erworbenen Qualifikationen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit nach der Rückkehr. Der Betonung des „unentbehrlichen Potenzials“ steht somit eine geringe tatsächliche Nutzung gegenüber.

Dass sich auch die Entsendeorganisationen über Defizite im Bereich ihrer Rückkehrerbetreuung – insbesondere bezüglich der Friedensfachkräfte – bewusst

sind, zeigt die Durchführung eines Studententages mit dem Thema „Der Verantwortung gerecht werden – Debriefing und Reintegration von Fachkräften in der internationalen Friedensarbeit“, bei dem u. a.

„in den Blick genommen werden (sollte), wie das Wissenspotential der Fachkräfte in der entwicklungs- und friedenspolitischen Arbeit derzeit genutzt wird, genutzt werden kann und welche Maßnahmen zur Verbesserung dieser Arbeit ergriffen werden können.“ (s. Anhang 4)

Ob dabei auch auf die Diskrepanz eingegangen wird, dass die Rückkehrenden ihre Kenntnisse vorrangig in die hauptberufliche Tätigkeit einfließen lassen wollen, die Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisationen sich hingegen stark auf das ehrenamtliche bzw. nebenberufliche Engagement konzentriert, geht hieraus allerdings nicht hervor. Dabei hat bereits SCHOENMEIER (1980, S. 9) bezüglich der ehrenamtlichen Tätigkeit festgestellt, dass „die stärkste Restriktion für alle Rückkehrer (...) in der Schwierigkeit (liegt), entwicklungspolitisches Engagement mit beruflichen und familiären Anforderungen in Einklang zu bringen“. Deshalb sollte es auch im Interesse der Dienste liegen, sich für eine berufliche Nutzung der Erfahrungen einzusetzen.

Mit der hier durchgeführten empirischen Untersuchung soll nun das subjektive Wiedereingliederungserleben von Friedensfachkräften erfasst werden, die es im Verständnis dieser Arbeit sozusagen geschafft haben, d. h. ihre Erfahrungen und Kenntnisse aus dem Einsatz in ihrer heutigen Arbeit einbringen können, indem sie hauptberuflich in der friedenspolitischen Bildungsarbeit tätig sind. Ziel war dabei, herauszufinden

- was sie im Reintegrationsprozess als förderlich / hinderlich erlebt haben⁵¹
- was dazu geführt hat, dass sie heute in der friedenspolitischen Bildungsarbeit tätig sind
- wie ihrer Meinung nach noch mehr Unterstützung geleistet werden könnte, um das Einbringen der Erfahrungen und des Wissens aus dem Einsatz besser zu fördern

um zu schauen, in wiefern ihr subjektives Erleben der Reintegration mit dem in der Literatur geschilderten und bisherigen Forschungsergebnissen vergleichbar ist und daraus dann evtl. Empfehlungen für die Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisationen abzuleiten.

⁵¹ In Kapitel 3 wurde bereits angeführt, dass berufliche und soziale/private Reintegration eng zusammenhängen und sich gegenseitig beeinflussen. Deshalb wurde auch bei der hier durchgeführten Befragung nicht streng zwischen den beiden Bereichen getrennt, um eine vorschnelle Selektion zu vermeiden.

5.2 Forschungsverlauf

In Kapitel 3 wurde deutlich, dass es noch nicht viele theoretische Grundlagen zum Thema der beruflichen Reintegration von Friedensfachkräften gibt und der Reintegrationsprozess zudem sehr individuell verläuft. Aus diesen Gründen wurde die Entscheidung für einen qualitativen Forschungsansatz getroffen, um dem explorativen Charakter der Untersuchung gerecht zu werden und auch die relative Bedeutung der verschiedenen Einflussgrößen auf die Reintegration und ihren individuellen Verlauf abzubilden. Denn zu den zentralen Prinzipien der qualitativen Sozialforschung zählen u. a. Offenheit, Flexibilität und der Prozesscharakter von Forschung und Gegenstand. Dadurch wird zum einen die Explorationsfunktion der qualitativen Sozialforschung betont, wodurch Neues entdeckt werden kann. Zudem werden die Perspektiven der Beteiligten und ihre Vielschichtigkeit berücksichtigt, wodurch soziale Erscheinungen in ihrem Kontext, ihrer Komplexität und Individualität erfasst, beschrieben und verstanden werden können (vgl. FLICK, 2004, S. 16ff.; LAMNEK, 2005, S. 21ff.).

Daraus ergibt sich aber auch, dass es keine objektiv richtige, universal einsetzbare Methode zur Datenerhebung und Auswertung gibt, denn „der zu untersuchende Gegenstand (ist) Bezugspunkt für die Auswahl von Methoden und nicht umgekehrt“ (FLICK, 2004, S. 17). Somit entscheiden letztlich der Forschungsgegenstand und die an ihn gerichtete Forschungsfrage über die Wahl des methodischen Vorgehens (vgl. ebd., S. 16ff.; LAMNEK, 2005, S. 293ff.). Dabei ist es notwendig, die einzelnen Schritte des Untersuchungsprozesses so weit wie möglich offen zu legen, damit er nachvollziehbar und somit die Intersubjektivität seiner Ergebnisse gesichert ist (vgl. FLICK, S. 317ff.; LAMNEK, 2005, S. 24).

Im Folgenden wird dieser Forderung Rechnung getragen, indem der Forschungsverlauf dargestellt und dabei u. a. auch die Entscheidung für das Leitfaden-Interview als Erhebungs- und für die qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode begründet wird.

5.2.1 Erhebung der Daten

Das Leitfaden-Interview

Sowohl in der quantitativen als auch in der qualitativen Forschung werden zur Erhebung der Daten sehr häufig Interviews eingesetzt, bei LAMNEK (2005, S. 329) werden sie sogar als „Königsweg“ bezeichnet. Grund hierfür mag sein, dass man „auf diesem Weg einen raschen Zugang zum Forschungsfeld, zu den interessie-

renden Personen und in der Regel reichlich Datenmaterial“ (FRIEBERTSHÄUSER, 1997, S. 371) erhält. Ein weiterer Vorteil ist, „dass die Informationen in statu nascenti aufgezeichnet werden können, unverzerrt-authentisch sind, intersubjektiv nachvollzogen und beliebig reproduziert werden können“ (LAMNEK, 2005, S. 329). Dies spielte auch bei der Entscheidung für das Interview zur Datenerhebung im Rahmen dieser Arbeit eine wichtige Rolle und speziell die Form des qualitativen Leitfaden-Interviews bot sich für das zugrunde liegende Forschungsinteresse (s. 5.1) aus folgenden Gründen an: Zum einen geht man davon aus „dass in der relativ offenen Gestaltung der Interviewsituation die Sichtweisen des befragten Subjekts eher zur Geltung kommen als in standardisierten Interviews oder Fragebögen“ (FLICK, 2004, S. 117). Zum anderen wird durch den Leitfaden die Eingrenzung auf einzelne Themenkomplexe festgelegt sowie eine gewisse Vergleichbarkeit der Ergebnisse aus den verschiedenen Einzelinterviews gesichert (vgl. FRIEBERTSHÄUSER, 1997, S. 375; HELFFERICH, 2005, S. 159).

In Anlehnung an HELFFERICH (2005) wurde – basierend auf den Grundlagen der vorliegenden Literatur zum Thema sowie auf eigenen Kenntnissen des Feldes durch Kontakte zur Entsendeorganisation *forumZFD* und zu zurückgekehrten Friedensfachkräften – ein Leitfaden nach den Prinzipien der qualitativen Forschung erstellt, der im Anhang eingesehen werden kann (s. Anhang 5). Er enthält erzählungsgenerierende Fragen sowie Stichworte für Nachfragen und Aufrechterhaltungs- bzw. Steuerungsfragen. Dadurch wird gewährleistet, dass genug Raum für die subjektive Sichtweise der Befragten und die für sie relevanten Aspekte bezüglich des komplexen Themas gelassen wird, gleichzeitig aber auch keine von mir als wichtig empfundenen Punkte vergessen werden und evtl. tiefer nachgefragt werden kann (vgl. FRIEBERTSHÄUSER, 1997, S. 375ff.; HELFFERICH, 2005, S. 160). Somit „dient (der Leitfaden) nicht zur Vorstrukturierung eines Frage-Antwort-Schemas, sondern fungiert im Gegenteil lediglich als Orientierungsrahmen und Gedächtnisstütze für den Interviewenden, indem er Hintergrundwissen thematisch organisiert“ (FRIEBERTSHÄUSER, 1997, S. 380). Zum Abschluss sollte den Interviewpartner dann nochmals Gelegenheit gegeben werden, auf Aspekte, die ihnen wichtig erschienen, aber noch nicht angesprochen wurden, einzugehen und auch die Teilnahmemotivation wurde abgefragt.

Der Kurzfragebogen

Um das Interview offen gestalten zu können und eben ein Frage-Antwort-Schema zu vermeiden, sollte es auch frei sein von „Fakten“-Fragen, z. B. zu de-

mographischen oder (berufs)biographischen Daten. Deshalb wurde vorab an die Interviewpartner ein Kurzfragebogen verschickt (s. Anhang 6) mit der Bitte, diesen zum Interview ausgefüllt mitzubringen (vgl. FRIEBERTSHÄUSER, 1997, S. 380). Dies war allerdings nur bei einer der befragten Personen der Fall, die anderen schickten ihn auf Nachfrage innerhalb von zwei bis vier Wochen nach dem Interview per Email an mich zurück, eine Person schickt aus Zeitmangel lediglich einen Lebenslauf, der aber die benötigten Daten ebenfalls enthielt.

Das Postskriptum

Unmittelbar nach jedem Interview wurde ein Postskriptum (s. Anhang 7) angefertigt, um Gesprächsthemen oder Ereignisse vor und nach dem Interview, kurze Eindrücke zur Person, der Gesprächsatmosphäre und dem Verhältnis zwischen Interviewerin und Befragtem festzuhalten (vgl. ebd., S. 392; HELFFERICH, 2005, S. 172; LAMNEK, 2005, S. 291). Damit sollte ein Gesamteindruck aufgezeichnet und erste Ideen für die Interpretation gewonnen werden, denn „für jede Untersuchung (ist es) wichtig einzubeziehen, daß der oder die Interviewende und die Situation des Interviews einen wesentlichen Einfluß auf die zustande gekommenen Daten ausüben“ (FRIEBERTSHÄUSER, 1997, S. 281).

Die relevanten Informationen aus Postskriptum und Kurzfragebogen bzw. Lebenslauf flossen in die Auswertung der Leitfaden-Interviews mit ein, ebenso wie noch ein weiterer Lebenslauf einer befragten Friedensfachkraft, den mir diese zusätzlich im Vorfeld des Interviews zur Verfügung stellte.

Auswahl der Interviewpartner

Die Auswahl der Untersuchungspersonen entscheidet über Gültigkeit und Reichweite der Aussagen, die später getroffen werden können. In der quantitativen Forschung dient hierfür das Kriterium der Repräsentativität, das erfüllt ist, wenn die Stichprobe in ihrer Zusammensetzung der Grundgesamtheit entspricht. HELFFERICH (2005, S. 152f.) merkt hierzu an, dass dies „für qualitative Stichproben kein sinnvolles Kriterium (ist). Qualitative Forschung zielt auf das Besondere. Hier (...) stellt sich die Frage, ob und wie das Allgemeine im Besonderen zu fassen ist.“ Auch LAMNEK (2005, S. 193) betont, dass es

„qualitativer Forschung nicht um eine große Zahl von Fällen (geht), sondern um für die Fragestellung typische Fälle. Es sollen Strukturen und Bezüge entdeckt und beschrieben und nicht die quantitative Ausprägung entdeckt werden.“

Dies trifft auch für den explorativen Charakter dieser Untersuchung zu, bei der noch hinzukommt, dass die Grundgesamtheit nicht bekannt ist, da es keine offi-

zielle Übersicht bzw. Statistik über die Anzahl der zurück gekehrten Friedensfachkräfte sowie deren beruflichen Verbleib gibt⁵².

Dennoch benötigt man auch in der qualitativen Forschung ein Kriterium zur Festlegung der Stichprobe, um berechtigt annehmen zu können, dass die eigene Auswahl die „typischen Fälle“ einer Gruppe enthält und somit deren Verallgemeinerbarkeit eingeschätzt werden kann. Dafür schlägt HELFERRICH (2005, S. 153f.) ein dreistufiges Verfahren vor, das auch hier angewendet wurde:

In einem ersten Schritt gilt es, eine enge Fassung der Gruppe vorzunehmen, um die es gehen soll. Im Falle dieser Untersuchung handelte es sich dabei um ehemalige Friedensfachkräfte, die im Rahmen des ZFD-Programms für mehrere Jahre in einer Krisenregion tätig waren und nach ihrer Rückkehr nun im Bereich der friedenspolitischen Bildungsarbeit tätig sind.

Im Weiteren sollte das Gütekriterium der „inneren Repräsentation“ (MERKENS zitiert nach HELFFERICH, 2005, S. 153) beachtet werden, dass das Kriterium der Repräsentativität ersetzt und in angemessenem Maße dann erreicht ist, wenn sowohl der Kern des Feldes als auch davon abweichende Fälle in der Auswahl vertreten sind. Relevante Faktoren um den „Kern des Feldes“ abzubilden, waren in dieser Untersuchung, dass die Befragten möglichst mit verschiedenen Organisationen – auch über das Huckepackverfahren (s. Fußnote 6) – entsendet waren und heute sowohl freiberuflich als auch fest angestellt tätig sind. Zudem sollte auf ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen geachtet werden. Da die Mehrzahl der FFK nach dem Einsatz arbeitslos ist, wurde als „abweichender Fall“ auch eine Friedensfachkraft in die Auswahl mit aufgenommen, die für die Zeit des Einsatzes beurlaubt war und im Anschluss nun wieder bei ihrem vorherigen Arbeitgeber angestellt ist.

Im letzten Schritt wird dann nach der Durchführung der Interviews noch einmal geprüft, welche Konstellation nicht in der Auswahl enthalten ist und somit evtl. eine erneute Verengung der Gruppendifinition und damit auch eine Limitation der Aussagekraft vorgenommen werden muss. In dem vorliegenden Fall stellte sich nach den Interviews heraus, dass bezüglich der familiären Situation eine starke Einseitigkeit vorherrschte. So hatte lediglich eine der befragten Personen

⁵² Eine entsprechende Nachfrage direkt bei den Trägerorganisationen zur Anzahl ihrer Rückkehrenden wurde leider nicht von allen beantwortet und die Frage nach einer Übersicht bezüglich des beruflichen Verbleibs der ehemaligen FFK wurde sowohl von den Diensten als auch vom FöW verneint, so dass hierzu keine näheren Informationen gewonnen werden konnten. KOCH/WIDMAIER (2006, S. 73) empfehlen dem FöW und den Entsendeorganisationen „für das Monitoring von Rückkehrer/innen und zukünftigen Studien, (...) sich über den Verbleib von Rückkehrer/innen in den ersten 3 Jahren nach der Rückkehr eine Datenbasis aufzubauen.“

ein bereits erwachsenes Kind, das nicht mit ausgereist war, alle anderen waren kinderlos. Auch die Partner, sofern die Befragten zum Zeitpunkt der Ausreise einen hatten, waren nicht mit im Ausland dabei. Eine Ausreise mit Familie kann einen Unterschied bei der Reintegration machen und sollte bezüglich der Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse bedacht werden⁵³. Zwei der interviewten Friedensfachkräfte, die bei der Ausreise keine Beziehung hatten, lernten während des Einsatzes allerdings ihren heutigen Partner kennen und zogen nach der Rückkehr mit diesem zusammen.

Bei der Auswahl war zudem mein Kontakt zur Entsendeorganisation *forumZFD* hilfreich, da sie mir ehemalige Friedensfachkräfte nennen konnten, die den gewünschten Kriterien entsprachen. Dadurch hat es sich allerdings auch ergeben, dass es sich bei den Befragten überwiegend um solche FFK handelt, die in der Vorbereitung künftiger Friedensfachkräfte tätig sind⁵⁴. Das Feld der friedenspolitischen Bildungsarbeit ist jedoch sehr viel breiter (s. 4.1), weshalb dies evtl. auch eine Einseitigkeit darstellen kann⁵⁵.

Aufgrund der mir mitgeteilten Informationen durch das *forumZFD* und der begrenzten zeitlichen Ressourcen im Rahmen einer Diplomarbeit fiel die Entscheidung, für die Untersuchung vier Interviews durchzuführen.

Kontaktaufnahme

Drei der vier Friedensfachkräfte, die ich per Email anfragte, waren mir bereits persönlich flüchtig bekannt, bei der vierten verwies ich auf den Kontakt zum *forumZFD*, um das erforderliche Vertrauen herzustellen (vgl. HELFFERICH, 2005, S. 155; LAMNEK, 2005, S. 385). In meinem Anschreiben stellte ich mich als Diplomandin vor, erläuterte ihnen grob Sinn und Zweck der Untersuchung, sicherte ihnen Anonymität und die Einhaltung der Vorschriften bezüglich des Datenschutzes zu und nannte ihnen den von mir gewünschten Zeitraum für die Durchführung des Interviews.

Alle angefragten Personen erklärten sich mit der Befragung sofort einverstanden, was auf eine hohe Motivation zur Teilnahme schließen lässt, die auch mit den Antworten im Interview zu dieser Frage bestätigt wurde. Als Grund wurde hier

⁵³ Da es sich bei den Einsatzländern um Krisenregionen handelt und somit eine Mitausreise der Familie gut bedacht sein will, könnte man vermuten, dass es sich dabei evtl. doch auch um „typische Fälle“ der Gruppe handelt, es lässt sich aber nicht mit Sicherheit sagen.

⁵⁴ Drei der vier befragten FFK arbeiten in der Vorbereitung künftiger Fachkräfte, eine arbeitet in der Jugendbildung (s. 6.1).

⁵⁵ Aufgrund der fehlenden offiziellen Informationen über den beruflichen Verbleib ehemaliger FFK lässt es sich leider nicht so einfach feststellen, in welchen weiteren Bereichen der friedenspolitischen Bildungsarbeit ehemalige FFK tätig sind.

mehrheitlich angegeben, dass sie es „eine gute Sache finden“ und selbst an den Ergebnissen interessiert sind. Eine Friedensfachkraft sah darin auch eine Reflektionsmöglichkeit für die Erfahrungen aus dem Einsatz. Daran wurde deutlich, dass das Forschungsanliegen für die „Betroffenen“ von großer Bedeutung ist, was ja bereits aufgrund der theoretischen Grundlagen vermutet wurde und mich in meiner Arbeit bestärkte.

Nach der Zusage für das Interview schickte ich ihnen den Kurzfragebogen sowie die aus Datenschutzgründen notwendige Einwilligungserklärung für die Verwendung des Interviews zu (vgl. HELFFERICH, 2005, S. 170) und machte mit ihnen einen Termin aus. Sie wurden gebeten, sich ca. zwei Stunden Zeit zu nehmen, damit das Gespräch nicht unter Zeitdruck stattfindet und auch genügend Raum für eine informelle Unterhaltung ist, die sowohl für den Einstieg hilfreich ist als auch zusätzliche relevante Informationen liefern kann (vgl. ebd., S. 157; LAMNEK, 2005, S. 390f.). Und da es sich positiv auf den Verlauf des Interviews auswirkt, wenn es an einem angenehmen, ruhigen Ort durchgeführt wird, an dem sich der Gesprächspartner wohl und sicher fühlt (vgl. HELFFERICH, 2005, S. 157; LAMNEK, 2005, S. 388), wurde den Friedensfachkräfte die Wahl des Ortes überlassen.

Durchführung der Interviews

Die ersten drei Interviews wurden innerhalb einer Woche, das vierte aufgrund von Termenschwierigkeiten erst mit einem Abstand von zwei Wochen durchgeführt und mit dem Einverständnis der Befragten wurden sie alle auf Tonband aufgenommen. Sie fanden bei den Befragten zu Hause (3 FFK) bzw. nach Feierabend am Arbeitsplatz (1 FFK) in ungestörter Atmosphäre statt und ihre Dauer (25 bis 62 Min.⁵⁶) steigerte sich mit jedem Gespräch. Die Fragen des Leitfadens, insbesondere Nachfragen zu bestimmten Aspekten, die berücksichtigt werden sollten, wurden dabei nicht in fester Reihenfolge gestellt, sondern dem Gesprächsverlauf angepasst, um den Erzählfluss der Interviewten nicht zu stören.

Die Stimmung und das Verhältnis zu den Interviewpartnern waren im Großen und Ganzen entspannt, offen und herzlich und ich hatte den Eindruck, dass die FFK bereitwillig und gerne erzählten. Lediglich bei einer Friedensfachkraft hatte ich zwischendurch den Eindruck sie stehe etwas unter Zeitdruck und die Befragung sei ihr eher lästig.

Vor und nach dem Interview war jeweils noch genügend Zeit für den oben erwähnten informellen Austausch, der neben der vertrauensschaffenden Funktion

⁵⁶ Dabei handelt es sich um die Dauer der Tonbandaufzeichnung.

teilweise auch noch relevante Informationen für die Auswertung lieferte, die im Postskriptum festgehalten wurden.

Aus zeitlichen Gründen konnte leider nicht, wie empfohlen, im Vorfeld ein Probeinterview durchgeführt werden, um den Leitfaden zu testen und zu überarbeiten. Und auch die geforderte Schulung der Interviewerin war aufgrund zeitlicher und materieller Ressourcen nicht möglich (vgl. FRIEBERTSHÄUSER, 1997, S: 376f.). Das eingehende Studium von Literatur zur Durchführungsproblematik qualitativer Interviews sowie die Reflexion der Erfahrungen nach jedem Interview sollten die negativen Folgen jedoch möglichst gering halten⁵⁷. Die ansteigende Länge der Interviews könnte in diesem Zusammenhang u. a. für die zunehmende Übung in der Interviewdurchführung sprechen.

5.2.2 Aufbereitung der Daten

Transkription und Anonymisierung

Interviews, die auf Tonband aufgezeichnet wurden, müssen für die Auswertung verschriftlicht werden. Hierfür gibt es unterschiedlich genaue Transkriptionssysteme, und die Wahl eines solchen hängt vom Forschungsanliegen und der Art der Analyse ab (vgl. FLICK, 2004, S. 252ff.; KUCKARTZ, 2005, S. 43ff.).

Für diese Untersuchung wurden die Interviews vollständig und wörtlich von mir transkribiert, wobei aufgrund des Forschungsanliegens der Inhalt im Vordergrund stand und die Texte gut lesbar sein sollten, da Teile daraus bei der Ergebnisdarstellung beispielhaft angeführt werden (s. Kapitel 6). Es wurden Transkriptionsregeln in Anlehnung an KALLMEYER/ SCHÜTZE (zitiert in KUCKARTZ, 2005, S. 48) angewendet, die im Anhang abgebildet sind (s. Anhang 8).

Dialekteinfärbungen gab es bei keiner der interviewten Friedensfachkräfte, umgangssprachliche Ausdrücke wie „nich“, „en“, „ne“ usw. wurden ins Hochdeutsche „nicht“, „ein“, „eine“ usw. übertragen. Bei der Person, deren Muttersprache nicht deutsch ist (s. 6.1) wurden Akzent bzw. grammatikalische Verwechslungen (z. B. bei den Artikeln oder mir/mich) ebenfalls angeglichen um die zugesicherte Anonymität zu gewährleisten.

Nach der Transkription wurden die Tonbandaufnahmen aus datenschutzrechtlichen Gründen gelöscht und die Texte anonymisiert, „damit personenbezogene Einzelangaben nicht mehr einer ‚bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person‘ zugeordnet werden können“ (HELFFERICH, 2005, S. 170, die sich hier auf

⁵⁷ Vgl. hierzu insbesondere HELFFERICH, 2005, ansatzweise auch FRIEBERTSHÄUSER, 1997.

§3 des Bundesdatenschutzgesetzes bezieht). Hierfür wurden die Namen der Interviewpartner durch das neutrale FFK 1 bis 4 ersetzt⁵⁸ und die Eigennamen von weiteren genannten Personen wurden geändert. Die Namen von Städten, Entsendediensten und sonstigen Organisationen sowie der Arbeitsstelle wurden nach bestimmten Regeln unkenntlich gemacht, die ebenfalls im Anhang ersichtlich sind (s. Anhang 9).

Da die Transkripte zum Teil sehr persönliche und vertrauliche Informationen enthalten, sind sie nicht im Anhang abgedruckt, sondern liegen den Korrektoren dieser Arbeit separat auf einer CD vor.

5.2.3 Auswertung der Daten

Qualitative Inhaltsanalyse nach MAYRING

Als Auswertungsmethode wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach MAYRING gewählt, die die Kategorisierung des zugrunde liegenden Materials hinsichtlich einer bestimmten Fragestellung zum Ziel hat und die „in der Regel zur Analyse subjektiver Sichtweisen mit Leitfaden-Interviews verwendet“ (FLICK, 2004, S. 282f.) wird, was auch dem Forschungsanliegen dieser Arbeit entspricht.

Das systematische und regelgeleitete Vorgehen dieser Methode bietet dabei den Vorteil, dass der interpretative Auswertungsprozess von anderen nachvollzogen werden kann und sie somit „das Mindestmaß an intersubjektiver Reproduzierbarkeit, (...) (wie wir meinen, besser als viele andere qualitative Auswertungsverfahren) garantiert“ (GLÄSER/LAUDEL, 2006, S. 199f.). Dies war hier von großer Bedeutung, da das vorliegende Datenmaterial nicht von mehreren Forschern unabhängig voneinander interpretiert werden konnte.

In dieser Untersuchung fand die Technik der zusammenfassenden Inhaltsanalyse Anwendung, deren Ziel es ist, „das Material so zu reduzieren, daß die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion einen überschaubaren Corpus zu schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist“ (MAYRING, 2007, S. 58). Dem explorativen Charakter der Untersuchung wurde dabei durch induktive Kategorienbildung Rechnung getragen, die „die Kategorien direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozeß ab(lei)tet, ohne sich auf vorab formulierte Theorienkonzepte zu beziehen“ (ebd., S. 75). Damit entspricht das Verfahren dem qualitativen Forschungsprinzip der Offenheit, gleichzeitig wird aber

⁵⁸ Meine Interviewpartner mögen mir diese Unpersönlichkeit verzeihen, aber da in der Auswertung festgestellt wurde, dass das Geschlecht keine wesentliche Rolle bezüglich der Ergebnisse spielt, wurde diese neutrale Form gewählt, um ihre Anonymität zu erhöhen.

auch das Vorwissen des Forschers berücksichtigt, denn die Festlegung des Selektionskriteriums basiert auf dem Forschungsanliegen, das ja aufgrund theoretischer Vorüberlegungen gebildet wurde (vgl. LAMNEK, 2005, S. 508ff.; MAYRING, 2007, S. 75f.).

Im Folgenden wird das Ablaufmodell der induktiven Kategorienbildung nach MAYRING abgebildet, die Erläuterungen zu den einzelnen Schritten skizzieren dabei den Auswertungsprozess im Rahmen dieser Arbeit. Um Doppelungen mit bereits Beschriebenem zu vermeiden, wird hier z. T. lediglich auf die entsprechenden Stellen verwiesen. Die Ergebnisse werden dann in Kapitel 6 genauer erörtert.

Induktive Kategorienbildung

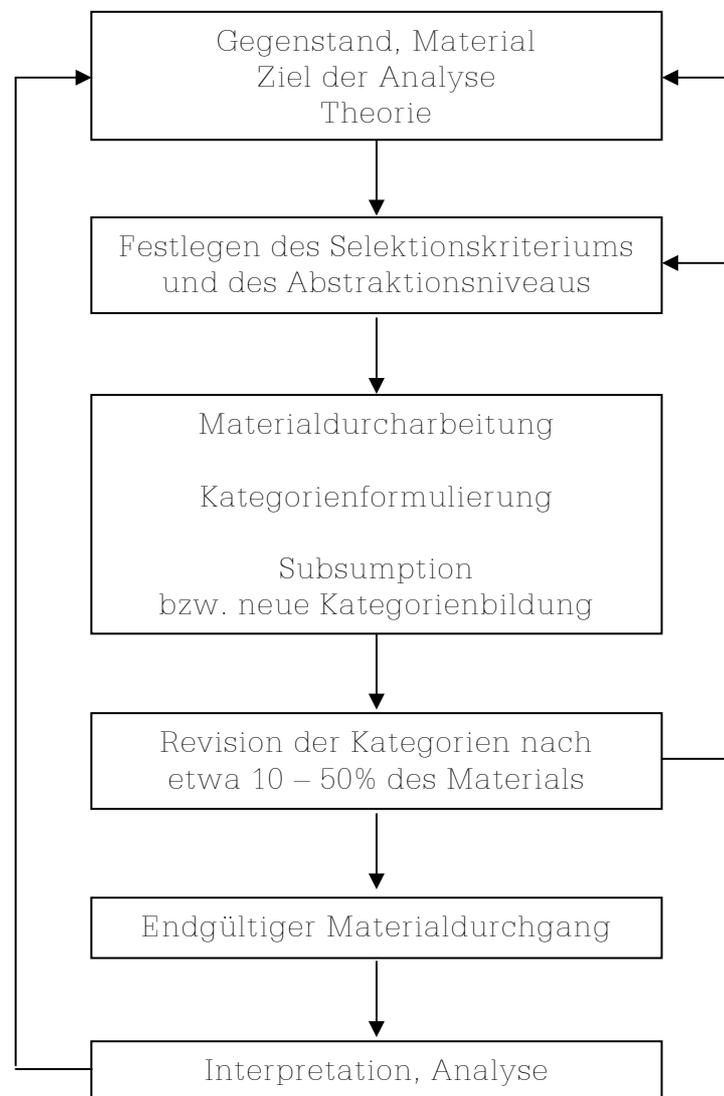


Abb. 5-1: Ablaufmodell der induktiven Kategorienbildung (nach MAYRING, 2007, S. 75)

a) Gegenstand, Material, Ziel der Analyse, Theorie

Das Forschungsanliegen auf dem die Analyse basiert, wurde unter 5.1 ausführlich erläutert und mit der Beschreibung der Datenerhebung in Abschnitt 5.2.1 wurde das Ausgangsmaterial vorgestellt.

b) Festlegen des Selektionskriteriums und des Abstraktionsniveaus

Da das Selektionskriterium anhand der Fragestellung festgelegt wird, wurden die unter 5.1. ermittelten Punkte hierfür übernommen:

1. Was erlebten die Befragten im Reintegrationsprozess als förderlich/hinderlich?
2. Was hat dazu geführt, dass sie in der friedenspolitischen Bildung arbeiten?
3. Wie könnte noch mehr Unterstützung geleistet werden, um das Einbringen der Erfahrungen/des Wissens aus dem Einsatz besser zu fördern?

Das Abstraktionsniveau wurde zunächst sehr gering gehalten, um dadurch die Vielfalt der subjektiven Sichtweisen aller befragten FFK zu erfassen.

c) Materialdurcharbeitung, Kategorienformulierung, Subsumption bzw. neue Kategorienbildung

Basierend auf den obigen Festlegungen und bezogen auf das erste Selektionskriterium wurden die Interviews Zeile für Zeile durchgearbeitet und auch relevante Informationen aus dem jeweiligen Kurzfragebogen/Lebenslauf und Postskriptum berücksichtigt. Sobald das Selektionskriterium erfüllt war, wurde eine Kategorie als Begriff oder Kurzsatz formuliert bzw. die Textstelle einer bereits gebildeten Kategorie zugeordnet. Danach wurde der Vorgang nacheinander auch für das zweite und dritte Selektionskriterium wiederholt.

d) Revision der Kategorien nach etwa 10 – 50% des Materials

Nachdem die ersten zwei Interviews komplett durchgearbeitet waren, wurde überprüft, ob die gebildeten Kategorien dem Ziel der Analyse nahe kommen und ob Selektionskriterium sowie Abstraktionsniveau richtig gewählt waren.

e) Endgültiger Materialdurchgang

Da sich bei der Revision keine Änderungen ergaben, wurden auch die letzten beiden Interviews anhand der obigen Festlegungen durchgearbeitet.

f) Interpretation, Analyse

Nachdem auf diese Art und Weise das komplette Material durchgearbeitet und eine große Anzahl von Kategorien induktiv gebildet worden war (s. Anhang 10), wurden diese theoriegeleitet (s. v. a. Kapitel 3) zu Hauptkategorien zusammen-

gefasst (s. Anhang 11) und im Sinn der Fragestellung (Erleben des Reintegrationsprozesses, Empfehlungen für die Entsendeorganisationen, s. 5.1) interpretiert.

Computergestützte Auswertung

Ist es in der quantitativen Forschung schon lange üblich, die Datenauswertung mit Hilfe von Computerprogrammen durchzuführen, so wird auch in qualitativen Untersuchungen immer häufiger entsprechende Software eingesetzt. Aufgrund des interpretativen Paradigmas können diese dem Forscher zwar nicht die komplette Auswertungsarbeit abnehmen, sie erleichtern sie aber ungemein (vgl. FLICK, 2004, S. 361ff.; KUCKARTZ, 2005, S. 13ff.; MAYRING, 2007, S. 100ff.).

Im Rahmen des hier dargestellten Forschungsprozesses wurde ebenfalls ein Computerprogramm (MaxODA) verwendet, um den Auswertungsprozess zu unterstützen.

6 Zu den Ergebnissen

In diesem Kapitel werden, nach einer kurzen Erläuterung zu einigen Daten der Befragten, die Ergebnisse der empirischen Untersuchung zunächst dargestellt und dann im Anschluss bezogen auf das Forschungsinteresse diskutiert.

6.1 Die Interviewpartner

Die folgenden Auswertungsergebnisse beziehen sich auf die Befragung von zwei weiblichen und zwei männlichen Friedensfachkräften⁵⁹ – drei Deutsche sowie eine FFK aus einem anderen europäischen Land⁶⁰, die nach dem Einsatz aus privaten Gründen nach Deutschland kam und heute hier arbeitet. Sie waren über das ZFD-Programm für unterschiedliche Entsendeorganisationen je zwei bis vier Jahre im Nahen Osten (2 FFK), Südosteuropa (1 FFK) und Südostasien (1 FFK) tätig. Bei allen Befragten gehörte die Planung und Durchführung von Trainings, Seminaren und Workshops zu ihrem Aufgabengebiet, drei der Interviewpartner arbeiteten dabei insgesamt schwerpunktmäßig im Bildungsbereich.

Nach ihrer Rückkehr, die jeweils knapp ein bis vier Jahre zurück liegt, waren drei Interviewpartner zunächst arbeitslos (zwischen drei und sieben Monaten), zwei von ihnen haben für einige Monate einen Übergangsjob angenommen, mit dem sie aber nicht zufrieden waren und der dritte hat in der Phase der Arbeitslosigkeit seine Freiberuflichkeit vorbereitet. Die vierte FFK war für den Einsatz beurlaubt und kehrte direkt im Anschluss daran an ihren alten Arbeitsplatz zurück. Heute sind sie alle im Bereich der friedenspolitischen Bildungsarbeit tätig:

Zwei der Befragten sind bei Bildungseinrichtungen fest angestellt, wovon eine in der Jugendbildung arbeitet, die andere in der konzeptionellen Ausarbeitung und Organisation von Vorbereitungsangeboten für künftige Fachkräfte. Die anderen beiden FFK sind als freiberufliche Trainer für diverse Entsendedienste ebenfalls in der Vorbereitung tätig und arbeiten zudem noch als Berater, Coach, Psychologe oder Therapeut im Kontext von Friedensarbeit und Konfliktbearbeitung.

⁵⁹ Da bei der Auswertung kein Unterschied zwischen den Geschlechtern festgestellt wurde, wird zur höheren Anonymität auch bei der Ergebnisdarstellung nicht darauf eingegangen, ob es sich bei einer Aussage um die eines weiblichen oder männlichen Interviewpartners handelt. Entweder wird der neutrale Ausdruck Friedensfachkraft und sich darauf beziehend der weibliche Artikel verwendet, bei anderen Bezeichnungen, wie z. B. „der Trainer“ wird weiterhin nur die männliche Form benutzt. In beiden Fällen kann es sich dabei aber immer sowohl um weibliche als auch männliche FFK handeln.

⁶⁰ Über das EhfG können nicht nur Deutsche, sondern auch „Staatsbürger eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaft“ (AKLHÜ, 2006, S. 4) entsendet werden. Die Leistungen, die ihnen gemäß des EhfG und aufgrund ihres Vertrages mit der Entsendeorganisation zustehen, können sowohl im Geburtsland als auch in Deutschland in Anspruch genommen werden.

Eine der befragten FFK hat Sozialpädagogik studiert und war auch vor ihrem Einsatz viele Jahre in der Kinder- und Jugendbildung tätig, die anderen drei haben ebenfalls studiert (Jura, Soziologie, Psychologie, Geschichte, Germanistik, Philosophie, angewandte Physik) und zwei von ihnen haben auch bereits vorher pädagogisch gearbeitet, z. B. im Bereich von Forschung und Lehre an einer Universität bzw. Forschungseinrichtung.

Alle FFK sind ohne Familie ausgereist, wobei zwei von ihnen zum Zeitpunkt der Ausreise und auch über die Dauer des Einsatzes hinweg einen festen Partner hatten, der in Deutschland geblieben ist und eine der befragten Personen hatte ein bereits erwachsenes Kind. Die zwei FFK, die bei der Ausreise keine Beziehung hatten, lernten während des Einsatzes ihren heutigen Partner kennen und zogen nach der Rückkehr mit diesem zusammen.

6.2 Darstellung der Ergebnisse

Bei der Befragung sollte ja herausgefunden werden, was die Befragten im Reintegrationsprozess als förderlich bzw. hinderlich erlebten, was dazu geführt hat, dass sie heute in der friedenspolitischen Bildung arbeiten und wie ihrer Meinung nach noch mehr Unterstützung geleistet werden könnte, um das Einbringen der Erfahrungen und des Wissens aus dem Einsatz besser zu fördern (s. 5.1). Dementsprechend ist die folgende Darstellung der Ergebnisse, in die drei Bereiche „Einflussfaktoren auf den Reintegrationsprozess“, „Beruflicher Reintegrationsverlauf“ und „Erfahrungen und Wissen einbringen“ unterteilt. Um sie möglichst authentisch zu halten und die Interviewpartner selbst zu Wort kommen zu lassen, werden dabei neben einigen erläuternden Sätzen in erster Linie entsprechende Zitate der befragten Friedensfachkräfte angeführt⁶¹.

6.2.1 Einflussfaktoren auf den Reintegrationsprozess

Der Reintegrationsprozess ist nicht unproblematisch und sein erfolgreicher Verlauf hängt von verschiedenen Faktoren ab (s. Kapitel 3). Auch die hier interviewten Personen führten zahlreiche Aspekte und Maßnahmen an, die sie als dabei hilfreich bzw. schwierig empfanden. Diese wurden dann theoriegeleitet in sechs Bereiche eingeteilt, auf die im Folgenden näher eingegangen wird.

⁶¹ Dabei handelt es sich um eine beispielhafte Darstellung. Es werden nicht alle Textstellen, die zu den jeweiligen Einflussfaktoren kodiert wurden, aufgeführt, da dies den Rahmen der Arbeit bei weitem übersteigen würde. Eine Gesamtübersicht der Codings liegt den Korrektoren dieser Arbeit allerdings in einem gesonderten Anhang auf CD vor.

a) Erfahrungen und Wissen aus dem Einsatz

Der Einsatz stellt für die Friedensfachkräfte einen bedeutsamen Einschnitt dar, einen „Kristallisationspunkt meines Lebens“ (FFK 1, Zeile 250)⁶². Dementsprechend großen Einfluss haben natürlich die dort gemachten Erfahrungen und das erworbene Wissen auch hinterher bei der Reintegration in Deutschland und spielen in mehrfacher Hinsicht eine wichtige Rolle.

Für die Wiedereingliederung insgesamt wurde es von den Interviewpartnern als sehr förderlich empfunden, dass sie ihre Kenntnisse beruflich einbringen können:

Ja ich fand es glorreich, dass ich die Arbeit bei der Bildungseinrichtung hatte, ne? Also damit war auch irgendwie .. so ein .. Traum praktisch in Erfüllung gegangen, ne, da anzuknüpfen was ich beruflich machen wollte. Und da diese Phase .. vielleicht, weiß ich nicht, eben nur fünf Monate gedauert hat war ich nie in einem Tief diesbezüglich. (FFK 1, Z. 161 – 165)

Also für mich war es eigentlich eine sehr positive Erfahrung. [...] Das Zurückkommen. [...] Wo ich ge- gemerkt habe, dass .. viele sind interessiert an dem was ich gemacht habe .. viele sind interessiert an meinen, meinen Angeboten (Pause, 5 Sek.) bin eingebunden in unterschiedliche ... Kreise .. die, damit zu tun haben .. ja, ich (kurzes Zögern) bin da nicht unzufrieden. (FFK 3, Z. 758 – 787)

Ich habe .. mehrere Gespräche auch mit einer .. guten Bekannten die im Nahen Osten ja zwei Jahre war, für die Entsendeorganisation E, gehabt .. [...] bei der Kollegin .. klang sehr viel mehr .. die Schwierigkeiten des Wiederankommens und auch gerade was die alten Bekanntschaften .. betrifft, oder auch dieses .. Gefühl was sie öfter formuliert hat .. dass ihre Kollegen .. in der Abteilung in der sie arbeitet, sich gar nicht so furchtbar interessiert haben. Also das was .. sie gemacht hat, was wie es ihr gegangen ist, was sie mitbringt an, an (kurzes Zögern) Gedanken, an Fragen, an Erfahrung .. daran gemessen habe ich doch immer, so das Gefühl gehabt, Mensch ich habe eigentlich .. großes Glück, dass ich auch ein Team habe die erstens zweimal da waren, [...] ja und insofern .. gab es schon (zögernd) ein großes Interesse .. und das, es hält auch an noch, also jetzt (kurzes Zögern) die Kooperation mit der .. Gruppe aus dem Nahen Osten .. mit denen ich ja jetzt .. im Sommer hier ein Seminar gemacht habe, es war eine Gruppe von .. JugendgruppenleiterInnen, mit einem großen I (kurzes Zögern) hier .. mit denen ich dort auch schon (kurzes Zögern) gearbeitet hatte, die waren hier, und wir haben ein Follow up Training gemacht bei uns im Haus, und fahren je- im Frühjahr, in den Osterferien dann mit einer Gruppe aus unserem Haus rüber. Insofern, gibt es da schon, schon ein großes Interesse. Und ich glaube .. dass ich an der Stelle wirklich .. Glück gehabt habe. (FFK 4, Z. 316 – 339)

Und obwohl eine Beurlaubung für den Einsatz insgesamt eine Erleichterung bedeuten kann, da man nach der Rückkehr nicht arbeitslos ist, sondern in den alten Job zurückkehrt, stellt dies gerade in Bezug auf das Einbringen der Erfahrungen eine große Herausforderung dar:

und als ich dann wieder .. schnell angefangen habe zu arbeiten in der Bildungsstätte .. d a f-f-fing erst mal so ein anderer Prozess an, des (kurzes Zögern) Suchens, obwohl ich alles total gut kannte, ich habe da ja (lachend) 14 Jahre gearbeitet vorher bis 2004 .. und trotzdem, trotzdem diese Suche, was ist jetzt hier

⁶² Die Quellenangabe bezieht sich auf die Stelle des Zitats im Transkript der entsprechenden FFK.

wieder mein Platz .. das Wissen darum ich will gar nicht .. den alten Zuschnitt, die alten Zuständigkeiten, die alten Fragen, die alten Themen, aus der Mädchenpolitik, oder Jugendpolitik .. ich will auch (kurzes Zögern) was Neues, was Anderes, ich will was .. weiter .. entwickeln von dem was ich an Seminaren .. in Kooperation mit dem Nahen Osten und der Stadt O ja schon gemacht hatte [...] Also das ist natürlich klar dass ich nicht alles (kurzes Zögern) komplett umschmeißen kann, und anders und neu machen kann, aber .. diese Mischung aus .. das was sich bewährt hat, was gut war, auch weiter zu machen, und das (kurzes Zögern) Neue .. was ich einbringen kann aus den Erfahrungen, und Kontakten von Partnern und Partnerinnen, das auch mit aufzunehmen und auch (kurzes Zögern) anzubieten als neues Profil .. das ist eigentlich jetzt der Stand. (FFK 4, Z. 28 – 59)

wo ich gucke, das meinte ich vorhin mit der (kurzes Zögern) Suche nach dem Ort .. für meine Fragen, für meine Themen, und dann auch für meine Veranstaltungen, um die es ja geht in der Bildungsstätte .. das zusammen bringen. Das was (kurzes Zögern) von mir erwartet wird, gewünscht wird, was ich dann auch wieder zu übernehmen habe, und dem wo ich glaube .. dass wir .. jugendpolitisch, gesellschaftspolitisch, bildungspolitisch .. arbeiten sollten. Und welche Themen wir (kurzes Zögern) rein nehmen sollten. So (zögernd) das hat doch, eine Zeit lang gedauert, und das (kurzes Zögern) erfordert natürlich auch immer Diskussionen im Team, in den Bildungsklausuren .. mit den freien Mitarbeiterinnen des Hauses, und so weiter, ne. (FFK 4, Z. 270 – 279)

Wenn man hingegen nicht beurlaubt war, sondern nach der Rückkehr auf der Suche nach einer neuen Stelle ist, die einem idealerweise ermöglicht an den Einsatz anzuknüpfen, dann sind die Kompetenzen, die man im Ausland erworben hat besonders hilfreich, da sie wichtige Qualifikationen hierfür darstellen:

ich habe ja Trainings selber durchgeführt auch im Nahen Osten für die Schulsozialarbeiter in Konflikttransformation .. das ist so die eine Seite der Kompetenz dass ich eben die Trainings das Trainieren mir selber beigebracht habe und sie aber auch gemacht habe. Und das andere ist eben das Erleben in diesem Konfliktkontext und wie gehe ich mit der Situation um. (FFK 2, Z. 315 – 319)

ich habe da sehr viel gelernt auch, im Sinne von Management, im Sinne von .. wie funktionieren eigentlich die, die Organisationen vor Ort [...] ich habe die alle kennen gelernt .. ich habe mit (kurzes Zögern) manchen zusammen gearbeitet, ich habe v-viele auch von innen kennen gelernt, (...) wie das funktioniert, ich habe F-.. Fundingstrukturen kennen gelernt, also da habe ich viel .. viel gelernt. Und in, in dem Sinne spielt es eine große Rolle (Pause, 6 Sek.) was auch noch eine Rolle spielt, und das ist eigentlich ... in meinem Vertrag war auch noch ein Extrabudget für .. für Weiterbildung. .. Das habe ich auch benutzt. [...] Und da habe ich mal ein, ein Training gemacht in ... das war in Nordamerika .. ein Negotiation in .. Peacebuilding Areas. [...] ich habe (kurzes Zögern) wirklich viel gelernt .. und natürlich (auch?) Erfahrung .. Erfahrung aufgetan .. und das spielt wirklich eine große Rolle .. weil ich da mit Leuten auf Augenhöhe reden kann, aus Erfahrung sprechen kann, Beispiele .. habe .. aber .. gleichzeitig auch die persönlichen Schwierigkeiten kenne, die, wenn Leute vor Ort arbeiten, und .. ja die .. Lebensschwierigkeiten .. und .. persönlichen Dilemmas, die man haben kann [...] ja, das hat meinen Horizont so verbreitert, ne, so- so- sowohl dieser Einsatz .. eine Zeit lang, drei Jahre .. und dann, diese, diese Ausbildung⁶³ .. und damit ist mein, meine Freiberuflichkeit hat so wieder Füße bekommen. (FFK 3, Z. 445 – 557)

⁶³ Damit ist eine Weiterbildung nach dem Einsatz gemeint, auf die unter „f) Aus- und Weiterbildungen“ noch eingegangen wird.

Gerade für die Arbeit auf freiberuflicher Basis wird die im Einsatz erworbene Selbstständigkeit als ein wichtiger förderlicher Faktor gesehen:

es [die Freiberuflichkeit, Anm. C. W.] ermöglicht mir eigentlich meine Persönlichkeit (zu leben?), ne? Und das ist so im Werdegang dieses wahnsinnig Positive, was ich durch die .. Zeit in Südostasien erlebt habe und was sich hier .. jetzt so in die Realität gerinnt, ne? [...] es war da eben möglich und ich glaube das ist bei der Entwicklungshilfe und beim ZFD eine der we-, weiß ich nicht. .. Weil man viele Freiräume hat, die .. Stellenausschreibungen oder Beschreibungen besser, die sind ja s e h r ... da gibt es sehr sehr viele Freiräume [...] da kann man experimentieren, und auch sehr kreativ sein und das habe ich einfach sehr genossen und das habe ich auch mit dann rüber genommen, ne? Und das hätte ich mich früher einfach nicht get r a u t, Punkt, ne? (FFK 1, Z. 238 – 276)

In umgekehrtem Sinne erwähnte eine Friedensfachkraft im Gespräch nach dem aufgezeichneten Interview kurz auch noch ein Defizit bezogen auf fachliche Qualifikationen insofern, dass sie durch den Einsatz nicht auf dem neuesten Stand der Technik war und z. B. nicht wusste was ein USB-Stick ist.

Für eine erfolgreiche Reintegration ist es zudem von Bedeutung, dass man auch problematische Erfahrungen, die evtl. im Ausland gemacht wurden, verarbeitet und mit dem Einsatz abschließen kann. Gerade dabei kann das berufliche Anknüpfen an den Einsatz hilfreich sein – insbesondere, wenn es keine anderen Maßnahmen gab, um das aufzufangen:

Na ja ich glaube in meinem besonderen Fall oder in dem Fall, den ich geschildert hatte war so .. eine große Trauer vorhanden dass ich den Vertrag in Südostasien zunächst mal nicht verlängern konnte. Das heißt das musste ich abarbeiten, das war mir auch bewusst ... und ich habe das so gelöst, ich habe darüber geschrieben, also .. jetzt nicht über meine Trauer, sondern ich habe ... ein Manual [für Traumaarbeit, Anm. C. W.] angefertigt und habe dann so zusagen auf dieser Ebene noch mal .. ja die, die Dinge Revue passieren lassen. (FFK 1, Z. 96 – 102)

Also wenn man so .. ich .. ich habe so vieles gesehen in Südosteuropa [...] da baut sich auch Verschiedenes auf .. im Sinne von, von, von, Bildern die zurück kommen und .. Secondhand .. Trauma- Traumatisierungs- oder so was, ne, Geschichten die man hört, und .. so etwas auch, bearbeiten zu können .. in einer, in einer, in einer, privaten Form, also so wa- so etwas, also coachingartig, oder Supervision, [...] Das könnte, hätte ich mir .. v i e l leicht gewünscht. In der Zeit. Jetzt, jetzt spielt es keine Rolle mehr, weil ich meine eigenen Wege gefunden habe .. damit zu arbeiten, nämlich .. gerade in den (kurzes Zögern) Coachings die ich selber anbiete, ne, (so mit?) .. und auch in den Gesprächen mit Kollegen, und so, habe ich .. das alles .. schon ... bearbeitet. (FFK 3, Z.311 – 325)

b) institutionelle Unterstützungsangebote

Bezogen auf die institutionelle Unterstützung (s. 3.3), waren für die Befragten vor allem die finanziellen Angebote sehr hilfreich:

ich habe das als großes Privileg .. genossen, dass man .. soziale Leistungen dann .. vom Staat erhält. Das heißt, es gibt ja dann .. für die, wenn man drei Jahre oder auch kürzer gearbeitet hat, erst mal eine Unterstützung vom Staat. Und damit war das so, da war ich nicht so (zieht zweimal kurz die Luft ein, um Atemnot anzudeuten) ne? Und dieses zu haben, sondern habe gedacht na ja ich kann kom-

men, und dann guck ich und .. es wird sich was ergeben. Und das hat es auch getan. (FFK 1, Z. 38 – 44)

CW: Und haben auch irgendwie Institutionen jetzt eine wichtige Rolle gespielt dann bei der Wiedereingliederung also das Förderungswerk oder Entsendeorganisation, Arbeitsamt irgendwie in der Richtung?

FFK 1: ... Na ja, das Arbeitsamt insofern nicht bei der Vermittlung sondern eben dass es mir so eine soziale Sicherheit geboten hat, ne, nicht irgendwie vor dem Nichts zu stehen. Es gab ja auch eine Wiedereingliederungshilfe von meiner Entsendeorganisation, also auch das Finanzielle war irgendwie ganz gut gelöst. (FFK 1, Z. 137 – 144)

ich fand das Überbrückungsgeld, das fand ich ganz genial, das fand ich eine wirklich gute Möglichkeit mal .. mir, mir wirklich Zeit zu nehmen .. in, in auf eine gute Weise eine, eine Freiberuflichkeit aufzubauen, mit allem was ich gelernt habe in Südosteuropa auch, ne, [...] dann hab ich mir wirklich Zeit nehmen können um .. um etwas aufzubauen, das war wirklich gut. (FFK 3, Z. 144 – 149)

über das Forderung- Förderungswerk .. da habe ich einen Kurs beantragt. Und das fand ich auch gut. Das war für mich auch eine Unterstützung fand ich. [...] das war ein Kurs [...] bei einem unabhängigen Institut, und das habe ich beim Förderungswerk beantragt, und auch bekommen. Und das fand ich ganz gut. Das war für mich auch eine Unterstützung fand ich. (FFK 3, Z. 220 – 222)

Diese im letzten Zitat genannte finanzielle Unterstützung des Förderungswerkes ist allerdings auch an Vorschriften gebunden, so dass nicht für jede Weiterbildung die Kosten übernommen werden können:

Ich hatte einen anderen Kurs gemacht, Organisationsentwicklung .. aber das war wirklich, ne, das war, fast wie ein MA, ein .. MBA sorry .. so ein Aufbaustudium, anerkanntes Aufbaustudium in Land A in Europa und ... das war zu teuer für Förderungswerk. Und das fiel auch aus dem Rahmen, weil Förderungswerk hatte so ... es muss schon an der, an deinem beruflichen ... berufliche Richtung angebunden sein und .. das war schon für mich etwas Neues, und das war alles ein bisschen .. undeutlich, ob ich es beanspruchen könnte, ich habe da .. viel Spargeld, was ich hatte, rein gesteckt und .. selber diesen Kurs .. also das war schon .. schade eigentlich dass es nicht ginge. ... War auch (kurzes Zögern) merkwürdig, weil, ja, Förderungswerk ist deutsch, der Kurs war in Land A, ich kam aus Land B, das war irgendwie .. wurde das dann zu schwierig. (FFK 3, Z. 239 – 250)

Die finanzielle Unterstützung der Agentur für Arbeit ist ebenfalls an Auflagen geknüpft, die als starker Druck empfunden werden:

Na ja und dann sitzt dir irgendwie so diese .. Agentur für Arbeit im Nacken mit ihren komischen Fortbildungsangeboten und so .. ja und .. Forderung dass du unbedingt was findest, ja in doch relativ kurzer Zeit. (FFK 2, Z. 16 – 18)

ich hatte eigentlich keine Lust .. eine Unterstützung von der Agentur für Arbeit zu kriegen weil ich wusste die können mich nicht unterstützen, außer dass sie mir irgendwelche Zwangsmaßnahmen aufdrücken und da hatte ich überhaupt keine Lust drauf .. das fand ich eher lästig, also sehr lästig, obwohl es wirklich nicht schlimm war, also es gibt sehr sehr viel Schlimmeres, war (kurzes Zögern) echt in Ordnung, ich habe ein .. völlig abwegiges Zwangsseminar aufgedrückt gekriegt. (FFK 2, Z. 148 – 154)

Und auch die Unterstützungsmöglichkeit der Agentur für Arbeit bezüglich einer Vermittlung wird kritisch gesehen:

CW: Und haben auch irgendwie Institutionen jetzt eine wichtige Rolle gespielt dann bei der Wiedereingliederung also das Förderungswerk oder Entsendeorganisation, Arbeitsamt irgendwie in der Richtung?

FFK 1: ... Na ja, das Arbeitsamt insofern nicht bei der Vermittlung sondern eben dass es mir so eine soziale Sicherheit geboten hat, ne, nicht irgendwie vor dem Nichts zu stehen. (FFK 1, Z. 137 – 143)

Agentur für Arbeit die waren sehr nett, aber .. so unfähig wie sie nett w a r e n, also .. ist wahrscheinlich auch schwierig, weil mein Profil .. überhaupt nicht passte auf ihre Maske, die sie da hatten .. das scheiterte schon bei .. also ich habe vorher in einer PR-Agentur gearbeitet und Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit konnten sie sogar schon nicht eingeben was mich ein bisschen erstaunt hat, aber das war so, und dann Friedensarbeit und diese Geschichten das ist natürlich .. irgendwelche .. sonstigen Horizonte in der Arbeitsagentur. Also da, (pf) hab ich mich auch in die Internetseite, die haben ja so eine Onlineseite wo du dich einloggen kannst, das habe ich (kurzes Zögern) dann gemacht, weil sie mich irgendwie dann noch mal aufgefordert haben, das zu tun, und dann (dachte?) ich, na gut, aber es ist aussichtslos also da, da was angeboten zu kriegen was .. passt, ja. (FFK 2, Z. 24 – 35)

Daneben gab es aber auch positive Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit, wenn eben gerade der oben erwähnte Druck ausbleibt, weil man sich selbstständig machen möchte:

und auch dass die .. die Sachbearbeiterin beim Arbei- beim Arbeitsamt, ziemlich .. locker war, im Sinne von .. dass sie (kurzes Zögern) das gesagt hat, dass ich mich nicht bewerben sollte (...) mich mal auf die Freiberuflichkeit .. konzentriere, das hat mir sehr geholfen. (FFK 3, Z. 150 – 153)

Hierfür wurde auch noch die Unterstützung einer weiteren Beratungsstelle als sehr hilfreich empfunden:

ich habe dann, irgendwann v- als ich hier mal w a r, also der Herbst bevor ich, vor meiner .. mein Vertrag zu Ende war .. bin ich mal zu einer NGO gegangen hier in .. in Stadt G, die sich ... ja so eine Beratungsstelle f ü r L e u t e d i e ... freiberuflich sein möchten, aber noch im Arbeitslosen..g e l d s i n d. Aber Geschäftsideen haben. Und .. dann bin ich zu denen .. und sie haben mir geraten, also .. da- dass es zwei Möglichkeiten gäbe, diese Ich-AG und das Überbrückungsgeld .. gab es .. die beiden .. beiden Varianten, und .. die hatten mir eigentlich geraten .. das Überbrückungsgeld mal anzugucken .. und das habe ich dann .. getan .. in den .. Monaten darauf .. und als ich dann im .. Winter her kam [...] ist dann das Arbeitslosengeld .. hat es angefangen. Und .. da kam ich in diese (kurzes Zögen) Mühle rein. [...] Also mir ist es nicht klar, und wie das .. war die, die deutschen Strukturen waren mir nicht klar, ne, und die sind auch sehr unsch- ich war auch mal ein Jahr in meinem Geburtsland .. arbeitslos .. und .. das ist ganz anders, ganz andere F-Formel, finde ich .. und ich wusste dann überhaupt nicht was auf mich zukommt [...] also diese, diese Beratungsstelle hatte mir auch noch gesagt, dass ich .. wenn ich das Überbrückungsgeld beantragen möchte, dann muss sich auch eine .. eine ... wie, wie heißt das, Wirtschaftsprüfer, nein .. Steuer- Steuerberater .. bereit finden, einen, einen Wirtschaftsplan, oder einen .. Firmenplan .. von mir zu kontrollieren, das habe ich dann .. habe ich es eigentlich gesagt, okay, das schreibe ich dann in den ersten drei Monaten, und .. dann habe ich auch diesen Steuerberater gefunden, und, der hat es dann auch begutachtet, und dann ist das eigentlich g- ganz schnell, durch die ... bei der Arbeits- na wie heißt das .. Ar-

beitsamt durchgegangen. Und .. das war auch beim Arbei- Arbeitsamt eigentlich ganz einfach, weil ich von Anfang an gesagt habe ... dass ich freiberuflich werden möchte, und .. die haben dann auch direkt gesagt okay, das ist gut dann brauchen sie sich auch nicht zu bewerben .. nehmen sie sich Zeit .. um diesen .. diesen Plan zu schreiben. (FFK 3, Z. 35 – 77)

Was die inhaltliche Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisationen betrifft, wurden in erster Linie die Anfragen der Entsendeorganisationen für Referenten- bzw. Trainertätigkeiten als hilfreiche Unterstützung genannt, insbesondere dann, wenn damit eine berufliche Kooperation verbunden ist:

ich arbeite f ü r .. mindestens drei andere .. Entwicklungshilfeorganisat..ionen wo ich Seminare gebe, also das ist so ein fester Ritus, faktisch. (FFK 1, Z. 212 – 214)

Was schon .. eine gewisse Art von Unterstützung war und .. ist .. dass die Entsendeorganisation A regelmäßig angefragt hat .. dass .. für, für .. irgendwelche Referententätigkeiten. Das habe ich auch gerne gemacht, und da verdienst- verdient man auch ab und zu was, ne, und .. ja. Und das war das erste Jahr, also die ersten anderthalb Jahre so nach dem .. nach dem, nach der Rückkehr .. habe ich sehr viel über Südosteuropa erzählt, überall im, überall im Land. Das, das ist natürlich auch eine Art von Rückkehrerarbeit .. die schon nett ist. Das fand ich, und ich fand schon, fand schon dass .. da die Entsendeorganisation A, von der Seite von Entsendeorganisation A wirklich viel auf mich zu kam, ne, viele Angebote, viele Möglichkeiten .. mal eine Referententätig- tätigkeit zu haben. Und dann kamen natürlich die Angebote plötzlich von Christa, zu sagen hei, möchtest du mitmachen in der .. Vorbereit- in dem Kurs. .. Das hängt natürlich auch mit .. damit zusammen, dass ich mich selbständig gemacht habe, und genau in der Richtung arbeitete, aber das ist natürlich auch eine .. die Entsendeorganisation A kannte mich und, ne .. und ich kannte Christa auch, (und mal so?), miteinander .. über so was geredet, und dann, ja, plötzlich kamen die Angebote. Also, von der, von der Seite .. kann ich schon sagen, dass v- von Entsendeorganisation A sehr viel Interesse bestand an meiner Person, und das habe ich auch so empfunden. Und in dem Sinne haben die natürlich sehr viel unterstützt. (FFK 3, Z. 276 – 295)

Ja, das ist wirklich gut gewachsen .. mit .. mit der Freiberuflichkeit [...] da sieht es aus dass ich .. auf jeden Fall einen, einen großen Kunden habe, der richtig auf mich zukommt, das ist die Entsendeorganisation A. Ich bin gut eingebunden, in verschiedene andere .. ich habe von, von der Entsendeorganisation B mache ich, für die Entsendeorganisation B mache ich Coaching. (FFK 3, Z. 354 – 360)

also ich hatte diverse (kurzes Zögern) kleine Auftritte sage ich mal so, und natürlich, das war .. für mich als diejenige die .. über so (kurzes Zögern) lange Jahre in der Jugendbildung gearbeitet hat, und arbeitet .. wichtig, im Rahmen des Friedenslaufes haben wir ja .. in (kurzes Zögern) möglichst all den Klassen und Schulen die sich beteiligt haben, das waren zehn Schulen der Stadt O [...] und .. habe in fast allen Klassen .. im Durchschnitt zwei Unterrichtsstunden. Das ist natürlich nicht viel, man kann da kein Seminar machen oder so, aber zumindest .. einen Einblick gegeben .. in den Alltag von Kindern und Jugendlichen [die im Nahen Osten leben, Anm. C. W.] [...] Na, und das habe ich halt gemacht und .. das war natürlich auch für meine Entsendeorganisation A so eine, war meine Entsendeorganisation A da in der Zeit auch immer mit, im Gepäck .. und präsent, also das war da sicherlich eine sehr (kurzes Zögern) gute Möglichkeit. .. Unsere Verbindung auch (zögernd) als Partner, zwischen unserer Einrichtung und meiner Entsendeorganisation A auch noch mal so durch die Sch- Schulen der Stadt O zu tragen. (FFK 4, Z. 569 – 614)

Davon abgesehen entsprach die inhaltliche Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisationen nicht immer dem, was die Friedensfachkräfte gebraucht hätten:

ich glaube es ist unheimlich schwierig, Räume dafür zu finden, die Erfahrungen die einen drängen .. auszudrücken, [...] man macht eine exklusive Erfahrung und kann sie nicht so gut teilen. .. Aber jemand der Medizin studiert, und sich mit einem andern Ingenieur unterhält, der kann seine Erfahrung auch nicht teilen was es bedeutet Arzt zu sein, aber es ist natürlich .. wenn man dann zurück kommt (Räuspern) und drei oder mehr Jahre Erfahrung gemacht hat, ist es mitunter sehr frustrierend das man es nicht kann. [...]

CW: Und .. von Seiten der Entsendeorganisation, kam da was weil, die kennen, können das ja vielleicht etwas nachvollziehen oder?

FFK 1: Ja .. ich bin auf ein .. Rückkehrerseminar eingeladen worden. Um das so ein bisschen aufzufangen. Und das war mal sagen wir mal so eine institutionalisierte F o r m des R a u mgebens, aber die finde ich sehr unglücklich. Weil da sitze ich ja wieder mit den Leuten zusammen, die das auch alle haben, aber nicht mit anderen. Ne, also das ist, wir teilen dann wieder die Erfahrung alle und können sagen ja, aber es ist niemand anderes da. (FFK 1, Z. 356 – 385)

Entsendeorganisation B war, war also meine .. offiziell meine Entsendeorganisation. .. Von Entsendeorganisation B habe ich überhaupt keine Unterstützung bekommen, nichts. (FFK 3, Z. 186 – 189)

von NGO A und Entsendeorganisation A kamen keine Angebote, im Sinne von einem strukturellen Angebot von, für, speziell für Rückkehrer. Dass .. soviel ich weiß gab es derzeit nicht, [...] ja .. ich glaube auch in d- dass es in, in den, in der Zeit und jetzt auch noch, in, die, die Entsendeorganisation A nicht so strukturiert ist, dass die auch mit Rückkehrer arbeiten. Die arbeiten mit (Lachen) Leuten die, gerne gehen möchten. Und NGO A (pfff) ist überhaupt nicht .. in der Lage, also vor allem nicht NGO A Regionalstelle H. Von denen habe ich so wenig Unterstützung bekommen während meiner .. Zeit, dass ich .. überhaupt nicht nachgefragt habe, weil ich dachte, das .. hat keinen Zweck. Also, Entsendeorganisation A könnte ich mir noch vorstellen, dass da was .. sich tut, bei Rückkehrern, aber im Moment sehe ich das nicht. (FFK 3, Z. 264 – 276)

Was ich mir vielleicht gewünscht hätte .. wäre ... vielleicht ein kurzes Coaching? .. Nicht so ein .. nicht ein Rückkehrerseminar, oder so, aber vielleicht ein kurzes Coaching um auch mal .. Sachen zu .. bearbeiten, ne. Also wenn man so .. ich .. ich habe so vieles gesehen in Südosteuropa und auch in, in, in einer längeren Zeit. Ich bin eigentlich so, schon 12 Jahre tätig in dem .. Gebiet .. und .. da baut sich auch Verschiedenes auf .. im Sinne von, von, Bildern die zurück kommen und .. Secondhand .. Trauma- Traumatisierungs- oder so was, ne, Geschichten die man hört, und .. so etwas auch, bearbeiten zu können .. in einer, in einer, in einer, privaten Form, also so wa- so etwas, also coachingartig, oder Supervision. (FFK 3, Z. 308 – 317)

ich habe auch ein bisschen meinen eigenen Weg .. gesucht .. weil, das Rückkehrerseminar .. von der Entsendeorganisation B hatte ich überhaupt keine Lust .. es kam dann gut, dass es irgendwie zusammen gefallen ist, mit etwas anderem.

CW: Hättest Du sonst teilnehmen müssen, also?

FFK 3: Ich glaube schon, ja.

CW: Und wieso .. wolltest du nicht unbedingt teilnehmen?

FFK 3: (Pause, 17 Sek.) Das weiß ich nicht so genau .. ich denke das hat, damit zu tun dass ich ... diesen, diesen Auswahlkurs, diesen Anfangskurs bei der Entsendeorganisation B auch so .. unsinnig fand .. und das nicht noch mal wollte. .. Und ich, war auch voller Energie, Sachen zu tun .. ich denke, dass das noch viel wichtiger war. (FFK 3, Z. 768 – 783)

was ich, natürlich mir auch wünschen würde ist .. eine .. zwischendurch auch mal so ein .. Wiedersehen, Feedback und Erfahrungsaustausch mit anderen die zurück gekehrt sind. [...] weil, das, interessiert mich natürlich auch. .. Ne, also die Frage..n und die Fragen, die du mir jetzt stellst .. wie geht es jetzt hier, wie geht es weiter, und was bleibt .. von den Erfahrungen, was bleibt von den Themen .. Life goes on .. wie geht es den anderen eigentlich? Ich habe auf der .. privaten Ebene, meinen Austausch mit meiner kleinen Nahost Crew .. [...] aber das ist auf der informellen privaten Ebene, und da fände ich es schon klasse .. wenn es da vielleicht auch von meiner Entsendeorganisation A .. oder, weiß ich nicht von wem sonst, vielleicht auch mal so eine Möglichkeit gibt da was zu schaffen, wo man .. sich begegnen kann und auch .. gucken kann was denn aus uns geworden ist. .. Und wie wir denn so arbeiten jetzt. ..Das fände ich schon gut. (FFK 4, Z. 752 – 776)

Allerdings muss dabei auch berücksichtigt werden, dass es sehr individuell ist, was als hilfreich empfunden wird und was nicht:

andere Institutionen [...] hab ich nicht in Anspruch genommen⁶⁴.

CW: Wieso nicht?

FFK 1: .. Ich glaube, dass ist ein Persönlichkeits..ding ... ich bin .. nicht so ein Mensch der sich dann an andere wendet, sondern eher selbst was macht. [...] es war mir bewusst dass es das zum Beispiel gibt aber auch da definitiv, ich habe mich da nicht bew- also .. hingewendet um zu sagen wow das ist was, das ich nutzen kann. (FFK 1, Z. 145 – 156)

Und wenn man beurlaubt war, ist eine umfangreiche Begleitung durch die Entsendeorganisation nicht unbedingt notwendig:

von meiner Entsendeorganisation A .. ich kann das gar nicht richtig .. einschätzen und bewerten. Wenn ich nicht .. im Winter sofort wieder angefangen hätte in der Bildungseinrichtung, in wie weit dann .. d i e Möglichkeit der (kurzes Zögern) Beratung, Begleitung, als (kurzes Zögern) (lachend) Reintegrations..teil, in wie weit die dann (kurzes Zögern) auf mich zugekommen wären, oder ob es gelaufen wäre wenn ich auf meine Entsendeorganisation A zu (kurzes Zögern) gegangen wäre. Die Kooperation die ich jetzt mit meiner Entsendeorganisation A habe .. d i e (kurzes Zögern) hat halt was mit Fachthemen zu tun, mit Projekten und Aktionen zu tun. Wie ich das eben beschrieben habe. [...] aber dadurch das klar war dass ich .. im Winter wieder anfangen dort und ich auch das nicht gesucht habe und an der Stelle nicht gebraucht habe .. ist das natürlich auch von mir nicht formuliert worden. So, es war klar ich war ja dann am Jahresende auf der Jahrestagung, Mitgliederversammlung .. und habe (zögernd) auch ganz kurz, mich da noch mal als Rückkehrerin vorgestellt, und auch mein Trainingsmanual kurz vorgestellt, was ich ja mitgebracht habe, und insofern .. hätten wir die Möglichkeiten gehabt auf jeden Fall, zusammen zu kommen, aber wir haben da schon über Kooperationen gesprochen .. als (kurzes Zögern) Rückkehrerin und Wiedereinsteigerin (kurzes Zögern) in der Bildungsstätte in der ich ja arbeite. Also es war schon sehr klar fokussiert auch auf .. Kooperation. (FFK 4, Z. 110 136)

c) soziales Umfeld

In Kapitel 3.1 wurde gezeigt, dass die Rückkehr nach Deutschland nicht einfach eine Rückkehr zu „Altbekanntem und Bewährtem“ bedeutet, sondern es handelt sich vielmehr um einen „Wiedereinstieg in eine Gesellschaft, die einem irgendwie fremd geworden ist“. Dann kann es sehr hilfreich sein, wenn man wenigsten

⁶⁴ Damit bezieht sich die FFK darauf, dass sie lediglich finanzielle Unterstützung der Entsendeorganisation und der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen hat.

in ein bekanntes soziales Umfeld zurück kehrt, da vertraute Beziehungen, wie z. B. Familie/Partner und Freunde einen stabilen Faktor bieten, der beim Wiedereinleben in die irgendwie fremd gewordene Umgebung helfen kann:

Und ich habe .. sehr bewusst .. meine Freundschaften hier wieder gepflegt. Das heißt ich habe einmal in der Woche darauf Wert gelegt dass Freunde kamen. Also .. was ich normalerweise so früher, nicht so getan habe, ne, es war eine bewusste Entscheidung um nicht isoliert zu sein. (FFK 1, Z. 109 – 113)

das Zurückkommen war nicht schwierig fand ich [...] wir haben uns sehr schnell in Stadt D dann auch eingelebt, also, weil da eben sehr viele Freunde waren und Familie und .. in einem netten Viertel gewohnt und .. das auch noch sehr arabisch geprägt ist, insofern war (Lachen) das kein, kein wirkliches .. (Lachen) Zurückkehren, .. ja. Und das war einfach .. gut und einfach. (FFK 2, Z. 105 – 111)

Ja was für mich übrigens auch to- ganz toll war, in einer ganz privaten Sphäre war .. auch ein neues Leben anzufangen in einer Beziehung. ne, mit, mit, mit Karin zusammenleben, das hat sich natürlich auch .. wunderbar entwickelt, und .. das .. das ist auch eine Form von Unterstützung, die ganz im Privaten (abgehackt) ab sich spielt .. ja. ... Und ohne das wäre ich auch nicht in Deutschland geblieben, ne. (FFK 3, Z. 330 – 335)

Also zuerst .. kann ich sagen dass ich mich bei der Rückkehr .. das war ja Ende Herbst, also .. im Grunde genommen die Vorweihnachtszeit. Und all .. den .. Vorfreuden auch auf das Wiedersehen mit den ganzen Lieben zu Hause, also auch Family, Freundinnen und (kurzes Zögern) auch meine ehemaligen Kollegen und Kolleginnen von der Einrichtung wo ich ja jetzt wieder arbeite, das war schon ganz viel Freude. Das war schon ganz viel Freude, und ich habe das sehr genießen können [...] und habe drum herum tatsächlich sehr viel .. an, an .. (zögernd) Treffen mit Freundinnen, Kolleginnen, und Spaziergängen und so gemacht. Also das war der .. erholsame, der genießende Aspekt und natürlich auch nicht .. (zögernd) zu unterschlagen auch angesichts der .. (zögernd) krassen ökologischen umweltgemäßen, und auch depr- depressiv machenden Bedingung im Nahen Osten mit der großen Mauer und dem Kargen auch .. das Genießen auch hier .. des Wohnens direkt am Fluss in Stadt O mit den Spaziergängen am Fluss und dem Grün. Das habe ich ganz ganz bewusst (kurzes Zögern) empfunden. (FFK 4, Z. 5 – 26)

Wie wichtig dieses vertraute Umfeld ist, wird auch bei einer befragten Person deutlich, die für den neuen Job umziehen musste:

ich fand es sehr schwierig dann .. dass ich die Stelle hier gefunden hab in der Stadt A, weil ich auf jeden Fall in Stadt D bleiben wollte. .. Ja, weil es einfach ne .. nette Stadt zum Leben ist, es ist relativ günstig da zu leben, es gibt aber eben keine Jobs .. ja und ein Teil meiner Familie lebt da, sehr viele Freunde von mir, und .. ja meine Frau jetzt fühlte sich da (abgehackt) auch sehr wohl, und .. aber, die inhaltlich interessanten (kurzes Zögern) Stellen sind nun mal hier im Rheinland, und .. und .. ja, also das fand ich schon sehr schwierig dann .. zurück kommen nach Deutschland und wir haben uns wirklich darauf eingerichtet wir bleiben in Stadt D, und da hab ich mich eingrichtet, da haben wir die Wohnung eingerichtet, und dann war es so .. okay du kannst hier jetzt nicht ewig sitzen und dich nur auf Stellen in Stadt D bewerben, weil, es gab ganz interessante Stellen, aber die die 100 prozentig passte war eben die Stelle hier. [...] Und dann (...) war alles wieder einpacken [...] Und dann halt wieder umziehen und dann .. neue Umgebung, Wohnung neu suchen .. so. Also, das .. finde ich schon .. recht schwierig. (FFK 2, Z. 82 – 100)

Andererseits kann es für die Jobsuche auch als erschwerend empfunden werden, wenn man durch den Partner ortsgebunden ist:

Ich bin relativ gebunden gewesen, weil ich in der Stadt A gewohnt habe .. und einen Partner in der Stadt A hatte .. das heißt auch so eine Perspektive zurück zu kommen, ich bin hierher zurück gekommen, ne, und war jetzt nicht so frei mich nach Stadt B nach Stadt C .. ins andere Ausland zu bewerben, so. (FFK 1, Z. 29 – 33)

Neben dem engeren Umfeld von Familie/Partner und Freunden können auch Kontakte, die man durch den Einsatz geknüpft hat, hinterher sehr hilfreich sein:

ich habe dann s o .. Kontakte gekriegt über mein, meinen Einsatz im Nahen Osten, das dann interessant war, dass ich hier und da mal einen Vortrag halte. (FFK 2, Z. 120 – 122)

Ich denke auch, was mir sehr geholfen hat am Anfang, war die .. ja die, die Kontakte die ich aufgebaut hatte, in dem deutschen Friedensbereich. (FFK 3, Z. 155 – 156)

also es gibt drum herum auch noch ein großes Arbeitsfeld .. (zögernd) im ehrenamtlichen Engagement, wo ich halt .. tätig bin. .. Und in sofern .. habe ich schon ein ganz .. gute, ich sage mal Reihe von Kontakten und Personen, mit denen ich in diesem Austausch bin. (FFK 4, Z. 86 – 89)

Und auch der Austausch mit ehemaligen Rückkehrern wird sehr geschätzt:

Ich habe auf der .. privaten Ebene, meinen Austausch mit meiner kleinen Nahost Crew .. das ist .. sind zwei Frauen d i e in Stadt DD, als Kinderärztinnen beide in einem Kinderkrankenhaus gearbeitet haben, [...] eine andere Kollegin, die Iris, die im Begegnungszentrum A war, wir haben privat weiter Kontakt oder (kurzes Zögern) die Andrea, die ich genannt habe die in Stadt HH war, für die Entsendeorganisation E. Also wir .. f-fünf, wir haben privat .. bleibt, ich hoffe der bleibt der Kontakt .. ab und zu treffen wir uns wenn es geht .. wir haben uns jetzt getroffen in Stadt Q .. und manchmal .. besuche ich Iris in, in Stadt E, s o aber das ist auf der informellen privaten Ebene, und da fände ich es schon klasse .. wenn es da vielleicht auch von meiner Entsendeorganisation A .. oder, weiß ich nicht von wem sonst, vielleicht auch mal so eine Möglichkeit gibt da was zu schaffen, wo man .. sich begegnen kann und auch .. gucken kann was denn aus uns geworden ist. .. Und wie wir denn so arbeiten jetzt. ..Das fände ich schon gut. (FFK 4, Z. 760 – 776)

Beim Austausch mit anderen Rückkehrern hat man zudem den Vorteil, dass sie ähnliche Erfahrungen gemacht haben und nachvollziehen können, wie es einem geht. Denn gerade das ist auch im privaten Bereich nicht immer einfach:

es ist sogar, ich glaube es ist unheimlich schwierig, Räume dafür zu finden, die Erfahrungen die einen drängen .. auszudrücken, und das beginnt sogar im Privatleben, ne? Zum Beispiel meine Familie .. die weiß, sehr viele Dinge nicht über mich auch in diesem Zusammenhang nicht, weil das hätte sie v i e l zu sehr be u n ruht wenn sie also gewusst hätten, ich bin jetzt im Krisengebiet in Südostasien und da werden Bomben geschmissen, ne? Also, und .. sie haben sich auch niemals Fotos angesehen, also vielleicht liegt das auch an meiner Familie und an mir, aber .. auch Freunde waren eher .. zurück haltend, so mit dem .. Ermuntern, darüber zu reden. Und das ist auch so eine Erfahrung .. aber ich glaube sie ist gar nicht so exklusiv. Aber man macht eine exklusive Erfahrung und kann sie nicht so gut teilen. [...] es ist natürlich .. wenn man dann zurück kommt (Räuspern) und drei oder mehr Jahre Erfahrung gemacht hat, ist es mitunter sehr frustrierend das man es nicht kann. (FFK 1, Z. 356 – 371)

Hier kann es auch hilfreich sein, wenn Familie und Freunde zu Besuch da waren, denn dann kennen sie die Situation vor Ort:

Und ich glaube .. dass ich an der Stelle wirklich .. Glück gehabt habe, durch (kurzes Zögern) Besuche vor Ort, auch Freundinnen haben mich da besucht, zwei Freundinnen die mich besucht haben .. klar, mein Partner sowieso, der ma- war mehrfach da, meine Tochter war da .. selbst meine Mutter, im zarten Alter von 76 ist gekommen, und hat sich alles sehr genau angeguckt .. was ganz gut war weil .. trotz d- der Tatsache dass sie, ph, am vorletzten Tag vor ihrer Rückreise noch in eine (echte?) heftige Schießerei .. zwar unbeteiligt, logischerweise aber doch es mitgekriegt hat .. trotz alledem, ist sie beruhigt zurück gefahren. Das hört sich komisch an, aber .. sie hatte (kurzes Zögern) gesehen ich .. wohne ganz schön .. in meiner Vermieterfamilie im Nahen Osten, mit total netten Leuten .. ein Vermieter der auch noch gut Deutsch spricht (Lachen), das Zentrum in Stadt DD, wo sie ganz beeindruckt war auch von (kurzes Zögern) den Kollegen und .. wo sie meine, Mensch das wäre ja doch .. v i e l .. besser als sie sich das (kurzes Zögern) jemals hätte vorstellen können. (FFK 4, Z. 339 – 353)

Sehr wichtig ist auch, dass das Verhältnis zu wichtigen Bezugspersonen, wie z. B. dem Partner oder engen Freunden, stabil ist und sie den Einsatz unterstützen, damit die Beziehung dadurch nicht negativ beeinflusst wird:

und meine Kontakte hier, die sozialen Kontakte, sind stabil. Die waren stabil, die sind weiter stabil. Da habe ich keine Verluste, auch in meiner Partnerschaft nicht .. das wäre nicht gegangen glaube ich wenn ich .. mit einem Partner zusammen leben würde der vom Grundsatz her das nicht ver- vertreten und unterstützen würde .. oder, sagen wir mal ich hätte gerade eine frische Liaison gehabt oder so, dann würde das nicht klappen glaube ich. Aber eine stabile, gute .. auf Respekt und Liebe basi- basierende Partnerschaft (kurzes Zögern) das geht. Das geht, das ist zwar immer auch mit Phasen von Sehnsucht verbunden und ist ja klar, das ist ja (wohl?) logisch. So, aber das .. hat .. finde ich mir da nicht (lachend) geschadet oder uns nicht geschadet. (FFK 4, Z. 364 – 374)

Aber nicht nur das soziale Umfeld in Deutschland spielt bei der Reintegration eine Rolle. Auch die Beziehungen, die man während des Einsatzes aufgebaut hat, sind nach wie vor bedeutsam und können Einfluss auf die persönliche Zufriedenheit ausüben:

Und da kam (kurzes Zögern) danach, würde ich mal so sagen .. nach drei, vier Monaten so eine (kurzes Zögern) neue Etappe .. des Vermissens .. der .. (zögernd) Menschen und auch der Dinge d i e mich im, Nahen Osten .. im Wesentlichen .. sehr umgeben haben mich sehr .. eingefangen haben mich sehr .. g- gut aufgenommen haben, also gerade die natürlich auch im Nahen Osten die Kollegen und Kolleginnen .. wo ich eine große .. Wertschätzung empfunden habe, auch Vertrauen empfunden habe .. meine Vermieter und auch die die ich kennen gelernt habe .. dja, da .. startete so eine dritte E- .. Etappe (lachend) die würde ich mal so, die Etappe des .. der, der Sehnsucht auch des Vermissens auch .. von Personen, von Dingen, von .. ja, all dem (kurzes Zögern) was ich auch .. empfangen habe, was ich auch bekommen habe dort .. neben dem was ich gegeben habe. (FFK 4, Z. 38 – 49)

CW: Also, war es dann so im Großen und Ganzen .. eher unproblematisch, so die .. Rückkehr dann wieder hier in Deutschland und das Sicheinleben?

FFK 4: Ja, im Großen und Ganzen würde ich das so unterstreichen. Und wenn ich sage im Großen und Ganzen dann gibt es immer auch .. diesen Rest, was ich vorhin so sagte in meiner (kurzes Zögern) dritten Etappe glaube ich, nannte ich das,

in der dritten Etappe dort .. auch wieder .. dieses, diesen Wunsch .. ich möchte auch gerne wieder hin .. das muss jetzt nicht sofort wieder für zwei Jahre sein. Aber, ich kann demnächst ein Seminar .. nicht nur mit Freude so entgegen sehen, sondern, ich würde am liebsten auch morgen schon hinfliegen, so. .. Ne, das .. ist der Teil der auch bleibt. Dass es da schon für mich eine innere .. ja .. also eine Beziehung, eine Beziehung und Verbundenheit, Verbundenheit zu bestimmten Personen. (FFK 4, Z. 376 – 388)

d) keine offizielle Übergangszeit

Ein wichtiger Punkt, der bereits bei einigen Zitaten zur finanziellen Unterstützung durch Institutionen (s. o.) deutlich wurde, ist der, dass man sich nach der Rückkehr erst mal in einer Orientierungsphase befindet und Zeit benötigt, um anzukommen. Das wurde von allen Befragten betont und teilweise führten sie auch Schwierigkeiten an, die es für sie mit sich brachte, dass diese Übergangszeit nicht offiziell im Vertrag eingeplant ist:

es war für mich auch definitiv nicht möglich, während der Zeit im Ausland hier eine Arbeitsstelle zu suchen.[...] obwohl man im Zeitalter des Internet wahnsinnig viel elektronisch erledigen kann, ist es immer noch so dass man bei Bewerbungsgesprächen anwesend sein muss, ne? [...] das ist so eine Mischform, ne? Einmal dass .. da sind interessante Stellen aber man muss irgendwie anwesend sein, das kann man aus Südostasien nicht regeln. .. Und das zweite aber definitiv dass da so ein .. ja, wie fühlt sich das an, wie .. was will ich wirklich .. und da bin ich glaub ich auch langsam .. ne? Also da hab ich mir Zeit für genommen, das heißt ich war einfach so .. und .. ich habe das als großes Privileg .. genossen, dass man .. soziale Leistungen dann .. vom Staat erhält. Das heißt, es gibt ja dann .. für die, wenn man drei Jahre oder auch kürzer gearbeitet hat, erst mal eine Unterstützung vom Staat. Und damit war das so, da war ich nicht so (zieht zweimal kurz die Luft ein, um Atemnot anzudeuten) ne? Und dieses zu haben, sondern habe gedacht na ja ich kann kommen, und dann guck ich und .. es wird sich was ergeben. Und das hat es auch getan. (FFK 1, Z. 19 – 44)

Ich habe dann zunächst mal ... relativ zügig .. drei Monate nachdem ich zurück gekommen bin, einen Beratervertrag angenommen der überhaupt nichts damit zu tun hatte , aber das war so ein .. Beratervertrag .. ja der mir einmal ermöglicht hat, also mich finanziell über Wasser zu halten .. und das andere war dann zu gucken .. eben nicht zu lange arbeitslos zu sein, u m den Anschluss nicht zu verlieren weil manche Arbeitgeber finden das nicht so prickelnd wenn man dann, ne, wenn man z u lange arbeitslos ist. (FFK 1, Z. 63 – 70)

J a also .. war ein bisschen schwierig zu, sich zu auch perspektivisch zu überlegen wo geht es denn hin, also erst mal war ganz klar in Deutschland zu bleiben .. aber auf jeden Fall zu gucken, was kann ich in diesem Bereich tun, also in diesem Bereich .. Friedensarbeit oder so oder in einer NGO arbeiten. (FFK 2, Z. 5 – 9)

Wenn du von heute auf morgen .. zurück reist, dann gibt es so eine Resettlementgrant, also so ein Wiedereingliederungsgeld, aber .. gut, dann .. kommst du zurück und bist halt gleich erst mal auf (kurzes Zögern) Stütze. (FFK 2, Z. 598 – 601)

ich fand das Überbrückungsgeld, das fand ich ganz genial, das fand ich eine wirklich gute Möglichkeit mal .. mir, mir wirklich Zeit zu nehmen .. in, in auf eine gute Weise eine, eine Freiberuflichkeit aufzubauen, mit allem was ich gelernt habe in Südosteuropa auch, ne, die freiberuflichen Misserfolge aus meinem Geburtsland, und das alles zusammen, dann hab ich mir wirklich Zeit nehmen können um .. um etwas aufzubauen, das war wirklich gut. (FFK 3, Z. 144 – 149)

ich habe auch genießen können dass ich noch drei Wochen Zeit hatte .. mich .. ja, drei Wochen sind nicht viel für eine Wiederein..gewöhnungsphase, also, bevor man wieder anfängt zu arbeiten .. voll und ganz, aber .. in dieser Winterzeit mich einzugewöhnen hier, auch .. mit d- einer Zeit zu haben noch mal den Abschlussbericht in Ruhe zu schreiben, den habe ich dann im Winter vor Weihnachten .. in Ruhe geschrieben. (FFK 4, Z. 11 – 16)

e) eigene Person

Ob der Reintegrationsprozess als schwierig erlebt wird, hängt natürlich auch stark mit der eigenen Person zusammen. Hier spielt zum einen der persönliche Umgang mit der Situation eine entscheidende Rolle:

Dann habe ich (kurzes Zögern) einfach Organisationen angerufen, habe gesagt, hallo ich bin hier und ich war im Nahen Osten für vier Jahre .. habt ihr irgendwelche Arbeit? Und da bin ich eben .. da habe ich diese Sozialarbeit gemacht. Also, arabische Jugendliche betreut. Also e i n e n für drei Monate, und da hätte ich .. drei Einzelfallbetreuungen machen können .. und eine Gruppen..betreuung⁶⁵. (FFK 2, Z. 200 – 205)

ich bin ziemlich kontaktfreudig, also ich habe schnell auch .. verschiedene Sachen gefunden, die mich hier .. interessieren, ich bin Mitglied eines Schachvereines geworden .. Sportverein gesucht, und solche Sachen und so, ja. .. Ein paar Leute gesucht um Musik zu machen, das, das, das läuft, das war eigentlich kein Problem. Ich glaube das ist auch .. also ich sehe es eigentlich als so eine Art Grundfähigkeit von Friedensfachkräften auch, ne, dass man sich doch schnell in einer bestimmten Umgebung ... einnesteln kann, ne, und das hab ich dann auch hier .. in, in Deutschland bewusst gemacht auch. (FFK 3, Z. 125 – 132)

Ich habe sehr viel gemacht, und ich habe .. mit sehr viel Energie .. neue Sachen ange- bin ich neue Sachen angegangen. Also ich fand das eigentlich eher .. eine Phase wo ich wirklich .. mich neu orientierte, okay, aber es bringt mir auch immer Energie. Das, das kann ich dann auch .. voll ausschöpfen, das .. gefällt mir. Irgendwie war die Energie raus .. bei, in Südosteuropa. Und .. und war das .. für mich eigentlich .. gerade ein, ein guter Start. (FFK 3, Z. 341 – 347)

Und auch die eigene Einstellung zur Rückkehr ist wichtig, also z. B. ob man zurück kommen wollte oder den Vertrag eigentlich lieber noch verlängert hätte:

Na ja ich glaube in meinem besonderen Fall oder in dem Fall, den ich geschildert hatte war so .. eine große Trauer vorhanden dass ich den Vertrag in Südostasien zunächst mal nicht verlängern konnte. Das heißt das musste ich abarbeiten. (FFK 1, Z. 96 – 99)

Ja, also der d- das Zurückkommen war nicht schwierig fand ich, nach vier Jahren hat das einfach gereicht, und das war .. auch s o wo ich dachte das ist jetzt (abgehackt) guter Punkt, wo ich zurück komme. (FFK 2, Z. 105 – 107)

ich glaube es hängt auch teilweise mit den Gründen zusammen, dass ich aufgehört habe .. ich .. also mir wurde schon angeboten noch den Vertrag zu verlängern, und so, aber ich hatte .. keine Lust mehr, also, irgendwie ... hatte ich .. jetzt genug von Südosteuropa .. so eher .. und .. so, ich fand auch das Leben dort schwierig .. im so in letzter Zeit .. und ein zweiter, zweiter Teil war, dass ich jetzt .. auch so i m .. letzten Jahr eigentlich .. so, so eine .. eine Beziehung aufgebaut

⁶⁵ Dabei handelt es sich um die Übergangstätigkeit der FFK, die ihr allerdings nicht so sehr zusagte, da es sich um reine „Symptomarbeit“ (FFK 2, Z. 16, 206, 226) handelte.

hatte, mit, mit Karin, die hier in Stadt G lebte. [...] das war für mich ei- auch ein Grund .. diesen Vertrag end- ja, dann (abgehackt) aus laufen zu lassen, und dann zu gehen, und mit der mit der Idee, okay dann gehe ich nach Stadt G. Und .. das war auch .. (abgehackt) Haupt teil, oder Haupt- Hauptgrund um, um nach Deutschland zu gehen, statt in mein Geburtsland. (FFK 3, Z. 7– 24)

Und nicht zuletzt kann es außerdem einen Vorteil darstellen, wenn man gebürtig nicht aus Deutschland kommt:

Und ich glaube .. dass man als Person aus meinem Geburtsland auch noch einen .. so eine Art .. Narrenbonus hat.

CW: Aha, inwiefern?

FFK 3: Ja also ... in, in der Freiberuflichkeit merke ich dass, das ist etwas ... in meinem Geburtsland wäre ich einer von vielen, und hier bin ich dann doch (kurzes Zögern) auch einer von vielen, aber doch weniger.

CW: Weil d u aus dem Land B kommst, oder?

FFK 3: Ja, ja. ... Und ab und zu Sachen anders angeht, oder ja so was. (FFK 3, Z. 156 – 168)

f) Aus- und Weiterbildungen

Wurde unter Erfahrungen und Wissen aus dem Einsatz bereits darauf eingegangen, dass die dort erworbenen Kompetenzen eine entsprechende Qualifikation für den heutigen Beruf darstellen, so erwähnten zwei der Interviewpartner auch noch ihre Ausbildung bzw. eine Weiterbildung, die nach dem Einsatz absolviert wurde, als besonders hilfreich:

in der Zeit nachher war es halt so .. mir sind .. verschiedene Themen in Südostasien wichtig geworden, ne, also einmal, ich bin ausgereist .. als .. als Juristin und bin zurückgekommen als .. Psychologin. Ich hab ja beides studiert [...] und ich hatte das Privileg auch in Südostasien eben psychologisch arbeiten zu können. Und als ich wiederkam hat sich so mein Blickwinkel verschoben .. und .. bei der Suche hier .. in Deutschland war mir dann wichtig, beides machen zu können. So idealtypischerweise. (FFK 1, Z. 54 – 63)

ich wollte eben in meine Richtung weiter gehen und ich bin ja auch Bewegungstherapeutin, und ich habe dann auch, eben hier im Haus, meine eigene Praxis eröffnet. [...] Das ist der solche psychologische .. das psychologische Standbein meiner Ausbildung, ne, dass ich da eben auch relativ unabhängig bin. (FFK 1, Z. 177 – 182)

Und was für mich auch noch eine ganz große Rolle gespielt hat bei der .. Ausarbeitung von dieser Freiberuflichkeit, war diese .. Ausbildung in .. Land A. Das war eine spezialisierte Ausbildung in Organisationsentwicklung .. bei, bei Herrn Müller .. und das hat in der Art .. w-wie ich mein- meine (kurzes Zögern) Freiberuflichkeit aufgebaut habe, auch noch wieder eine ganz große Rolle gespielt, mit so viel Ideen gema- und .. ge- bekommen, und so viele .. so viel extra Handwerkszeug [...] davon habe ich soviel gelernt .. dass das in meiner Tätigkeit als Trainer, und meiner Tätigkeit als Organisationsentwickler sehr viel ... sehr viel .. gebracht hat, und auch, was ich sagte von dieser .. Aufarbeitung von (zögernd) bestimmten The-Proble m a tiken, die ich mitgenommen hatte aus Südosteuropa, haben da auch noch mal wieder eine neue .. neu .. eine Rolle gespielt, und Fuß gefasst, und .. und ... ja, das hat meinen Horizont so verbreitert, ne, so- so- sowohl dieser Einsatz .. eine Zeit lang, drei Jahre .. und dann, diese, diese Ausbildung .. und damit ist mein, meine Freiberuflichkeit hat so wieder Füße bekommen. (FFK 3, Z. 516 – 557)

6.2.2 Beruflicher Reintegrationsverlauf

Die berufliche Reintegration verlief bei den Interviewpartnern, die für den Einsatz nicht beurlaubt waren, insofern ähnlich, dass sie nach der Rückkehr zunächst alle zwischen drei und sieben Monaten arbeitslos waren. Zwei von ihnen haben dann für einige Monate einen Übergangsjob angenommen, mit dem sie aber nicht zufrieden waren und der dritte hat in der Phase der Arbeitslosigkeit direkt seine Freiberuflichkeit vorbereitet.

Der jeweilige Weg zu ihrem heutigen Job in der friedenspolitischen Bildungsarbeit verlief dann folgendermaßen:

Eine FFK bewarb sich auf eine Stelle als fest angestellter Trainer bei einer Bildungseinrichtung, die Vorbereitungsangebote für künftige Friedensfachkräfte durchführt. Nach einiger Zeit gab es bei der Einrichtung dann einen Paradigmenwechsel und es wurde nur noch mit freiberuflichen Trainern gearbeitet, was der FFK sehr gelegen kam, so dass sie sich selbstständig machte und heute weiterhin für diese Einrichtung sowie für andere Entsendeorganisationen in der Vorbereitung künftiger Friedensfachkräfte tätig ist. Daneben hat sie noch eine eigene psychologische Praxis aufgebaut und arbeitet als Coach, Psychologin, Therapeutin und Projekt-Beraterin im EZ- bzw. ZFD-Bereich.

Die andere freiberuflich tätige FFK hat dies, wie gesagt, direkt im Anschluss an den Einsatz angefangen und ist heute ebenfalls Trainerin in der Vorbereitung künftiger Friedensfachkräfte und zudem noch als Coach, Mediatorin und Beraterin für Organisationsentwicklung tätig, immer auch im Bereich EZ/ZFD.

Im Rahmen ihrer Arbeit sind sie zudem häufiger für kürzere Einsätze im Ausland.

Die dritte FFK hat sich nach Arbeitslosigkeit und Übergangsjobs ebenfalls auf eine feste Stelle in einer Bildungseinrichtung beworben und kümmert sich dort nun um die konzeptionelle Ausarbeitung und Organisation von Vorbereitungsangeboten für künftige Friedensfachkräfte.

Bei der beruflichen Reintegration wurde von diesen FFK vor allem die finanzielle Unterstützung durch die Agentur für Arbeit geschätzt, wobei eine allerdings den damit verbundenen Druck als sehr lästig empfand. Zudem waren auch Kontakte, die sie durch den Einsatz geknüpft hatten hilfreich, nicht zu vergessen die Entsendeorganisationen als heutige Arbeitgeber.

Die vierte FFK war für den Einsatz beurlaubt und kehrte direkt im Anschluss daran an ihren alten Arbeitsplatz in einer Jugendbildungsstätte zurück. Sie hatte bei der Reintegration zwar nicht die Schwierigkeit, dass sie nun arbeitslos war

und sich eine neue Stelle suchen musste, aber da sie ihre Auslandserfahrungen auch weiterhin in ihre Arbeit einbringen wollte, handelte es sich bei ihrer beruflichen Reintegration um einen Suchprozess, bei dem sie ihren neuen Platz in der alten Arbeitsstätte erst wieder finden musste, was nicht ohne Diskussion mit Kollegen und Arbeitgeber ablief.

Gründe für die Berufswahl

Bereits weiter oben wurde angeführt, dass der Einsatz als Friedensfachkraft einen bedeutsamen Einschnitt, einen „Kristallisationspunkt“ im Leben der Befragten darstellte. Dementsprechend wollten sie auch nach ihrer Rückkehr daran anknüpfen und bei der Berufswahl⁶⁶ war deshalb für alle ausschlaggebend, dass ihre neue Arbeit das ermöglicht:

CW: Und so die Erfahrung die du gemacht hast, grad auch in, in deiner Arbeit in Südostasien .. in wieweit war das dann für dich ausschlaggebend auch jetzt danach in dem Bereich arbeiten zu wollen?

FFK 1: Ja das kann man so schlecht argumentieren aber es ist irgendwie so ne loes drängt das ist etwas was (kurzes Zögern) also bei mir .. unbewusst war. Ne, zu wissen aha diesen Job also den ersten will ich nicht, aber das, das könnte was sein wo ich weiter dran komme. (FFK 1, Z. 278 – 285)

Ja ich fand es glorreich, dass ich die Arbeit bei der Bildungseinrichtung hatte, ne? Also damit war auch irgendwie .. so ein .. Traum praktisch in Erfüllung gegangen, ne, da anzuknüpfen was ich beruflich machen wollte. (FFK 1, Z. 161 – 163)

Und ich arbeite auch jetzt ja immer noch im Ausland, ne? Ich arbeite ja als Beraterin sowohl in Südostasien für Kurzeiteinsätze (Räuspern) als auch .. in Lateinamerika oder in Afrika. Und das ist aber mehr in diesem Coachingbereich. Das heißt ich habe den Anschluss gar nicht verloren .. also .. an d- an diese .. Quelle der Kreativität hab ich das nicht verloren, ne?

CW: Und gerade jetzt auch dadurch das du jetzt als Trainerin dann auch bei der Bildungseinrichtung arbeitest ..

FFK 1: Genau. (FFK 1, Z. 285 – 295)

also erst mal war ganz klar in Deutschland zu bleiben .. aber auf jeden Fall zu gucken, was kann ich in diesem Bereich tun, also in diesem Bereich .. Friedensarbeit oder so oder in einer NGO arbeiten. (FFK 2, Z. 6 – 9)

es gab ganz interessante Stellen, aber die die 100 prozentig passte war eben die Stelle hier. (FFK 2, Z. 93 – 94)

Und ich, war auch voller Energie, Sachen zu tun [...] Und .. wo, wo Südosteuropa auch noch immer eine, eine große Rolle spielte, also .. meine Verbindung mit Südosteuropa ist noch immer nicht vorbei .. ich habe jetzt vor im .. Herbst noch mal wieder hinzufahren ... also .. Rückkehr in dem Sinne ist für mich nicht da, ist nicht, nicht wirklich Rückkehr, es ist nur (Pause, 5. Sek.) die Arbeit und das Leben auf einer anderen .. auf andere Füße, wieder, zu stellen, so .. na ja. (FFK 3, Z. 782 – 788)

Ja, ich (kurzes Zögern) weiß nicht, ob ich da .. durch meine .. Zugänge und meine Arbeitsmöglichkeiten hier in Stadt O in der (kurzes Zögern) Bildungsstätte [...] be-

⁶⁶ Bzw. im Falle der Beurlaubung dann bei der Neugestaltung ihrer jetzigen Tätigkeit am alten Arbeitsplatz.

sondere und mehr Möglichkeiten habe, als das andere Rückkehrer und Rückkehrerinnen, das kann ich ja nicht beurteilen, weil ich .. weiß nur von (einem?), ich habe mich gefreut als .. Torsten Jung .. die Stelle bekommen hat, in einer Bildungseinrichtung [...] also wo man dann schon mitkriegt, ach, Klasse, da gibt es .. doch .. wirklich, wirklich gute .. gute Orte und gute Einsatzmöglichkeiten, wo profundes Wissen und Erfahrung wirklich gut eingesetzt werden kann .. so. Aber ansonsten weiß ich das von anderen nicht, insofern kann ich jetzt nicht beurteilen ob ich da besonderes .. Glück habe, oder ob ich da eine bes- (lachend) Einzelfall oder so bin. (FFK 4, Z. 530 – 543)

Und die Tätigkeit in der Bildungsarbeit ermöglicht den befragten FFK insbesondere, dass sie Erfahrungen und das Wissen nicht nur nutzen und einbringen, sondern auch weitergeben kann:

es ist sogar, ich glaube es ist unheimlich schwierig, Räume dafür zu finden, die Erfahrungen die einen drängen .. auszudrücken [...] aber es ist natürlich .. wenn man dann zurück kommt (Räuspern) und drei oder mehr Jahre Erfahrung gemacht hat, ist es mitunter sehr frustrierend das man es nicht kann. [...] ich bin auf ein .. Rückkehrerseminar eingeladen worden. Um das so ein bisschen aufzufangen. Und das war mal sagen wir mal so eine institutionalisierte Form des Raumes, aber die finde ich sehr unglücklich. Weil da sitze ich ja wieder mit den Leuten zusammen, die das auch alle haben, aber nicht mit anderen. Ne, also das ist, wir teilen dann wieder die Erfahrung alle und können sagen ja, aber es ist niemand anderes da.

CW: Also, ja, hättest du dir auch gewünscht dass mit anderen die jetzt die Erfahrung nicht gemacht haben dass da .. ein Austausch stattfindet?

FFK 1: Genau, ja.

CW: Und jetzt so im Zusammenhang mit deiner Arbeit, findest du dass es da so ein Raum ist quasi?

FFK 1: Ja, klar, ne? Also da kann ich ja eben über Anekdoten, bis über .. persönliche Erfahrungen bis über das was ich zusätzlich gelernt habe, das fließt in die Arbeit ein. (FFK 1, Z. 356 – 397)

also du kannst natürlich arbeiten als Projektkoordinator und sowas, das ist ja auch das Wissen zurück bringen und dann .. ja. Aber, wo du dann auch eine große Zielgruppe hast, nich? Alle die hier dieses Training durchlaufen, und diese Kurse .. vorbereitest um dann wieder auszu- das ist ja wirklich eine Rückführung von Wissen und auch eine Weitergabe von Wissen. (FFK 2, Z. 513 – 517)

Auch die Antworten auf die Frage, ob es für sie Alternativen zu ihrer jetzigen Arbeit gegeben hätte, zeigen, dass die FFK auf jeden Fall weiterhin im Bereich Konfliktbearbeitung, Ziviler Friedensdienst, Entwicklungszusammenarbeit tätig sein wollten:

Ja, also der Beratervertrag war ja unbefristet, und ich glaube das war eine Teilzeit auf 30 Stunden, und irgendwann sagten die mir, hurra hurra wir können ihnen 40 Stunden anbieten und ich habe gesagt, nee das will ich gar nicht, weil, .. mir war klar das ist nicht das was ich eigentlich möchte .. wollte das Geld verdienen, aber ich wollte eben in meine Richtung weiter gehen [...] Und dadurch dass ich den Job hatte, konnte ich dann sagen, na ja gut es ist nicht mein Traum, aber damit kann ich das Andere realisieren.

CW: Aber es war für dich keine langfristige Alternative?

FFK 1: Nee, ich wusste immer, und ich bin ja auch sofort, .. nachdem sich das [die Trainerstelle bei der Bildungseinrichtung, Anm. C. W.] realisiert hat, da wieder ausgestiegen ohne dass ich da auch einen Gedanken dran verschwendet habe. (FFK 1, Z. 173 – 190)

CW: Und .. hätte es denn Alternativen noch für dich gegeben?

FFK 2: Na ja diese Integrationsarbeit irgendwie, aber d a in Stadt D unendlich viel zusammengekürzt wird, gibt es im konzeptionellen Bereich so gut wie nichts. [...] Und da bin ich eben .. da habe ich diese Sozialarbeit gemacht. Also, arabische Jugendliche betreut. Also e i n e n für drei Monate, und da hätte ich .. drei Einzelfallbetreuungen machen können .. und eine Gruppen..betreuung. Das ist aber reine Sozialarbeit und das ist echt .. superhart. Also wirklich, reine, also .. sehr viel Symptomarbeit, wo du (kurzes Zögern) wenig Möglichkeiten hast ... konzeptionell oder strukturell was zu verändern, sondern du hast die Chaokids und musst die halt .. davon abhalten dass sie jetzt .. ja, irgendwie dauernd einen Supermarkt überfallen oder Omas die Handtaschen rauben. (FFK 2, Z. 191 – 210)

Also ich habe n i e überlegt ... ich habe nie wirklich überlegt eine, eine Stelle zu suchen, ich habe nicht .. wirklich .. große Schritte gemacht in der Richtung von Firmen. Ich habe es .. ab und zu mal überlegt, ne, was sollte man machen [...] aber mehr und mehr wird es doch klarer, dass, dass diese Entwicklungszusammenarbeit und Civil Society Development, Friedensaufbau, dass das alles .. doch e h e r meine Richtung ist. (FFK 3, Z. 434 – 440)

CW: Wenn du jetzt die Stelle nicht wieder hier in der Bildungsstätte gehabt hättest, hätte es dann für dich Alternativen gegeben, in anderen Bereichen zu arbeiten

FFK 4: Ganz sicherlich hätte ich .. dann gan- ganz schnell, oder noch vorher, natürlich schon vor der Rückkehr .. halt auch andere .. Beratungswege und Gespräche gesucht, zum Beispiel (kurzes Zögern) mit meiner Entsendeorganisation A, in meiner Entsendeorganisation A, oder, mit meiner Entsendeorganisation E .. oder GTZ, oder Entsendeorganisation D, mit welchen Organisationen auch immer .. die in diesem Feld .. arbeiten, weil (kurzes Zögern) dieses Arbeitsfeld von .. Verständigung, Begegnung, und Bildungsarbeit, ist halt mein originäres Feld, das interessiert mich .. und das interessiert mich und fasziniert mich immer noch. Auch wenn ich schon seit 20 Jahren in dem (lachend) Bereich arbeite. Das ist so. (FFK 4, Z. 469 – 511)

Neben dem Einsatz als Hauptgrund spielten auch noch Aus- und Weiterbildung nach dem Einsatz eine Rolle für die Berufswahl (s. 6.2.1 f) sowie auch entsprechende Kontakte, die man nutzen konnte:

Ich glaube ich habe meine Kontakte wirklich effektiv benutzt .. und ich hatte k- kei- ich habe überhaupt .. ja, nie wirklich gehabt, Kontakte im Firmenbereich. Und .. also, als ich mich .. entschieden habe d i e s e Freiberuflichkeit so einzugehen, habe ich auch für mich wirklich überlegt welche Kontakte habe ich, und das war eigentlich alles nur Friedensaufbau und .. Entwicklungszusammenarbeit .. aber .. das waren auch gute Kontakte, und dann (habe ich?) schon gedacht, na ja, da kann man viel machen .. und .. da ist es eigentlich auch gewachsen. (FFK 3, Z. 427 – 434)

Und für die zwei freiberuflichen FFK war der Hauptgrund für diese Tätigkeitsform, dass es – neben eventuellen formalen Gründen – vor allem ihrer Persönlichkeit entspricht:

Ich .. muss natürlich, wie jeder Freiberufler dafür sorgen, dass ich Aufträge bekomme das ist nicht immer sehr beruhigend und [...] ist [...] für einen Freiberufler .. immer so ein, ja so ein bisschen Herzflattern, aber es ermöglicht mir eigentlich meine Persönlichkeit (zu leben?), ne? Und das ist so im Werdegang dieses wahnsinnig Positive, was ich durch die .. Zeit in Südostasien erlebt habe und was sich hier .. jetzt so in die Realität gerinnt, ne? Weil früher war ich fest angestellt im Bereich von Forschung und jetzt eben kann ich Dinge tun .. und realisieren, die ich mir vorstelle .. und muss es .. es ist mein Risiko aber ich kann es auch tun. (FFK 1, Z. 233 – 243)

Also, in der Zeit war es ... war es .. in Deutschland schwieriger, Stellen zu finden, im Moment weicht sich das ein bisschen auf, glaube ich, aber .. und ... das zweite war, dass .. ja, Bewerbungsverfahren in Deutschland ziemlich streng sind, mit viel Papier, und .. das, das kenne ich überhaupt nicht, ich habe dann auch solche Papiere nicht, weil man in meinem Geburtsland das nicht braucht und ich (dadurch?) auch nicht aufbewahrt habe, und dann hatte ich eigentlich gedacht, na j a es ist für mich schwieriger um hier in Deutschland Fuß zu fassen .. und dann habe ich mich erst mal auf den, auf die Freiberuflichkeit eigentlich so, ja Richtung .. wollte ich eigentlich auch, weil ich auch vorher das gemacht habe, und das fand ich ja ganz angenehm für mich, für mich selber zu arbeiten, also das ist auch etwas .. Persönliches denke ich, dass ich nicht .. nicht .. einen Boss wollte, so was. ... Und (Pause, 5 Sek.) ja ich wollte auch noch flexibel sein. (FFK 3, Z. 82 – 94)

6.2.3 Erfahrungen und Wissen einbringen

Der Grundgedanke von ZFD- bzw. EZ-Einsätzen ist ja der, dass die ehemaligen Fachkräfte nach der Rückkehr ihre Erfahrungen und ihr Wissen auch in Deutschland einbringen sollen und die Entsendeorganisationen sie dabei unterstützen wollen. Gleichzeitig wird von den Rückkehrenden häufig ein zu geringes Interesse daran beklagt (s. 3.2). Im Rahmen dieser Untersuchung wurde deshalb gefragt, wie die Interviewpartner dies sehen und welche zusätzlichen Möglichkeiten sie sich in diesem Bereich vorstellen könnten.

a) zu wenig Unterstützung

Auch die hier befragten Friedensfachkräfte waren alle der Meinung, dass das Einbringen von Erfahrungen und Wissen aus dem Einsatz nicht genügend gefördert wird:

Also .. an mich ist n i e m a n d .. herangetreten, außer im spezifisch beruflichen Kontext, den wir ja eben (kurzes Zögern) besprochen haben, meine Erfahrung mal darzulegen. Das ist nie geschehen. (FFK 1, Z. 354 – 356)

Na ja du musst schon einiges dafür tun, also es ist ja nicht so dass wir dann so Planstellen haben, bei uns, wo dann geplant wird .. wenn jemand zurückkommt kann er da und da hin, das hat natürlich .. seine guten Seiten, also dann stelle ich mir das so vor wie die Agentur für Arbeit .. die dann versucht, irgendwelche Menschen die aus dem Ausland wiederkommen, dann in, in Stellen zu vermitteln, was .. in so einem .. komplexen .. Arbeits..bild, wie wir das vielleicht heute haben, gar nicht funktionieren kann .. j a, also das wünsche ich mir eigentlich gar nicht, dass es da so .. na ja, also ich würde es nicht als mehr Unterstützung empfinden, sondern als .. eine gewisse .. Rigi..dität, oder wie auch immer, auf der anderen Seite denke ich, dass, dass (kurzes Zögern) sehr wenig Gelder dafür bereit gestellt sind, das hängt natürlich mit der wirtschaftlichen Situation zusammen, und auch .. mit einer Einstellung unserer Gesellschaft, dass .. soziale Arbeit, in welcher Art auch immer, ob konzeptionell oder .. direkt .. im Feld, einfach als nicht produktiv .. gesehen wird, also nicht kapitalproduktiv und damit eben .. mehr oder weniger .. nicht .. förderungs- oder auf jeden Fall kürzungs..fähig [...] Und dieses Potenzial, das Fachkräfte auch zurück bringen .. denke ich nicht ausreichend genutzt wird. (FFK 2, Z 437 – 457)

Na ja es gibt ja so ein bisschen .. die Ansätze von ZFD in Deutschland .. was jetzt eine Entsendeorganisation macht, und .. das denk ich ist eine ganz- also eine sehr gute Idee, aber .. auch da ist es ja im Moment eher so dass es wirklich, sehr viel Stückwerk ist da die Finanzierung sicherzustellen. Also ich habe den Eindruck

dass es so ein Konze- ein, ein, ein bundesweites Konzept von Rückführung .. von Wissen .. der Fachkräfte nicht gibt. (FFK 2, Z. 479 – 484)

CW: Und, jetzt, wie siehst du in dem Zusammenhang dann deine Arbeit? Also würdest du sagen, das ist für dich die Gelegenheit das eben, das Wissen auch wieder einzubringen, oder?

FFK 2: Ja ja, das ist schon so. Aber da- das sehe ich bei der Bildungseinrichtung .. von der Entsendeorganisation A ist das eines der wenigen. (FFK 2, Z. 506 – 512)

ich glaube schon, dass ich es gemacht habe. Weil .. weil erstens diese Angebote von der Entsendeorganisation A, dass ich immer mal wieder angefragt wurde als Referent .. um über Südosteuropa zu sprechen, (Pause, 8 Sek.) ja, das, und jetzt dass ich es in meiner .. Arbeit für den Kurs mache, und so, und auch, dass ich meine A- Erfahrungen teile mit .. mit .. ja so in Coachingsgesprächen, und solche Sachen. Und da glaube ich schon dass ich das tue. Ich kann mir auch noch vorstellen dass es, wen- wenn das BMZ das wirklich fordert .. dann müsste es eigentlich was m e h r Angebote geben [...] Etwas Strukturelles, kann ich mir schon vorstellen, dass es so was (Husten) gibt es aber nicht. (FFK 3, Z. 698 – 715)

CW: Und .. ja so von .. wie soll ich es jetzt nennen, offizieller oder institutioneller Seite, könntest du dir .. da vorstellen dass es noch mehr unterstützt wird, dass d i e Fachkräfte die zurück kommen so ihre Erfahrungen und ihr Wissen einbringen können hier in die (kurzes Zögern) Gesellschaft, in die Bildungsarbeit?

FFK 4: (bestimmt) Ja. Da glaube ich gibt es n-n-noch (kurzes Zögern) viel zu tun. Ich glaube dass es da ein Defizit gibt und viel zu tun. [...] ich denke es ist sehr wichtig .. die Erfahrungen .. auszuwerten .. und zu nutzen .. und zu gucken .. sei es als Entsendeorganisation A, sei es als Entsendeorganisation E, Entsendeorganisation D .. GTZ .. gibt noch die anderen Partner, Entsendeorganisation B, Entsendeorganisation F, und ich will die gar nicht alle aufzählen [...] Da gibt es sicherlich noch (kurzes Zögern) was zu tun um .. zu schauen wie die Erfahrungen .. eingebracht werden können im Sinne (kurzes Zögern) von .. Bildungsarbeit auch hier, also Bewusstwerdungsarbeit, Sensibilisierungsarbeit, Informationsarbeit, und schlussendlich auch Bildungsarbeit, damit .. in dieser Gesellschaft also wo .. ja ich meine, wir .. wissen ja was heute gerade wieder debattiert wird im Bundestag d e r, die Frage ob, ich meine .. ich weiß aus den Nachrichten dass es (kurzes Zögern) abgesegnet wird der (kurzes Zögern) Tornadoeinsatz, also die Weiterführung des (kurzes Zögern) Einsatzes in Afghanistan .. also wir haben ja jeden Tag .. hier .. bei uns .. mit diesen Themen zu tun. Und insofern glaube ich dass es da .. noch viel zu tun gibt .. um die Kollegen .. und Kolleginnen auch .. ich hätte fast gesagt (lachend) nutzen zu können, (na ja?) deren Wissen und deren .. Erfahrungen nutzen zu können. (FFK 4, Z. 627 – 655)

Ja und ich würde mir wünschen dass .. dass (nich-?) .. bisschen (kurzes Zögern) besser konzeptionell das strukturell .. zusammen gebracht wird .. die Erfahrung der (kurzes Zögern) Rückkehrenden ... oder Rückgekehrten. (FFK 4, Z. 799 – 802)

b) Vorschläge der Interviewpartner

Neben Kritik hatten die befragten Friedensfachkräfte auch einige Vorschläge, was man tun könnte, um die Nutzung und das Einbringen der Erfahrungen und des Wissens besser zu unterstützen. Diese Vorschläge können grob in drei Bereich eingeteilt werden und beziehen sich auf das Entsendekonzept insgesamt, auf die stärkere Einbindung der Rückkehrenden in diverse Bereiche und auf das hierfür erforderliche politische Umdenken.

Entsendekonzept überarbeiten

Es sollte ein Konzept zur Rückführung des Wissens ehemaliger FFK geben, so dass dies besser in die Arbeit der Entsendeorganisationen reintegriert werden kann und somit der Gedanke des „Vom Süden lernen“ (FISCHER/TRITSCHLER, 2006b, S. 10) auch wirklich ernst genommen und umgesetzt wird:

Also ich habe den Eindruck dass es so ein Konze- ein, ein, ein bundesweites Konzept von Rückführung .. von Wissen .. der Fachkräfte nicht gibt, also ... ja .. also d- die, die Entsendung war ja eigentlich immer so geplant .. und das ist, denk ich ein Konzept das noch aus den 50er Jahren ist, nich? Also, du hast einen festen Job und lässt dich beurlauben für zwei Jahre .. und fährst dann irgendwo nach Afrika, klassischerweise, und hilfst da den Menschen, so, ne, und dann, bringst du dein Wissen ein und dann kommst du zurück .. und gehst wieder in deinen alten Job, aber dass du da Wissen auch mitbringst, das ist irgendwie gar nicht ingeplant, sondern, die wissen natürlich nichts da, vor Ort, du bringst ihnen das Wissen hin, und inzwischen sagt man ja schon, dass man sich auch austauscht, und gucken muss, was haben die vor Ort, aber .. in Deutschland selbst ist da .. tut sich da nicht so viel, wie du sagst, wie w- w-wie wenn du sagen würdest, na ja, die kommen zurück auch mit sehr viel Wissen .. und das müsste reintegriert werden. (FFK 2, Z. 482 – 495)

Die Übergangszeit nach der Rückkehr sollte in die Dienstzeit eingeplant werden, um die FFK zu entlasten und ihnen Zeit zu geben, ihr Wissen in die Entsendeorganisation einzubringen:

mein Vorschlag .. bei der Bildungseinrichtung wo ich ja vorher gearbeitet habe, war eben mal .. dass auch .. so drei Monate eingeplant werden .. Rückkehr ne? Also dass du dann, als .. als Fachkraft .. wieder .. zurück nach Deutschland gehst, und dann aber nicht gleich dein Vertrag endet, ne, du packst also deine Koffer und kommst zurück nach Deutschland, und dein Vertrag ist beendet, sondern dass du dann noch mehr Zeit hast, um dein .. Wissen auch, was du von der Partnerorganisation mitgebracht hast so wieder einzuf- .. also, zurück zuführen zur Organisation. Und da zu versuchen die Projektarbeit z u unterstützen .. oder Verbesserungsvorschläge einzubringen. Und gleichzeitig du auch ein bisschen Raum hast, um dich .. wieder, zu reintegrieren, ne. Wenn du von heute auf morgen .. zurück reist, dann gibt es so eine Resettlementgrant, also so ein Wiedereingliederungsgeld, aber .. gut, dann .. kommst du zurück und bist halt gleich erst mal auf (kurzes Zögern) Stütze, na ja. Genau, also wenn es .. das könnte ein .. gute .. Maßnahme sein, jetzt. (FFK 2, Z. 588 – 602)

Rückkehrer stärker einbinden

- in die Vorbereitung künftiger Friedensfachkräfte

CW: Und, jetzt, wie siehst du in dem Zusammenhang dann deine Arbeit? Also würdest du sagen, das ist für dich die Gelegenheit das eben, das Wissen auch wieder einzubringen, oder?

FFK 2: Ja ja, das ist schon so. Aber da- das sehe ich bei der Bildungseinrichtung .. von der Entsendeorganisation A ist das eines der wenigen, wenn ich mir die anderen Träger angucke .. dann ist das, glaube ich oft sehr schwierig da [...] Bei der Entsendeorganisation B gibt es ein paar Posten die vielleicht noch sehr viel mehr, oder bei der Entsendeorganisation C .. oder bei der Entsendeorganisation D auch, die sich noch sehr viel mehr mit der .. Vorbereitung selbst auseinander setzen, die Vorbereitungsstätte XY möglicherweise, wo es Möglichkeiten geben könnte .. auch .. s o fortbildungsmäßig .. das Wissen zurück zu führen und weiter zu geben, zu maximieren. (FFK 2, Z. 506 – 532)

- in Migrationsfragen/-arbeit

Andererseits, glaube ich dass .. dass es noch weiter aufgefächert werden müsste .. nich, also dass es mehr Möglichkeiten gibt für Menschen die jetzt aus dem Nahen Osten beispielsweise kommen ... im arabischen Kontext zu arbeiten.[...] sich mit Migrationsfragen befassen, nich? Wenn man dann ewig über die Moschee diskutiert in der Stadt E und, wird die jetzt gebaut oder nicht, und ist die jetzt zu groß, oder ist der Turm so hoch wie der Dom der Stadt E, und dann .. ja. Und dann gibt es ja schon genug Menschen, die auch da in der Region gelebt haben, die vielleicht so ein bisschen ein Gefühl dafür haben, und .. ja .. wo, wo die bleiben, das .. weiß ich einfach nicht, das müsste man mal genauer .. gucken. Also, ich, mein Eindruck ist, dass die nicht s o .. unbedingt in diesen Bereichen dann, mitarbeiten. Das sind dann irgend- wieder Politiker, die eine bestimmte, oder, -rinnen natürlich, eine bestimmte Karriere gemacht haben, oder Menschen die sich langjährig in irgendwelchen Vereinen, oder Sozialarbeiterinnen die langjährig arbeiten aber .. vielleicht nicht unbedingt auch noch mal .. die Herkunftslandexpertise haben dieser Menschen, ne? (FFK 2, Z. 532 – 551)

- in die Vor- und Nachbereitung von Militär und Polizei

es gibt zum Beispiel .. alle diese .. Militär, das entsendet wird nach, nach Südosteuropa, oder, alle diese ... Polizisten. Da gibt es auch Vorbereitungskurse. .. Da könnte man auch .. dann auch zum, zum Beispiel weil die .. zivil militärische Kooperation so ein, so ein wichtiges Thema ist, heutzutage .. könnte man sich vorstellen, dass auch mal .. Treffen mit s o Leuten aus der NGO Szene, mit Militärs .. gemacht werden. [...] Und .. was ich mir (kurzes Zögern) vorstellen könnte, wäre so ein, so ein Rückkehrerseminar auch mit, Leuten die .. in grün da waren, oder so, ne, oder Rückkehrseminare mit Polizisten. [...] so wie ich es verstehe, haben auch die Polizisten sehr viel .. Probleme, ich habe mal mit dem Poli- .. Polizei..psychologen gesprochen, auch ein, ein Deutscher, der da .. vor Ort in Stadt AA war .. der sagte, dass er über, weit, sehr viel Überstunden .. gedreht hat, wegen aller dieser ... Polizisten, die eigentlich Deutschland .. aus Deutschland weg geflüchtet waren, aus p- persönlichen .. Gründen, also die werden nicht sehr wirklich sehr gut vorbereitet, auf deren Einsatz. [...] ja und, Militär haben wir wieder andere Sachen. Also ich könnte mir .. vorstellen, dass da auch noch (kurzes Zögern) Verschiedenes zu lernen ist, voneinander. .. Ob das jetzt sinnvoll ist, in dem, im Sinne von Friedensaufbau, weiß ich nich- nicht, aber für Rückkehr vielleicht schon .. Weiß es nicht. (FFK 3, Z. 705 – 750)

- in die Entwicklung eines umfassenden Bildungskonzepts

ich denke, es müsste e r s t mal dann sicherlich in den jeweiligen Entsendeorganisationen eine Klärung darüber .. herbeigeführt werden .. dass man das will [die Erfahrungen und das Wissen der Rückkehrenden nutzen, Anm. C. W.] .. u n d .. dann im Rahmen einer Arbeitstagung, zu gucken .. wie das gehen könnte .. und daraus müssten dann natürlich auch im, im Synergieeffekten mit den anderen, befreundeten Trägern, in .. in einem Konsortium (kurzes Zögern) da was Gemeinsames daraus gestrickt werden .. möglichst. .. Muss nicht zwingend sein, aber würde sich ja anbieten.

CW: Und (kurzes Zögern) auch da ja schon bereits Rückkehrer mit einbeziehen (...) am besten.

FFK 4: (bestimmt) Unbedingt. Unbedingt. Unbedingt. Ja ich glaube schon dass man da .. dazu gezielter auch noch mal so Foren und Arbeitstagungen und Symposien machen müsste. .. Und das muss natürlich zeitnah passieren, weil .. Wissen, das wissen wir alle in dieser schnelllebigen (kurzes Zögern) Gesellschaft .. wie sagte das mal so schön ein (kurzes Zögern) Kollege .. das H- Halbwertszeitwissen, also das (Lachen), kann man natürlich nicht konservieren und sagen das gilt auch n-noch in fünf Jahren. [...] Das ist, wissen wir alle, das (kurzes Zögern) geht nicht. Sondern, das muss wirklich .. zeitnah passieren .. damit (kurzes Zögern) man auch

zeitnah gucken kann (kurzes Zögern) welche Kollegen, an welchen Orten, mit welchen Zielgruppen (kurzes Zögern) an richtiger Stelle eingesetzt werden können.[...] also so ein Zeitraum von .. im Rahmen eines Jahres nach einer Rückkehr von, von Personen, aus-s-s den entsprechenden Zielländern .. müssten dann schon, müssten dann schon zusammen gebracht werden, und man müsste dann schon im .. nehmen wir mal jetzt die Entsendeorganisation A halt .. gucken so. ... An welchen Stellen, und .. mit welchen Partnern, in welchen Regionen .. wollen wir .. Veranstaltungen machen .. welche Partnerorganisation, gerade in der Bildungslandschaft, gerade ich denke mal ... wenn ich die Jugendbildung so nahe .. nehme und Träger der Jugendbildung .. es gibt in Deutschland über 200 Bildungsstätten (Lachen). Die Jugendbildung machen. Also .. warum .. kommt man da nicht zusammen, zum Beispiel. ... Ne? Das ist jetzt einfach nur (kurzes Zögern) eine, eine spontane Idee, ne? .. So das .. müsste schon .. zeitnah. Ich weiß, dass das natürlich ein unheimlicher Aufwand ist, dass das personelle .. Kräfte bindet d i e in der Entsendeorganisation A ja auch nicht .. ich nehme die Entsendeorganisation A weil das war auch mein-e Entsendeorganisation .. nicht so riesig vorhanden sind, das ist schon klar. Aber .. sollte im Prinzip auch .. in Zusammenarbeit mit dem BMZ .. auch andere Ressorts, also das Bildungsressorts, das wäre dann ein Querschnitt von Bildung und, und, und, BMZ zum Beispiel, ne? .. Oder (kurzes Zögern) Jugend Soziales, wie auch immer. (FFK 4, Z. 661 – 706)

notwendiges politisches Umdenken

- dass mehr Geld für die Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisationen bereitgestellt werden sollte

Ich glaube schon, dass es wichtiger wäre, sich auch da .. politisch mit m e h r zu befassen. Was ist das überhaupt für ein Konzept hier .. mit der Entsendung von Fachkräften, und? [...] ich glaube die NGOs oder die V- die Vereine oder Organisationen die in dem Bereich (kurzes Zögern) arbeiten, versuchen da schon so ein bisschen was, aber das ist natürlich auch sehr s c h w i e r i g, weil es .. Probleme gibt von den Geldern .. also die sind ja sehr zweckgebunden, du hast Gelder um dann Projekte zu koordinieren und .. also bei der Bildungseinrichtung haben wir ja auch kein, keine Seminare jetzt für rückkehrende Fachkräfte .. und d a f ü r .. (wäre das über die?) .. über das .. wie heißt sie, diese .. g- das .. [...] Das Förderungswerk kannst du schon solche .. Seminare machen, aber .. gut .. da .. weiß ich nicht, also das ist eine, eine, eine Stelle und ..

CW: Also du .. würdest sagen das bräuchte noch mehr, mehr Stellen als jetzt nur das Förderungswerk, oder? .. Bei jeder Entsendeorganisation dann, oder .. wie?

FFK 2: Vielleicht ja. Vielleicht dass es mehr .. Möglichkeiten gibt sich zu überlegen, was kann man mit dem Wissen machen .. das die haben, und .. ja. Was kann man hier in Deutschland machen, ne? Und dafür auch Gelder bereit gestellt werden, das und, das sich da in Organisationen einen Raum ist um sich da drüber Gedanken zu machen. (FFK 2, Z. 560 – 588)

- dass mehr Geld für soziale Arbeit bereitgestellt werden sollte

auf der anderen Seite denke ich, dass, dass (kurzes Zögern) sehr wenig Gelder dafür bereit gestellt sind, das hängt natürlich mit der wirtschaftlichen Situation zusammen, und auch .. mit einer Einstellung unserer Gesellschaft, dass .. soziale Arbeit, in welcher Art auch immer, ob konzeptionell oder .. direkt .. im Feld, einfach als nicht produktiv .. gesehen wird, also nicht kapitalproduktiv und damit eben .. mehr oder weniger .. nicht .. förderungs- oder auf jeden Fall kürzungs.fähig .. und .. da hätte ich mir schon, also gerade in Stadt D, wenn ich mir vorstelle, dass da sehr viel Gerede ist, von Integration und was machen wir da mit unseren ganzen Migrationsmenschen und den Kindern von denen .. dass da sehr wenig Geld da ist .. um da wirkliche Konzepte zu .. erarbeiten und auch .. daran selbst zu arbeiten. Und dieses Potenzial, das Fachkräfte auch zurück bringen .. denke ich nicht ausreichend genutzt wird.

CW: Was wäre da deiner Meinung nach nötig, also, neben Geld vielleicht, oder, oder (irgendwas?)

FFK 2: Na ja eine politische, denke ich, eine politische .. Umsteuerung auch .. Also in Berlin eben .. wiederum .. auf einem höheren Niveau .. eine Überlegung .. wie man umgehen kann mit sozialen Schwierigkeiten und, Migranten .. was .. braucht es da für Programme, und .. ja und das wird eben sehr viel unter dem Vort- unter dem Vorzeichen von Kosten gesehen, was es, es kostet sehr viel, das ist klar .. also .. aber es ist eben auch eine Investition .. in, in eine Zukunft, weil die Menschen sind hier, und .. woran auch immer das liegt, ob sie sich integrieren oder nicht .. aber wenn sie sich nicht integrieren, dann haben wir auf jeden Fall eine Menge Probleme, und .. eine Menge noch mehr Kosten, ja. [...] Also es ist eine politische (Entscheidung?) die es dazu braucht .. gewissermaßen, und mehr als einen .. Integrationsgipfel. (FFK 2, Z. 446 – 474)

- dass ein zivil-militärischer Austausch bezüglich der Vor- und Nachbereitung des Personals stattfinden sollte

es gibt zum Beispiel .. alle diese .. Militär, das entsendet wird nach, nach Südosteuropa, oder, alle diese ... Polizisten. Da gibt es auch Vorbereitungskurse. .. Da könnte man auch .. dann auch zum, zum Beispiel weil die .. zivil militärische Kooperation so ein, so ein wichtiges Thema ist, heutzutage .. könnte man sich vorstellen, dass auch mal .. Treffen mit so Leuten aus der NGO Szene, mit Militärs .. gemacht werden. Und da, da .. da .. sehe ich von Seiten vom BMZ (kurzes Zögern) überhaupt nichts passieren. [...] Und .. was ich mir (kurzes Zögern) vorstellen könnte, wäre so ein, so ein Rückkehrerseminar auch mit, Leuten die .. in grün da waren, oder so, ne, oder Rückkehrerseminare mit Polizisten. .. Ich finde nämlich dass die Polizisten als eine der .. besseren .. Sachen in Südosteuropa, die die EU gefördert hat .. nämlich die Ausbildung von südosteuropäischen Polizisten. Von .. überwiegend, deutschen und amerikanischen Polizisten .. und (Räuspern) ich finde das, das .. war eines der, ja, guten, guten Proj- Projekte. (FFK 3, Z. 705 – 727)

- dass die Friedensförderung gestärkt werden sollte

um (kurzes Zögern) Kompetenzen, Fachwissen, Erfahrungen, einbringen zu können und zu nutzen ... ist es wirklich .. hundsgemein wichtig .. dieses .. ungleiche Verhältnis von .. Friedensarbeit, Friedenspädagogik, Friedenspolitik, im Unterschied .. zu den, zu der Außenpolitik und der ganzen militärischen (kurzes Zögern) Außenpolitik, die wir ja haben, wir haben ja eben gerade kurz (kurzes Zögern) angesprochen den, die Debatte heute im Bundestag, zum Afghanistan .. dieses Verhältnis .. anders auszugleichen, nämlich in dem Sinne, dass .. es eine viel größere, viel größere .. Bewusstmachung und auch hoffentlich ein größeres Engagement gibt, also diese- diesen (kurzes Zögern) zu geringen Anteil Friedensförderung, Friedensbildung, Friedenspolitik. Größer werden zu lassen. (FFK 4, Z. 723 – 733)

- kann durch Lobbyarbeit der Entsendeorganisationen gefördert werden

dass .. es eine viel größere, viel größere .. Bewusstmachung und auch hoffentlich ein größeres Engagement gibt, also diese- diesen (kurzes Zögern) zu geringen Anteil Friedensförderung, Friedensbildung, Friedenspolitik. Größer werden zu lassen. Und das glaube ich .. könnte über (kurzes Zögern) die bessere Verzahnung und Nutzung der .. kompetenten Menschen .. aus den Bereichen die dort gearbeitet haben, oder hier arbeiten .. das müsste besser .. ja, gemacht werden. Denke ich. Also das ist mir wirklich ein ein Anliegen. [...] ich finde das erschreckend .. wie stark (kurzes Zögern) das Verhältnis sich .. zu Gunsten von Kriegen und zu Ungunsten von (kurzes Zögern) Friedenschancen .. verändert hat hier, und .. da würde ich mir wirklich .. ein andere .. andere (kurzes Zögern) Verhältnismäßigkeiten, eine andere Balance wünschen. .. So (und?) dazu .. denke ich haben ja auch unsere E-Einsätze .. versuchen beizutragen, und .. das denke ich ist zu tun jetzt auch mit den Trägern. (FFK 4, Z. 730 – 752)

6.3 Diskussion der Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden nun die Ergebnisse der Untersuchung in Bezug auf das Forschungsinteresse diskutiert. Dabei galt es ja zu schauen, in wiefern das subjektive Erleben der Reintegration der befragten Friedensfachkräfte mit dem in der Literatur geschilderten und bisherigen Forschungsergebnissen vergleichbar ist und dann evtl. Empfehlungen für die Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisationen abzuleiten (s. 5.1).

6.3.1 Erleben der Reintegration

Die Reintegration insgesamt wurde nicht durchgängig als so negativ beschrieben, wie es die zugrunde liegende Literatur vermuten lies. Für drei der vier Befragten war die Phase der Wiedereingliederung nicht belastend, lediglich für eine FFK gestaltete sie sich insbesondere aufgrund der Jobsuche schwierig, da sie den Druck durch die Agentur für Arbeit als großen Zwang empfand und dann für die neue Stelle umziehen und somit das vertraute Umfeld verlassen musste. Auch dass die Interviewpartner bezüglich der Einflussfaktoren generell deutlich mehr Förderliches als Hinderliches anführten (s. Anhang 10), lässt darauf schließen, dass sie im Großen und Ganzen gut mit der Situation nach der Rückkehr zurecht kamen. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass ja nur solche Friedensfachkräfte interviewt wurden, die sich erfolgreich reintegriert haben und dass sich die rückblickende Befragung auf einen Zeitraum richtete, der teilweise bis zu knapp vier Jahren zurück liegt. Dadurch sind Erinnerungsverzerrungen nicht auszuschließen.

Dass sie heute eine Arbeit haben, bei der sie die im Ausland gemachten Erfahrungen und das dort erworbene Wissen einbringen können, wurde von allen Befragten als sehr hilfreich angesehen, war es für sie doch sehr wichtig, auch nach der Rückkehr an ihren Einsatz anknüpfen zu können. Für diejenigen FFK, die anschließend eine neue Stelle suchten, war dies ein ausschlaggebendes Kriterium und auch der von der beurlaubten FFK mehrfach erwähnte, mit Diskussionen verbundene Suchprozess, den sie nach der Rückkehr an ihren alten Arbeitsplatz erlebt hat, bestätigen somit den in der Literatur immer wieder genannten großen Einfluss, den die Nutzungsmöglichkeiten der Kenntnisse aus dem Einsatz auf die Wiedereingliederung haben.

Und die Tatsache, dass sie durch ihre jetzige Tätigkeit alle weiterhin im Bereich EZ/ZFD arbeiten bzw. durch die friedenspolitische Jugendbildung eng damit verbunden sind, erklärt auch, dass die befragten FFK nicht mit dem Problem

konfrontiert waren, dass ihre Erfahrungen aus dem Einsatz auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht gefragt sind, was sonst von vielen Rückkehrenden beklagt wird (vgl. FÖW, 2004, S. 2). Die erworbenen Kompetenzen wurden im Gegenteil als entscheidende Qualifikationen für den heutigen Beruf gesehen und für die freiberufliche Tätigkeit spielte dabei insbesondere die Selbstständigkeit, die auch in der Projektarbeit gefordert wurde, eine bedeutende Rolle. Und die in diesem Zusammenhang auch noch vereinzelt angeführten Aus- bzw. Weiterbildungen, finden sich in bisherigen Untersuchungen ebenfalls als förderliche Faktoren.

Was die institutionellen Unterstützungsangebote zur Reintegration betrifft, wurden diese sehr unterschiedlich wahrgenommen. Die finanzielle Hilfe, vor allem das Arbeitslosen- bzw. Überbrückungsgeld, empfanden zwei der drei Interviewpartner, die es in Anspruch nahmen, als sehr hilfreich, bot es doch eine gewisse finanzielle Sicherheit und somit Zeit für die berufliche Neuorientierung nach der Rückkehr. Für die dritte FFK überwog hierbei allerdings negativ der damit verbundene Druck durch die Agentur für Arbeit.

Bezogen auf die inhaltlichen Angebote von Förderungswerk und Entsendeorganisation hing es sehr stark von den individuellen Bedürfnissen der Befragten ab, wie sie diese bewerteten und ob sie insbesondere die Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisation somit als hilfreich und ausreichend empfanden oder nicht. Einig waren sich jedoch alle darin, dass das Einbringen der Erfahrungen und des Wissens aus dem Einsatz mit den vorhandenen Maßnahmen nicht genügend gefördert wird.

Auch das soziale Umfeld, das in bisherigen Untersuchungen als bedeutsame Einflussgröße identifiziert wurde, war für alle Interviewpartner von großer Bedeutung. Für sie standen dabei stabile Beziehungen zu Familie und Freunden sowie Kontakte aus dem Einsatz im Vordergrund. Kulturelle Wiedereingliederungsprobleme im Sinne eines umgekehrten Kulturschocks, die in der Literatur in diesem Zusammenhang immer wieder thematisiert werden, wurden von keiner der befragten FFK genannt. Grund hierfür könnte sein, dass in der Tätigkeit von Friedensfachkräften die Auseinandersetzung mit Kultur und kulturellen Unterschieden eine wichtige Rolle spielt und eine „allgemeine interkulturelle Kompetenz“ bei ihnen bereits vorausgesetzt wird (s. 2.5.1). Dadurch kommen die mit dem Kulturwechsel verbundenen Schwierigkeiten für sie nicht unerwartet und sie verfügen über Strategien, um damit umzugehen. Denn laut PAIGE besteht der umgekehrte Kulturschock gerade in der „unexpected confrontation with the familiar“ (PAIGE, zitiert nach MARTIN, 1986, S: 149). Die FFK beispielsweise, die nicht ge-

bürtig aus Deutschland kommt und bei der es sich somit ja nicht nur um einen Wechsel vom Einsatzland zurück ins Heimatland, sondern vom Einsatzland in eine weitere neue Kultur handelte, bezeichnete den Umgang mit kulturellen Unterschieden als „nicht schwierig“, da es für sie vielmehr ein „Entdecken“ war.

Von allen Interviewpartnern wurde mehrfach die Notwendigkeit einer abgesicherten Übergangszeit nach der Rückkehr betont, die es einem ermöglicht, diese Phase der Orientierung, des Wiedereinlebens und – wenn man nicht beurlaubt war – vor allem auch der Arbeitslosigkeit gelassen zu sehen. Aber auch bei einer gewissen Absicherung durch finanzielle Unterstützung oder Beurlaubung ist die damit gegebene Übergangszeit nicht unbedingt ausreichend, da man trotz allem unter dem Druck steht, nicht zu lange arbeitslos zu sein bzw. das Ende der Beurlaubung mit dem Ende des FFK-Vertrages zusammenfällt. Hier könnte es z. B. hilfreich sein, wenn nicht nur die Vorbereitungszeit, sondern auch eine gewisse Zeit für die Rückkehr im Vertrag der Fachkräfte mit eingeplant wird und diese Übergangsphase somit offiziell anerkannter Bestandteil der gesamten Dienstzeit wäre (s. hierzu auch 6.3.2).

In der Literatur wird dieser Punkt bisher allerdings kaum berücksichtigt (vgl. KOTTE et. al, 2006, S. 43), ebenso wenig wie der positive Einfluss einer „bewussten Wahl des Rückkehrzeitpunkts“ (ebd.), worauf auch die hier befragten FFK eingingen und der zusammen mit persönlichen Eigenschaften, wie z. B. Kontaktfreudigkeit und Eigeninitiative dem Einflussfaktor „eigene Person“ zugeordnet wurde.

Insgesamt verdeutlicht diese Untersuchung somit, dass der Prozess der Reintegration für alle Rückkehrenden, seien es nun Friedensfachkräfte, Entwicklungshelfer oder Expatriates aus der Wirtschaft, mit ähnlichen Schwierigkeiten verbunden ist. Dementsprechend gibt es auch Maßnahmen und Faktoren, die generell einen förderlichen bzw. hinderlichen Einfluss auf die Reintegration ausüben können. Das macht eine institutionelle Unterstützung sinnvoll und auch notwendig. Gleichzeitig hängt es aber auch von persönlichen Bewältigungsstrategien und der eigenen Einstellung ab, wie die Situation der Rückkehr und der damit verbundene Prozess der Wiedereingliederung erlebt werden.

Diese Individualität zeigt sich auch bei den Vorschlägen, die die Interviewpartner bezüglich der Frage machten, wie ihrer Meinung nach das Einbringen von Erfahrungen und Wissen aus dem Einsatz besser gefördert und somit dieses für die Entsendeorganisationen unentbehrliche Potenzial besser genutzt werden könnte. Die Ideen der Befragten können grob in die drei Gruppen „Entsendekonzept überarbeiten“, „Rückkehrer stärker einbinden“ und „notwendiges politi-

ches Umdenken“ eingeordnet werden (s. Anhang 11). Hinsichtlich der konkreten Umsetzung spiegeln sich darin jedoch ihre jeweils unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen wieder.

Im folgenden Abschnitt werden u. a. diese Anregungen sowie sonstige Ausführungen der Interviewpartner zur Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisationen aufgegriffen, um Empfehlungen für die Dienste abzuleiten.

6.3.2 Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisationen

Anhand der bisherigen Ausführungen dürfte deutlich geworden sein, dass die Entsendeorganisationen sich noch stärker mit dem Thema der (beruflichen) Reintegration ihrer Fachkräfte beschäftigen müssen, wenn sie ihrer Verantwortung ihnen gegenüber gerecht werden und zudem in eigenem Interesse auch nach dem Einsatz einen guten Kontakt zu ihnen halten wollen. Dass hier eine Verbesserung angestrebt wird, zeigen die Ergebnisse des unter 5.1 bereits erwähnten Studientages. Dort waren Vertreter fast aller anerkannten Dienste und weiterer Organisationen, die in diesem Bereich arbeiten sowie der Geschäftsführer des Förderungswerkes und auch ein paar ehemalige Friedensfachkräfte anwesend und es wurden folgende Vorschläge gemacht:

- das Thema Reintegration von Friedensfachkräften in Zukunft stärker bearbeiten, mit dem Ziel einer Win-Win-Situation für die FFK und die Organisationen
- ein Forum schaffen, das sich mit der Nachbereitung beschäftigt
- die FFK auch auf Konsortiumsebene⁶⁷ stärker einbinden
- die FFK in die Entwicklung und politische Integration eines Berufsbildes „Friedensfachkraft“ einbinden
- ein Symposium der Friedensfachkräfte, damit sie ihre Meinungen und Erfahrungen einbringen können; dies sollte trägerübergreifend stattfinden, um möglichst viele Perspektiven bündeln zu können

(vgl. Offene Kooperation Qualifizierung, 2007, S. 8f.)

Auf Grundlage der durchgeführten Untersuchung und unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieses Studientages lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

- Das Entsendekonzept sollte überarbeitet werden und der Rückkehr dabei ein höherer Stellenwert eingeräumt werden. Vorbereitung, Begleitung während des Einsatzes sowie die Betreuung danach sollten gleichwertige Bestandteile eines umfassenden Personalentwicklungskonzeptes sein, bei dem u. a. be-

⁶⁷ Hiermit ist das „Konsortium Ziviler Friedensdienst“ gemeint, in dem sich die acht Trägerorganisationen des ZFD zusammengeschlossen haben (s. 2.3).

rücksichtigt wird, dass auch die Rückkehr in scheinbar Altbekanntes mit Schwierigkeiten verbunden sein kann. Hier ist z. B. der Vorschlag einer FFK sehr sinnvoll, für die Orientierungsphase nach der Rückkehr einige Wochen oder Monate als offiziellen Teil der Dienstzeit mit einzuplanen, um die Rückkehrenden zu entlasten und ihnen Zeit zu geben, das Wissen, das sie mitbringen in die Organisation zurück zu führen.

- Die inhaltlichen Angebote der Entsendeorganisationen sollten weiter ausgebaut werden. Zum einen müssen sie den Rückkehrenden die Möglichkeit bieten, ihre Erfahrungen aus dem Einsatz zunächst einmal zu reflektieren und zu verarbeiten. Insbesondere wenn es sich dabei um belastende Ereignisse aufgrund der Arbeit in einem Krisengebiet oder auch negative Projekterfahrungen handelt, kann ein Gesprächsangebot, z. B. in Form eines Coachings oder Supervision sehr hilfreich sein. Zum anderen müssen die Angebote dem Bedürfnis der ehemaligen Friedensfachkräfte gerecht werden, sich mit anderen über den Einsatz austauschen und ihre Erfahrungen und ihr Wissen weitergeben zu können, z. B. in Form von friedenspolitischer Bildungsarbeit oder durch Vernetzung mit anderen Rückkehrenden. Gerade in Bezug auf diese Angebote sind die jeweiligen Anforderungen und Wünsche der FFK allerdings individuell sehr verschieden, was die Erarbeitung und Umsetzung allgemeiner Konzepte erschwert. Zudem ist auch fraglich, inwieweit die Teilnahme an entsprechenden Angeboten obligatorisch sein sollte, da dies als Zwang empfunden werden kann. KOTTE et. al. (2006, S. 49) hingegen empfehlen zumindest ein verpflichtendes Auswertungsseminar, da „ der Austausch im Nachhinein dann aber doch hilfreicher erlebt wird als erwartet.“ Vor allem in diesem Bereich wäre es deshalb sehr sinnvoll, ehemalige Fachkräfte in die Entwicklung und Durchführung entsprechender Angebote einzubinden und zudem mit den Zurückgekehrten jeweils individuell zu schauen, was sie benötigen.
- Die friedenspolitische Bildungsarbeit der Entsendeorganisationen sollte besser strukturiert und systematisiert werden. Idealerweise auch mit dem Ziel, die Rückkehrenden nicht nur vereinzelt für gelegentliche Referententätigkeiten oder im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements anzufragen und zu vermitteln, sondern gerade in diesem Bereich – im Sinne einer Unterstützung der beruflichen Reintegration – auch die hauptberufliche Arbeit zu fördern, z. B. durch engere Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen und der Entwicklung eines umfassenden friedenspolitischen Bildungskonzepts, wie dies von einem Interviewpartner vorgeschlagen wurde. Dies kommt einerseits den

Wünschen der Rückkehrenden entgegen, da es zusätzliche Möglichkeiten für sie schaffen könnte, in diesem Bereich zu arbeiten und somit ihre Erfahrungen und ihr Wissen einzubringen und vor allem auch weiter zu geben. Andererseits dient es auch den Zielen der Entsendeorganisationen. Und da es „ein großes Interesse an Friedensthemen in der Bevölkerung gibt“ (Offene Kooperation Qualifizierung, 2007, S. 8), sollten sie diese Chance für den stärkeren Ausbau ihrer Bildungsarbeit nutzen.

- Daneben sollten die Entsendeorganisationen überlegen, ob sie ihre Expertise und das Potenzial ihrer Rückkehrenden nicht auch noch stärker in angrenzenden Bereichen einbringen wollen. Hierfür könnten sich, wie z. B. von zwei Friedensfachkräften genannt, die Migrationsarbeit oder auch der zivil-militärische Austausch bezüglich der Vor- und Nachbereitung von Personal anbieten.

Generell wäre es sinnvoll, bei den genannten Empfehlungen trägerübergreifend zu arbeiten. Inwieweit dies aufgrund unterschiedlicher Ansichten und auch der Konkurrenz zwischen ihnen allerdings möglich ist, ist zwar fraglich, der große Vorteil wäre aber auf jeden Fall, dass dadurch Ansätze, die zu den gemachten Vorschlägen in manchen Organisationen bereits vorhanden sind, genutzt und Synergieeffekte erzielt werden können. Zudem stellen die Entsendeorganisationen durch ein gemeinsames Auftreten ein größeres Gewicht dar, was insbesondere auch hinsichtlich politischer Lobbyarbeit von Vorteil ist. Denn wie schon bei den Anregungen aus den Interviews unter 6.2.3 deutlich wurde, ist deren Umsetzung natürlich immer abhängig von den Geldern, die für die Arbeit der Entsendeorganisationen bereitgestellt werden. Hier könnte es auch sinnvoll sein, sich nicht nur auf das BMZ zu beschränken, sondern daneben andere Ministerien, wie z. B. das Bildungsministerium mit einzubeziehen oder evtl. auch auf EU-Ebene aktiv zu werden.

7 Fazit

Die Reintegration in Deutschland nach einem mehrjährigen Auslandseinsatz gestaltet sich auch für Friedensfachkräfte mitunter schwierig und ist sowohl auf privater als auch auf beruflicher Ebene nicht selten mit Problemen verbunden. Hier gibt es förderliche aber auch hinderliche Einflussfaktoren, die teilweise mit der Person des Rückkehrenden selbst zusammen hängen – wie z. B. das private soziale Umfeld, die eigene Einstellung zur Rückkehr und der persönliche Umgang mit der Situation – teilweise aber auch mit Institutionen verbunden sind – wie z. B. die finanzielle und inhaltliche Unterstützung oder die Gestaltung des Entsendekonzepts.

Insbesondere die beruflichen Nutzungsmöglichkeiten der Auslandserfahrungen spielen für die Wiedereingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Und in diesem Zusammenhang hat sich gezeigt, dass eine Tätigkeit in der friedenspolitischen Bildungsarbeit dem starken Bedürfnis der Friedensfachkräfte gerecht wird, nach der Rückkehr an ihren Einsatz anknüpfen zu können, denn sie bietet ihnen Gelegenheit, ihre Kenntnisse einzubringen und vor allem auch weiterzugeben.

Gerade in diesem Bereich haben die Entsendeorganisationen gute Unterstützungsmöglichkeiten, sind sie hier doch bereits selbst sehr engagiert und könnten z. B. durch Kooperation mit anderen Bildungsträgern dieses Feld noch weiter ausbauen und somit auch die gesellschaftliche Stellung der friedenspolitischen Bildungsarbeit stärken. Das könnte auch dazu führen, dass es für ehemalige Friedensfachkräfte dann mehr Möglichkeiten gäbe, in diesem Bereich hauptberuflich zu arbeiten.

Zudem sollten die Entsendeorganisationen der Rückkehrerarbeit insgesamt mehr Gewicht beimessen, wenn sie ihrer Verantwortung für die Fachkräfte gerecht werden wollen und an einem fruchtbaren Kontakt mit ihnen interessiert sind, der auch über den Einsatz hinaus geht. Vergleicht man hierzu die Ergebnisse des oben erwähnten Studientages mit den Vorschlägen der Interviewpartner (s. 6.2.3 b)), gehen sie bereits in die richtige Richtung, es gilt nun aber zu schauen, inwieweit dies auch tatsächlich umgesetzt wird und welche weiteren Möglichkeiten es noch gibt.

Bezüglich der hier durchgeführten Untersuchung muss natürlich bedacht werden, dass es sich dabei um eine erste Sondierung zum Thema der beruflichen Reintegration von Friedensfachkräften handelt, die sich zudem auf solche Rück-

kehrenden beschränkt, die heute im Bereich der friedenspolitischen Bildungsarbeit tätig sind. Wie gezeigt wurde, ist dieses Feld zwar sehr gut geeignet, um sich hier zu reintegrieren und somit auch nach dem Einsatz beruflich daran anknüpfen zu können, es darf dabei aber nicht vergessen werden, dass dies lediglich EINE Möglichkeit darstellt. So bietet z. B. auch die Mitarbeit in der Programm- oder Projektentwicklung im ZFD bzw. der EZ hierfür Gelegenheit.

Grundsätzlich wäre es interessant, eine umfassende Untersuchung über den beruflichen Verbleib aller bisher zurückgekehrten Friedensfachkräfte durchzuführen, denn hierzu gibt es ja keine offiziellen Zahlen (s. Fußnote 52). Zum einen könnte man dann schauen, in welchen Bereichen sie heute arbeiten und inwieweit es ihnen dabei gelingt, ihre Auslandserfahrungen einzubringen. Zum anderen werden bei einer Befragung der gesamten Stichprobe alle Fälle des Feldes berücksichtigt und somit könnte auch geprüft werden, ob es sich bei den weiter oben vermuteten Einseitigkeiten bezüglich der Ausreise ohne Familie und der Tätigkeit in der Vorbereitung künftiger Friedensfachkräfte nicht doch um „typische Fälle“ handelt (s. 5.2.1 – Auswahl der Interviewpartner). Mit einer Gesamterhebung könnte man auch gewisse Zusammenhangsmaße zwischen den einzelnen Einflussfaktoren ermitteln, die den Reintegrationsprozess betreffen.

Die Ergebnisse einer solchen Untersuchung könnten zudem weitere hilfreiche Informationen für die Entsendeorganisationen liefern, damit diese mit ihrer Rückkehrerarbeit noch stärker auf die Bedürfnisse der Friedensfachkräfte eingehen können.

Literaturverzeichnis

- ADRIAN et. al. (1989)** Adrian, Wolfgang / Bittner, Andreas / Knors, Christian / Reisch, Bernhard: *Berufliche Reintegration ehemaliger Entwicklungshelfer – Forschungsbericht des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit, Band 95*. München, 1989
- AGdD (2008)** Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e. V.: *Internetseite* <http://www.agdd.de> [30.01.2008]
- AGDF (2006)** Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e. V. (Hrsg.): *Zivil statt militärisch – Erfahrungen mit ziviler Konfliktbearbeitung im Ausland*. Bonn, 2006
- AGEH (2007)** Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e. V. (Hrsg.): *Jahresbericht 2006*. Köln, 2007
- AGEH/EED (2008)** Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e. V. / Evangelischer Entwicklungsdienst e. V. (Hrsg.): *Programm 2008 – Termine » Kurse » Veranstaltungen*.
http://www.ageh.de/kursangebote/Fachkursheft_2008_Internet.pdf
[13.02.2008]
- AKLHÜ (2007)** Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee e. V. (Hrsg.): *Fachkräfte in der personellen Entwicklungszusammenarbeit – Freiwillige in internationalen Freiwilligendiensten. Statistische Übersicht zu Personalvermittlungen 2006*. Bonn, 2007
- AKLHÜ (2006)** Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee e. V. (Hrsg.): *Entwicklungshelfer-Gesetz (EhfG)*. Bonn, 2006
http://www.entwicklungsdienst.de/fileadmin/users/Publikationen_AKLHUE/2007/EhfG-Screen.pdf [15.11.2007]
- AUGE (2006)** Auge, Oliver: *Fähige Berater gesucht – Warum personelle Zusammenarbeit Sinn macht*. In: *eins – Entwicklungspolitik Nord-Süd*, 2006, 22, S. 35 – 36
- BA (2008a)** Bundesagentur für Arbeit: *Finanzielle Hilfen für Existenzgründer*
http://www.arbeitsagentur.de/nn_25902/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Hilfen/Existenzgruendung/Existenzgruendung-Nav.html [30.01.2008]
- BA (2008b)** Bundesagentur für Arbeit: *Arbeitslosigkeit*
http://www.arbeitsagentur.de/nn_25886/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Arbeitslos-Nav.html [30.01.2008]

- BAST (1992)** Bast, Roland: Was kann Friedenspädagogik leisten? Über Möglichkeiten und Grenzen friedenspolitischer Bildungsarbeit. In: *Hessische Blätter für Volksbildung*, 1992, 2, S. 134 – 140
- BITTNER/REISCH (1992)** Bittner, Andreas / Reisch, Bernhard: *Aspekte interkulturellen Managements – Band 1*. Bad Honnef, 1992
- BLACK/GREGERSEN (1999)** Black, Stewart J. / Gregersen, Hal B.: Auslandseinsätze: Was sie erfolgreich macht. In: *HARVARD BUSINESS manager*, 1999, 6, S. 103 – 111
- BMZ (2007)** Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: *Die Trägerorganisationen des Zivilen Friedensdienstes*
http://www.bmz.de/de/themen/frieden/ziviler_friedensdienst/index.html
[21.12.2007]
- BMZ (2006)** Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.): *Medienhandbuch Entwicklungspolitik 2006/2007*. Berlin, 2006
- BMZ (2004)** Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.): *Ziviler Friedensdienst*. Bonn, 2004
http://www.bmz.de/de/service/infothek/fach/spezial/spezial104/spezial104_90.pdf [20.07.2007]
- BMZ (2002)** Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.): *Evaluierung der Aufbauphase des Zivilen Friedensdienstes (ZFD) – vorläufiger Abschluss- und Synthesebericht*. Ohne Ort, 2002
www.ziviler-friedensdienst.org/docs/ZFD-Evaluierung.doc [20.07.2007]
- BÖHM (2000)** Böhm, Winfried: *Wörterbuch der Pädagogik*. Stuttgart, 2000, 15. Aufl.
- BORRIES (2006)** Borries, Bodo von: Wege zur Überwindung von Gewalt – Erfahrungen aus dem Zivilen Friedensdienst. In: Konsortium Ziviler Friedensdienst (Hrsg.): *Mehr Frieden wagen... Wege zur Überwindung von Gewalt – Sieben Jahre Ziviler Friedensdienst*. Bonn, 2006, S. 10 – 13
- BRICKE (2006)** Bricke, Dieter: Ziviler Friedensdienst und Militär »im Einsatz«. In: *W&F – Wissenschaft und Frieden – Dossier 52*, 2006, 2, S. 16 – 18
- BRINKMANN (2000)** Brinkmann, Cornelia: Zivile Konfliktbearbeitung – Friedensfachdienst – Ziviler Friedensdienst, Begriffe und Bezüge. In: EVERS, Tilman (Hrsg.): *Ziviler Friedensdienst – Fachleute für den Frieden, Idee – Erfahrungen – Ziele*. Opladen, 2000, S. 35 – 47

- Bundesregierung (2004)** Die Bundesregierung: *Aktionsplan „Zivile Krisenprävention, Konfliktlösung und Friedenskonsolidierung“*. Berlin, 2004
<http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Aussenpolitik/Themen/Krisenpraevention/Aktionsplan-Volltext.pdf> [19.12.2007]
- DAVIES (2005)** Davies, Lynn: Erziehung zum Krieg – Erziehung zum Frieden. In: *Zeitschrift Entwicklungspolitik*, 2005, 1/2, S. 24 – 28
- DED (2008a)** Deutscher Entwicklungsdienst gGmbH: *Leitbild* des DED
http://www.ded.de/cipp/ded/custom/pub/content.lang.1/oid.19/ticket.g_u_e_s_t/~Leitbild.html [16.01.2008]
- DED (2008b)** Deutscher Entwicklungsdienst gGmbH: *Rückkehr nach Deutschland*
http://www.ded.de/cipp/ded/custom/pub/content.lang.1/oid.234/ticket.g_u_e_s_t/~Rueckkehr.html [29.01.2008]
- DED (2008c)** Deutscher Entwicklungsdienst gGmbH: *Leistungen des DED*
http://www.ded.de/cipp/ded/custom/pub/content.lang.1/oid.412/ticket.g_u_e_s_t/~Leistungen_des_DED.html [30.01.2008]
- DED (2006)** Deutscher Entwicklungsdienst gGmbH (Hrsg.): *Bildung trifft Entwicklung – Rückkehrer in der entwicklungspolitischen Bildung*. Bonn, 2006
- DOMINIKOWSKI (1992)** Dominikowski, Thomas: *Friedenspolitische Bildung in Nordrhein-Westfalen. Situation – Probleme – Entwicklungschance*. Münster, 1992.
- EED (2008a)** Evangelischer Entwicklungsdienst e. V.: *Wir über uns – Der EED im Überblick*
<http://www.eed.de/de/de.eed/de.eed.eed/index.html> [16.01.2008]
- EED (2008b)** Evangelischer Entwicklungsdienst e. V.: *RKA – Zurück aus anderen Kulturen – Wer wir sind*
<http://www.eed.de/de/de.col/de.col.b/de.sub.28/index.html> [29.01.2008]
- EED (2008c)** Evangelischer Entwicklungsdienst e. V.: *Merkblatt zur Förderung von Inlandsvertragsstellen*
http://www.eed.de/fix/files/doc/eed_Merkblatt_IV_07_deu.pdf [30.01.2008]
- EED (2007)** Evangelischer Entwicklungsdienst e. V.(Hrsg.): *Förderbericht Inland 2006*. Bonn, 2007
- EIRENE (2008)** Eirene: *Kurzbeschreibung – Das Spezifische an EIRENE*
<http://www.eirene.org/wir/wir.kurz/index.html> [16.01.2008]

- EVERS (2006)** Evers, Tilman: Arbeit an Konflikten – der Zivile Friedensdienst nach sechs Jahren. In: *W&F – Wissenschaft und Frieden – Dossier 52*, 2006, 2, S. 2 – 11
- FLICK (2004)** Flick, Uwe: *Qualitative Sozialforschung – Eine Einführung*. Reinbek, 2004, 2. Aufl.
- FISCHER/TRITSCHLER (2006a)** Fischer, Matthias / Tritschler, Wera: peaceX-change – Ein friedenspolitisches Bildungsprojekt für Jugendliche. In: *QuerbrieF – Zeitschrift des Weltfriedensdienst e. V.*, 2006, 4, S. 11
- FISCHER/TRITSCHLER (2006b)** Fischer, Matthias / Tritschler, Wera: Vom Süden lernen – Inlandsarbeit des Weltfriedensdienstes. In: *QuerbrieF – Zeitschrift des Weltfriedensdienst e. V.*, 2006, 4, S. 10
- FöW (2004)** Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte der Entwicklungsdienste, AGdD e. V. (Hrsg.): *transfer – Informationen zur beruflichen Wiedereingliederung nach dem Entwicklungsdienst*. Bonn, 2004, 3
- forumZFD (2008a)** Forum Ziviler Friedensdienst e. V.: *Wir über uns*
http://www.forumzfd.de/wir_ueber_uns.html [16.01.2008]
- forumZFD (2008b)** Forum Ziviler Friedensdienst e. V.: *Vor- und Nachbereitung von Fachkräften im ZFD*
http://www.forumzfd.de/proj_fk_vornach0.html [29.01.2008]
- forumZFD (2007a)** Forum Ziviler Friedensdienst e. V. (Hrsg.): *Jahresbericht 06/07*. Bonn, 2007
- forumZFD (2007b)** Forum Ziviler Friedensdienst e. V. (Hrsg.): *Frieden braucht Fachleute – Zeitung des Forum Ziviler Friedensdienst e. V.* Bonn, 2007, 4
- FRIEBERTSHÄUSER (1997)** Friebertshäuser, Barbara: Interviewtechniken – Ein Überblick. In: Friebertshäuser, Barbara / Prengel, Annedore (Hrsg.): *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. Weinheim, 1997
- GEHRUNG (1989)** Gehrung, Markus: *Phasen soziokultureller Reintegration – Eine empirische Untersuchung der Rückkehr in die eigene Kultur bei Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfern aus der Sicht der interkulturellen Psychologie*. Diplomarbeit, Tübingen, 1989
- GLÄSER/LAUDEL (2006)** Gläser, Jochen / Laudel, Grit: *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse – als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. Wiesbaden, 2006, 2. Aufl.

- GRUNDMANN (2006)** Grundmann, Gesa: Alte Hasen, junge Hüpfen – Trends und Versäumnisse in der Ausbildung für die Entwicklungszusammenarbeit. In: *eins – Entwicklungspolitik Nord-Süd*, 2006, 22, S. 32 – 34
- GUGEL/JÄGER (2003)** Gugel, Günther / Jäger, Uli: *Synopse zur Friedenspädagogik – Arbeitspapier für die internationale Fachtagung „Peace Education Around the World“*. Tübingen, 2003
http://www.friedenspaedagogik.de/themen/friedenserziehung/theorie_und_praxis/ueberlegungen_zu_einer_synopse_von_friedenspaedagogik__1
[07.02.2008]
- HÄTTIG (2006)** Hättig, Walter: Von Entwicklungshelfern, Kooperanten und Beratern – Personelle Entwicklungszusammenarbeit im Wandel. In: *Querbrief – Zeitschrift des Weltfriedensdienst e. V.*, 2006, 3, S. 4 – 5
- HAMPEL (1989)** Hampel, Dieter: Studien als Handlungersatz?! In: *VEHEMENT*, 1989, 3, S. 16 – 18
- HECKEL (2006)** Heckel, Jutta: Eine globale „Ressource“ – Rückkehrer in der Bildungsarbeit. In: Deutscher Entwicklungsdienst gGmbH (Hrsg.): *Bildung trifft Entwicklung – Rückkehrer in der entwicklungspolitischen Bildung*. Bonn, 2006, S. 5 – 7
- HELFFERICH (2005)** Helfferich, Cornelia: *Die Qualität qualitativer Daten – Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. Wiesbaden, 2005, 2. Aufl.
- HEMEDINGER (1995)** Hemedinger, Fritz: *Idealisten – Abenteurer - Weltverbesserer? Einsatzmotive, -vorbereitung und Probleme österreichischer EntwicklungshelferInnen*. Frankfurt a.M., 1995
- HIPPLER (2006)** Hippler, Jochen: Zivilgesellschaft, Staat und neue Konflikte – Erwartungen und Herausforderungen für den Zivilen Friedensdienst. In: Konsortium Ziviler Friedensdienst (Hrsg.): *Mehr Frieden wagen... Wege zur Überwindung von Gewalt – Sieben Jahre Ziviler Friedensdienst*. Bonn, 2006, S. 6 – 9
- HIRSCH (1996)** Hirsch, Klaus: Reintegration von Auslandsmitarbeitern. In: Bergemann, Niels / Sourisseaux, Andreas L. J. (Hrsg.): *Interkulturelles Management*. Heidelberg, 1996, 2. Aufl., S. 285 – 298
- HOFFMANN (2005)** Hoffmann, Saskia: *Zukunftsorientierte pädagogische Konzepte im Kontext ziviler Konfliktbearbeitung*. Diplomarbeit, Berlin, 2005

- HOLZ et. al. (2003)** Holz, Dorothee / Hieronymi, Kristina / Rietz, Christian: *Die Bewertung des Entsendungsprozesses von Expatriates durch Führungskräfte*. Bonn, 2003
- IFIM (2002)** Institut für interkulturelles Management: *Presse - Service 2 / 2002*
<http://www.ifim.de/aktuell/pr-service/PR2-02.pdf> [01.09.2007]
- JÄGER (2006)** Jäger, Uli: *Friedenspädagogik: Grundlagen, Herausforderungen und Chancen einer Erziehung zum Frieden*. In: Imbusch, Peter / Zoll, Ralf (Hrsg.): *Friedens- und Konfliktforschung – Eine Einführung*. Wiesbaden, 2006, 4. Aufl., S. 537 – 555
- KINDERVATER/BANKS (2006)** Kindervater, Christine / Banks, Britta: *Zurück aus dem Ausland – und nun? Wiedereingliederung von Entwicklungshelfern des Deutschen Entwicklungsdienstes*. In: *eins – Entwicklungspolitik Nord-Süd*, 2006, 22, S. 49 – 50
- KOCH/WIDMAIER (2006)** Koch, Jens / Widmaier, Christa: *Untersuchung zur beruflichen und sozialen Reintegration ehemaliger Entwicklungshelfer und Entwicklungshelferinnen*. Bonn, 2006
http://www.forum-ids.org/forumsitecontent/reports/Member%20research/AGdD_Rueckkehruntersuchung_mitFB_SEPT_20061.pdf [25.08.2007]
- Konsortium ZFD (2007)** Konsortium Ziviler Friedensdienst: *Internetseite*
<http://www.ziviler-friedensdienst.org/main.html> [22.12.2007]
- Konsortium ZFD (2006)** Konsortium Ziviler Friedensdienst (Hrsg.): *Mehr Frieden wagen... Wege zur Überwindung von Gewalt – Sieben Jahre Ziviler Friedensdienst*. Bonn, 2006
- Konsortium ZFD (2005)** Konsortium Ziviler Friedensdienst (Hrsg.): *Standards für den Zivilen Friedensdienst – Gemeinsame Grundlage des Konsortiums Ziviler Friedensdienst bei der Entwicklung von Projekten*. Bonn, 2005
http://www.ziviler-friedensdienst.org/docs/ZFD-Standards_Endversion.pdf
[20.12.2007]
- KOTTE et. al. (2006)** Kotte, Silja / Heidemann, Kristina / Steckhan, Heike / Rietz, Christian: *Reintegration nach Auslandseinsätzen: eine empirische Untersuchung zur effektiven Kommunikation im Ausland gewonnener Erfahrungen*. Bonn, 2006

- KUCKARTZ (2005)** Kuckartz, Udo: *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. Wiesbaden, 2005
- KÜHLMANN/STAHL (1995)** Kühlmann, Torsten M. / Stahl, Günter K.: Die Wiedereingliederung von Mitarbeitern nach einem Auslandseinsatz: Wissenschaftliche Grundlagen. In: Kühlmann, Torsten M. (Hrsg.): *Mitarbeiterentsendung ins Ausland – Auswahl, Vorbereitung Betreuung und Wiedereingliederung*. Göttingen, 1995, S. 177 – 215
- LADWIG/LOOSE (2000)** Ladwig, Désirée H. / Loose, Katja: Globalisierung und Auslandseinsatz – Die Hürden der Reintegration nach einem Auslandsaufenthalt in arabischen Ländern. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 2000, 4, S. 355 – 378
- LAMNEK (2005)** Lamnek, Siegfried: *Qualitative Sozialforschung – Lehrbuch*. Weinheim, 2005, 4. Aufl.
- LENZEN (2000)** Lenzen, Dieter (Hrsg.): *Erziehungswissenschaft – Ein Grundkurs*. Reinbek, 2000, 4. Aufl.
- LIN (1999)** Lin, Susanne: Lexikalisches Stichwort „Friedenserziehung“. In: Brilling, Oskar / Kleber, Eduard W. (Hrsg.): *Handwörterbuch Umweltbildung*. Baltmannsweiler, 1999, S. 68 – 70
<http://www.friedenspaedagogik.de/content/pdf/1316> [07.02.2008]
- LÖBSACK (2004)** Löbsack, Lilli: Rückkehrerinnen und Rückkehrer – ein unentbehrliches Potenzial des DED. In: *dedBrief – Zeitschrift des Deutschen Entwicklungsdienstes*, 2004, 1, S. 7 – 9
http://www.ded.de/cipp/ded/custom/pub/content.lang,1/oid.5795/ticket.g_u_e_s_t/~Downloadseite_DED-Brief_2_3_2002_bis_3_2006.html [01.09.2007]
- LUTTERBECK (2007)** Lutterbeck, Bettina: *Kompetent und engagiert - Zurückgekehrte Fachkräfte des EED*. Bonn, 2007
http://www.eed.de//fix/files/doc/eed_kompetent_engagiert_fachkraft_07_deu.pdf [11.12.2007]
- MARTIN (1986)** Martin, Judith N.: Orientation for the Reentry Experience: Conceptual Overview and Implications for Researchers and Practitioners. In: Paige, R. Michael (Hrsg.): *Cross-cultural Orientation – New Conceptualizations and Applications*. Lanham, 1986, S. 147 – 173
- MAYRING (2007)** Mayring, Philipp: *Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken*. Weinheim, 2007, 9. Aufl.

- MORAN (1988)** Moran, Robert T.: Corporations tragically waste overseas Experience. In: *International Management*, 1988, 1, S. 74
- NOLZ/POPP (1999)** Nolz, Bernhard / Popp, Wolfgang (Hrsg.): *Miteinander leben – voneinander lernen. Perspektiven für die Entwicklung einer Kultur des Friedens in Europa*. Münster, 1999
- OBERNDORFER/KRAMMER (2001)** Oberndorfer, Claudia / Krammer, Annemarie: *„Einsatz danach“ – Die Rolle der RückkehrerInnen in der österreichischen Gesellschaft*. Diplomarbeit, Wien, 2001
- Offene Kooperation Qualifizierung (2007)** Protokollentwurf des Studententages „Der Verantwortung gerecht werden – Debriefing und Reintegration von Fachkräften in der internationalen Friedensarbeit“ im Rahmen der „Offenen Kooperation Qualifizierung“ am 6. November 2007 im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung in Bonn
- PAWLIK (2000)** Pawlik, Thomas: *Personalmanagement und Auslandseinsatz – Kulturelle und personalwirtschaftliche Aspekte*. Wiesbaden, 2000
- PBI (2005)** Peace Brigades International (Hrsg.): *Motivation und Arbeitsbedingungen von Friedensfachkräften – Methoden und Konzepte zu ihrer Betreuung*. pbi Studienreihe Nr. 1, Hamburg, 2005, aktualisierte Fassung
http://www.pbideutschland.de/fileadmin/user_files/groups/germany/Dateien/Studie_Freiwilligenstudie.pdf [14.11.2007]
- REUKE (2004)** Reuke, Ludger: Zum „Image“ von Entwicklungshelfenden. In: *transfer – Informationen zur beruflichen Wiedereingliederung nach dem Entwicklungsdienst*. Bonn, 2004, 3, S. 1 – 2
- RIECHE (2006)** Rieche, Bernd: Möglichkeiten des Engagements für zivile, gewaltfreie Konfliktbearbeitung. In: Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e. V. (Hrsg.): *Zivil statt militärisch – Erfahrungen mit ziviler Konfliktbearbeitung im Ausland*. Bonn, 2006, S. 34 - 38
- SCHERM (1999)** Scherm, Ewald: *Internationales Personalmanagement*. München, 1999, 2. Aufl.
- SCHIMPF-HERKEN (2006)** Schimpf-Herken, Ilse: Das Fremde als Chance – Vom Globalen Lernen zur Pädagogik der Begegnung. In: *Querbrief – Zeitschrift des Weltfriedensdienst e. V.*, 2006, 4, S. 8 – 9

- SCHOENMEIER et. al. (1980)** Schoenmeier, H. W. / Seidel, G. / Werth, H: *Beitrag ehemaliger Entwicklungshelfer zur entwicklungspolitischen Bewusstseinsbildung der deutschen Öffentlichkeit – Kurzbericht*. Saarbrücken, 1980
- SEITZ (2004)** Seitz, Klaus: *Bildung und Konflikt. Die Rolle von Bildung bei der Entstehung, Prävention und Bewältigung gesellschaftlicher Krisen – Konsequenzen für die Entwicklungszusammenarbeit*. Wiesbaden, 2004
<http://www2.gtz.de/dokumente/bib/04-5980.pdf> [15.11.2007]
- STAHL (1998)** Stahl, Günter K.: *Internationaler Einsatz von Führungskräften*. München, 1998
- STANG (2006)** Stang, Bettina: „Ohne Erwerbsabsicht“ – Arbeitsbedingungen von Entwicklungshelfern, EZ-Profis und „Beratern auf Zeit“. In: *eins – Entwicklungspolitik Nord-Süd*, 2006, 22, S. 43
- UNESCO (2008)** UNESCO: Dekade „Kultur des Friedens“
<http://www.unesco.de/1106.html?&L=0> [14.02.2008]
- UNESCO (1999)** UNESCO: *Erklärung über eine Kultur des Friedens und Aktionsprogramm für eine Kultur des Friedens – Resolution A/RES/53/243 der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 13. September 1999*
<http://www.unesco.de/534.html?&L=0> [14.02.2008]
- UNESCO (1994)** UNESCO: *Integrierter Rahmenaktionsplan zur Friedens-, Menschenrechts- und Demokratieerziehung*. Internationale Bildungskonferenz, 44. Sitzung, Genf, 3. bis 8. Oktober 1994
<http://www.friedenspaedagogik.de/content/pdf/4442> [10.02.2008]
- VOGT (1997)** Vogt, Wolfgang R. (Hrsg.): *Kultur des Friedens*. Darmstadt, 1997
- WEBER/FESTING (1996)** Weber, Wolfgang / Festing, Marion: Wiedereingliederung entsandter Führungskräfte – Idealtypische Modellvorstellungen und realtypische Handhabungsformen. In: Macharzina, Klaus / Wolf, Joachim (Hrsg.): *Handbuch internationales Führungskräfte-Management*. Stuttgart, 1996, S. 455 – 479
- WELLER (2007)** Weller, Christoph: *Zivile Konfliktbearbeitung – Aktuelle Forschungsergebnisse*. Duisburg, INEF-Report 85/2007
- WELLER (2004)** Weller, Christoph: Vorrang für zivile Konfliktbearbeitung. In: *Zeitschrift für Entwicklungspolitik*, 2004, 13, S. 19

- WENZEL (2004)** Wenzel, Maraike: Die verbuschten Entwicklungshelfer? Verlauf der beruflichen Reintegration. In: *dedBrief – Zeitschrift des Deutschen Entwicklungsdienstes*, 2004, 1, S. 35 – 36
http://www.ded.de/cipp/ded/custom/pub/content,lang,1/oid,5795/ticket,g_u_e_s_t/~/Downloadseite_DED-Brief_2_3_2002_bis_3_2006.html [01.09.2007]
- WEYHE (1996)** Weyhe, Carl-Christian von: *Die Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland – Ein Vergleich des privatwirtschaftlichen mit dem öffentlichen Sektor*. Lohmar, 1997
- WFD (2008)** Weltfriedensdienst e. V.: *Leitbild – Für eine gerechtere Welt*
<http://www.wfd.de/wfd/material/> [16.01.2008]
- WFD (2006)** Weltfriedensdienst e. V. (Hrsg.): *Querbrief – Zeitschrift des Weltfriedensdienst e. V.* Berlin, 2006, 4
- WIECZOREK-ZEUL (2007)** Wieczorek-Zeul, Heidemarie: Für eine friedenspolitische Wende. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 24.09.2007, S. 10
- WINTER (1996)** Winter, Gerhard: Reintegrationsproblematik: Vom Heimkehren in die Fremde und vom Wiederlernen des Vertrauten. In: Thomas, Alexander (Hrsg.): *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen, 1996, S. 365 – 381
- WINTERSTEINER (2005)** Wintersteiner, Werner: Lernziel Friedenskompetenz – Für eine öffentliche Debatte über bildungspolitische Grundziele. In: *Zeitschrift für Entwicklungspolitik*, 2005, 1/2, S. 42 – 45
- WINTERSTEINER (2000)** Wintersteiner, Werner: Erziehung zu globaler Verantwortung. Globales Lernen als neues Paradigma der Friedenspädagogik? In: *ZEP - Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik*, 2000, 2, S. 6 – 10
- WÜNSCHE (1999)** Wünsche, Petra: *Unterstützende Begleitung und Nachbetreuung von Fachkräften im Zivilen Friedensdienst*. Berlin, 1999
- WULF (2007)** Wulf, Christoph: Zukunftsfähige Bildung – Frieden, kulturelle Vielfalt und Nachhaltigkeit. In: *Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik*, 2007, 2, S. 2 – 6
- WULF/MERKEL (2002)** Wulf, Christoph / Merkel, Christine (Hrsg.): *Globalisierung als Herausforderung der Erziehung – Theorien, Grundlagen, Fallstudien*. Münster, 2002

Abkürzungsverzeichnis

AGdD	Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e. V.
AGDF	Aktionsgemeinschaft Dienst für den Frieden e. V.
AGE	Arbeitsgemeinschaft Entwicklungspolitik der deutschen Wirtschaft
AGEH	Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e. V.
AKLHÜ	Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee e. V.
ALG	Arbeitslosengeld
BA	Bundesagentur für Arbeit
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CFI	Christliche Fachkräfte International e. V.
CIM	Centrum für internationale Migration und Entwicklung
DED	Deutscher Entwicklungsdienst gGmbH
ED	Entwicklungsdienst
EED	Evangelischer Entwicklungsdienst e. V.
EH	Entwicklungshelfer/in
EhfG	Entwicklungshelfergesetz
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
FFK	Friedensfachkraft / Friedensfachkräfte
FöW	Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte der Entwicklungsdienste
<i>forum</i> ZFD	Forum Ziviler Friedensdienst e. V.
GTZ	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH
PBI	Peace Brigades International
TN	Teilnehmende
UN	United Nations
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
WFD	Weltfriedensdienst e. V.
ZAV	Zentralstelle für Arbeitsvermittlung
ZFD	Ziviler Friedensdienst
ZKB	zivile Konfliktbearbeitung

Abbildungsverzeichnis

Abb. 3-1: Förderliche Einflussgrößen auf die Wiedereingliederung	21
Abb. 3-2: Hinderliche Einflussgrößen auf die Wiedereingliederung	21
Abb. 3-3: Angebotsbewertung der Entsendeorganisationen.....	29
Abb. 3-4: Angebotsbewertung des Förderungswerkes.....	30
Abb. 3-5: Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit	30
Abb. 5-1: Ablaufmodell der induktiven Kategorienbildung.....	54

Anhang

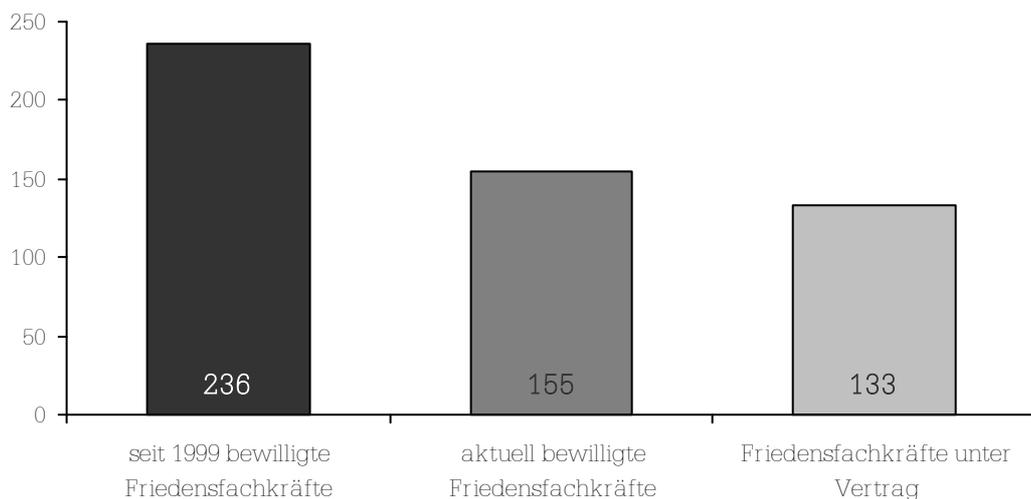
Anhang 1: Der Zivile Friedensdienst in Zahlen	A 1
Anhang 2: Email des Förderungswerkes	A 7
Anhang 3: Email des RückkehrerInnen-Ausschuss des EED	A 8
Anhang 4: Einladung zum Studientag	A 9
Anhang 5: Interview-Leitfaden	A 11
Anhang 6: Kurzfragebogen	A 12
Anhang 7: Postskriptum	A 16
Anhang 8: Transkriptionsregeln	A 18
Anhang 9: Regeln für die Anonymisierung	A 19
Anhang 10: Codebaum - induktive Kategorienbildung	A 20
Anhang 11: Codebaum – deduktive Hauptkategorienbildung.....	A 25

Anhang 1: Der Zivile Friedensdienst in Zahlen⁶⁸

A) Finanzielle Förderung durch das BMZ

Je nach Quelle, die man zu Rate zieht, lassen sich unterschiedliche Angaben zur gesamten finanziellen Förderung durch das BMZ finden. Für den Zivilen Friedensdienst wurden demnach seit Programmbeginn Ende 1999 bis zum Jahr 2005 entweder ca. 61,4 Mio. Euro (EVERS, 2006, S. 4, Tab. 2) oder ca. 66,4 Mio. Euro (BORRIES, 2006, S. 10) oder sogar bis zu ca. 92 Mio. Euro (BMZ, 2006, S. 290) bereitgestellt. Was die jährliche Finanzierung betrifft, konnten sie sich allerdings auf einen Betrag von ca. 14 bis 14,5 Mio. Euro (im Haushaltsjahr 2005) einigen (BMZ, 2006, S. 86 und 290; BORRIES, 2006, S. 13; EVERS, 2006, S. 4, Tab. 2).

B) Bewilligte Stellen



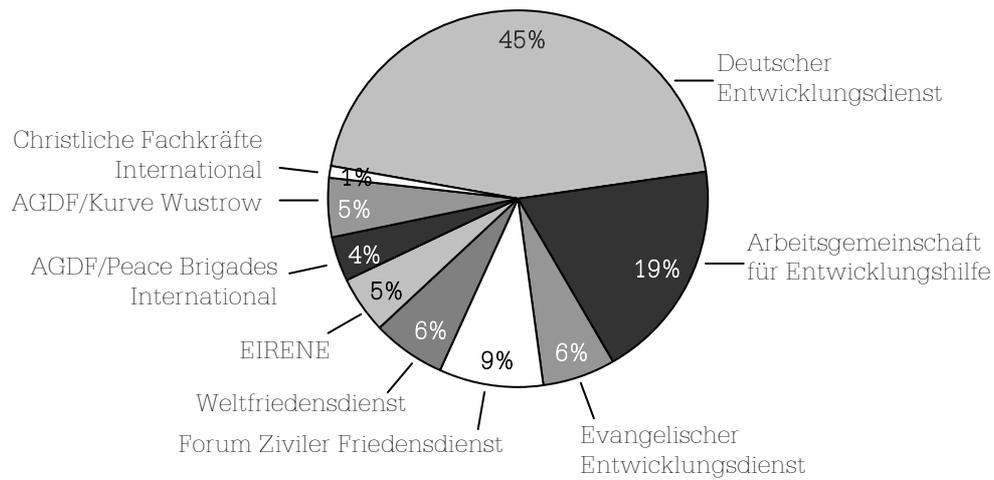
Stand: Dez. 2005

(Quelle: BORRIES, 2006, S. 10)

Die Differenz zwischen bewilligten Stellen (155) und Friedensfachkräften unter Vertrag (133) ergibt sich daraus, dass die Stellen erst nach der Bewilligung ausgeschrieben werden können und dann zunächst das Bewerbungsverfahren läuft. Aktuell gibt es z. B. 38 offene Stellen für Friedensfachkräfte (s. Konsortium ZFD, 2007, Rubrik „Offene Stellen“), die bereits bewilligt wurden.

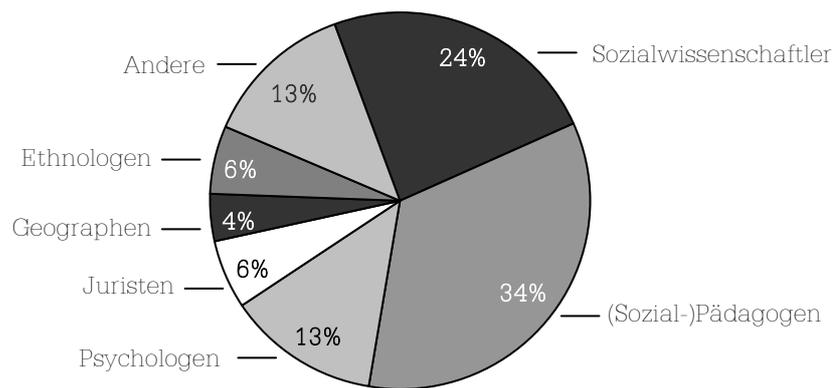
⁶⁸ Auch wenn zur Zeit keine aktuelleren Daten als solche mit Stand Dezember 2005 veröffentlicht sind, lässt sich daran der Umfang des Zivilen Friedensdienstes doch gut erkennen.

C) Verteilung der Friedensfachkräfte nach Trägern (2005 unter Vertrag)



(Quelle: BORRIES, 2006, S. 10)

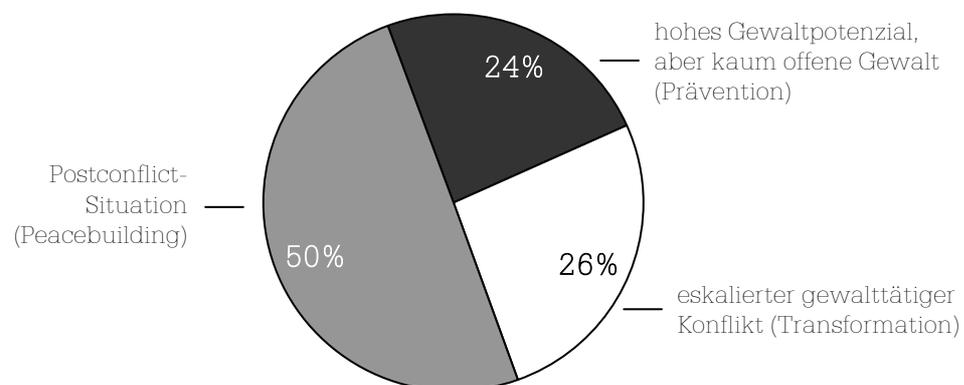
D) Berufsgruppen, aus denen die Friedensfachkräfte kommen



Stand: Dez. 2005

(Quelle: BORRIES, 2006, S. 12)

E) Konfliktphasen, in denen die Projekte statt finden



Stand: Dez. 2005

(Quelle: BORRIES, 2006, S. 11)

F) Einsatzregionen und Handlungsfelder

Afrika

- Angola: insgesamt 5 FFK seit 1999 (AGEH, CFI, WFD)
Training für NGOs, Friedenspädagogik, kommunale Versöhnungsarbeit
- Burundi: insgesamt 1 FFK (WFD)
kommunale Versöhnungsarbeit
- Demokratische Republik Kongo: insgesamt 2 FFK seit 2005 (EED)
Demobilisierung, Rehabilitation, Traumabearbeitung, Gender-Mainstreaming zur Förderung gewaltfreier Konfliktlösungsmechanismen
- Guinea-Bissau: insgesamt 1 FFK seit 2000 (WFD)
Friedensarbeit mit und durch Bürgerkriegsopfer,
- Kamerun: insgesamt 1 FFK seit 1999 (EED)
Friedenspädagogik
- Kenia: insgesamt 5 FFK seit 1999 (AGEH, AGDF/Kurve Wustrow)
Stärkung kirchlicher Struktur im Demokratisierungsprozess und Trainingsarbeit mit Multiplikator/innen
- Mosambik: insgesamt 7 FFK seit 2000 (AGEH, EED, WFD)
Qualifizierung von Multiplikator/innen zu Menschenrechtsarbeit und Friedensjournalismus, psychosoziale Rehabilitation von Gewaltopfern, Aufbau kommunaler Friedenskomitees
- Niger: insgesamt 7 FFK seit 1999 (DED, Eirene)
kommunale Bearbeitung von Ressourcenkonflikten durch Qualifizierung in Methoden ziviler Konfliktbearbeitung (ZKB), Aufbau eines Trainernetzwerkes, Etablierung angepasster Kommunikationsmechanismen
- Nigeria: insgesamt 1 FFK seit 1999 (AGEH)
Friedenspädagogik und Demokratisierungsarbeit
- Ruanda: insgesamt 8 FFK seit 1999 (DED)
Menschenrechtserziehung, Museums- und Friedenspädagogik, Versöhnungsarbeit für Jugendliche
- Senegal: insgesamt 1 FFK seit 1999 (WFD)
Aufbau kommunaler Friedenkomitees
- Sierra Leona: insgesamt 8 FFK seit 1999 (AGEH, CFI, EED)
psychosoziale Rehabilitation von Gewaltopfern und Reintegration von Ex-Kombattanten, Einführung von Friedenspädagogik in Erwachsenenbildung, Ausbildung kommunaler Trainer/innen

- Simbabwe: insgesamt 11 FFK seit 1999 (DED, WFD)
Qualifizierung in Methoden der ZKB, Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit zum Matabelelandkonflikt, Aufbau von Friedensforen
- Sudan: insgesamt 12 FFK seit 1999 (DED)
Reintegration von Flüchtlingen und Binnenvertriebenen, Ausbildung in Methoden der ZKB, Aufbau lokaler Frühwarnsysteme, Friedensjournalismus
- Südafrika: insgesamt 7 FFK seit 1999 (EED, WFD)
Training in Methoden der Gewaltprävention, Erstellung von angepassten Trainingsmaterialien für Jugendliche, Aufarbeitung von Erfahrungen zu lokalen Friedensprozessen
- Tschad: insgesamt 8 FFK seit 1999 (DED, Eirene)
Bearbeitung von lokalen Ressourcenkonflikten
- Uganda: insgesamt 12 FFK seit 1999 (AGEH, DED, EED)
psychosoziale Ansätze in Norduganda, Unterstützung lokaler Friedensinitiativen und Ausbildung, Reintegration ehemaliger Rebellen

Lateinamerika

- Bolivien: insgesamt 2 FFK seit 1999 (DED)
Unterstützung indigener Bevölkerungsgruppen bei der Lösung von Landkonflikten, Training in Methoden der ZKB
- Brasilien: insgesamt 1 FFK seit 2000 (EED)
Menschenrechte, Landrechte
- Chile: insgesamt 2 FFK seit 1999 (DED)
Schlichtung von Landnutzungskonflikten zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen
- Ekuador: insgesamt 6 FFK seit 1999 (DED)
Schlichtung von Landnutzungs- und Umweltkonflikten, Friedenspädagogik in Grundschulen und zu Gender-Aspekten
- El Salvador: insgesamt 1 FFK bis 2004 (EED)
psychosoziale Rehabilitation von Kriegstraumatisierten
- Guatemala: insgesamt 12 FFK seit 1999 (DED, EED, AGDF/PBI)
Stärkung des Zugangs zur Justiz, Schutz für Menschenrechtsorganisationen, Bearbeitung von Landkonflikten
- Kolumbien: insgesamt 12 FFK seit 1999 (AGEH, AGDF/PBI)
Schutz und Fortbildung für zivilgesellschaftliche Organisationen und Flüchtlinge
- Mexiko: insgesamt 4 FFK seit 1999 (EED, AGDF/PBI)

Schutz für Menschenrechtsorganisationen und psychosoziale Unterstützung für Opfer

- Nicaragua: insgesamt 1 FFK (Eirene)
Aufbau eines Netzwerkes zu sozialen Menschenrechten
- Peru: insgesamt 8 FFK seit 1999 (DED, EED)
psychosoziale Betreuung von Gewaltopfern, Förderung traditioneller Schlichtungsinstanzen, Ausbildung von Friedenspromotor/innen, Stärkung lokaler Rechtssicherheit

Asien

- Afghanistan: insgesamt 12 FFK seit 2004 (DED)
Bildung und Versöhnungsarbeit durch Medien, Stärkung lokaler Konfliktregelungsstrukturen, strategische Beratung im Bereich Friedensentwicklung
- Indonesien: insgesamt 3 FFK seit 1999 (EED, AGDF/PBI)
Schutz von Menschenrechtsorganisationen, Qualifizierung in Methoden der ZKB und psychosozialen Ansätzen
- Kambodscha: insgesamt 15 FFK seit 2001 (DED, EED)
Sensibilisierung zu Kleinwaffen und Gewalt gegen Frauen, Beratung zur Förderung von Rechtsstaatlichkeit, Qualifizierung in Methoden der ZKB
- Ost-Timor: insgesamt 7 FFK seit 2002 (AGEH, AGDF/Kurve Wustrow)
Weiterbildung lokaler Traumabearbeiter/innen, und Training in Methoden der ZKB mit Lehrer/innen, Frauenorganisationen und Multiplikator/innen in der Verwaltung
- Philippinen: insgesamt 4 FFK seit 1999 (AGEH, DED, EED)
Bearbeitung von Landkonflikten, Versöhnungsarbeit mit Anhängern militanter Gruppen
- Sri Lanka: insgesamt 1 FFK seit 2004 (AGEH)
Weiterbildung in Methoden der Konfliktbearbeitung für kirchliche Multiplikator/innen in Jaffna

Balkan

- Bosnien, Kosovo, Kroatien, Mazedonien, Montenegro, Rumänien, Serbien:
insgesamt 29 Friedensfachkräfte seit 1999 (AGEH, EED, Eirene, *forum*ZFD, AGDF/Friedenskreis Halle und Kurve Wustrow)
interethnische Jugend- und Dialogarbeit, Reintegration von Ex-Kombattanten und Flüchtlingen, Stärkung von zivilgesellschaftlichen Netzwerken der Konfliktbearbeitung

Naher Osten

- Palästina: insgesamt 19 FFK seit 1999 (AGEH, DED, EED, *forum*ZFD, WFD, AGDF/Kurve Wustrow)

Qualifizierung in Methoden der ZKB und Gewaltprävention mit Jugendlichen, psychosoziale Rehabilitation von Gewaltopfern

(vgl. Konsortium ZFD, 2006, S. 14/15)

Anhang 2: Email des Förderungswerkes

Von: "Foerderungswerk / AGdD" <foerderungswerk@foerderungswerk.de>

An: <Carmen.Wicharz@gmx.de>

Kopie:

Betreff: Rueckkehruntersuchung

Datum: 18.06.2007 11:28:28

F Ö R D E R U N G S W E R K A G d D

Bonn / Germany

Thomas-Mann-Str. 52

53111 Bonn

18.06.07

Sehr geehrte Frau Wicharz,

mit Bezug auf Ihre Anfrage vom 16.06.07 teilen wir Ihnen mit, dass die Rückkehruntersuchung sich mit der Rückkehr und nicht mit der Projektstätigkeit auseinandersetzt. Somit spielt es in der Untersuchung keine Rolle, in welchem Projekttyp und mit welcher Projektfinanzierung eine Person arbeitete.

Friedensfachkräfte aus der ZFD-Finanzierung sind dabei, Anzahl unbekannt.

(...)

Wir wünschen Ihnen für die Diplomarbeit viel Erfolg.

Mit freundlichen Grüßen

Förderungswerk

Geschäftsführung

Ulrich Lottmann

Fon: +49 (0)228 / 908 99 33

www.foerderungswerk.de

Anhang 3: Email des RückkehrerInnen-Ausschuss des EED

Von: Der RückkehrerInnen-Ausschuss des EED (RKA) <rka-eed@gmx.de>

An: "Carmen Wicharz" <Carmen.Wicharz@gmx.de>

Kopie: (...)

Betreff: Re: Anfrage wegen Literatur zum Thema Rückkehrer

Datum: 02.10.2007 11:00:01

Liebe Frau Wicharz,

(...)

Zu Ihrer Frage: Wie die Rückkehrerarbeit von EED aussieht, gibt es zwei Ansatzpunkte. Zum einen ist der EED sehr bemüht, die RückkehrerInnen in die Bildungsarbeit einzubinden. Es gibt spezielle Seminare für MultiplikatorInnen, damit die RückkehrerInnen "Handwerkszeug" für die Bildungsarbeit in ihren Gemeinden, Schulen, Veranstaltungen etc. haben. Es gibt viele Materialien – siehe die Mediathek auf der EED Website – um die Bildungsarbeit zu unterstützen. Bildungsveranstaltungen von RückkehrerInnen können vom EED unterstützt werden.

Zum anderen sind die RückkehrerInnen auch direkt in den Prozess der Vorbereitung von Fachkräften für den Entwicklungsdienst eingebunden. Auf allen vorbereitenden Kursen, sogar schon bei dem ersten Orientierungskurs der vom EED für Interessierte angeboten wird, sind RückkehrerInnen anwesend um von ihren Erlebnissen und Erfahrungen als EntwicklungshelferInnen zu berichten. Es gibt auch den RückkehrerInnen-Ausschuss des EED. Hierzu können Sie auch einiges auf der Website nachlesen. In kurze Worte gefasst sind wir ein Vertretungsgremium der RückkehrerInnen. Wir sind in verschiedenen Gremien des EED vertreten und nehmen so Einfluß auf die inhaltliche Gestaltung und Weiterentwicklung von Programmen und Projekten des EED.

(...)

Viele liebe Grüße

Melanie Martin

1. Vorsitzende des

RückkehrerInnen-Ausschuss

(...)

Anhang 4: Einladung zum Studientag



Plattform zivile Konfliktbearbeitung

Berlin, den 23.08.2007

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Freundinnen und Freunde,

der Deutsche Entwicklungsdienst (DED), die Evangelische Akademie Iserlohn und die Plattform Zivile Konfliktbearbeitung laden Sie im Rahmen der „Offenen Kooperation Qualifizierung“ herzlich zu dem Studientag ein:

**„Der Verantwortung gerecht werden – Debriefing und Reintegration
von Fachkräften in der internationalen Friedensarbeit“**

am 06.11.2007 von 9.30 bis 18.00 Uhr

im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

Zugang über: Dahlmannstraße 4, 53113 Bonn, Raum Saal A, Zimmer Nr. 1118

Die „Offene Kooperation Qualifizierung“ hat sich seit ihrer Gründung im Jahr 2001 vorwiegend um den Kontakt und Austausch zwischen staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren zu Fragen der Standardisierung, Zertifizierung und Qualitätssicherung für Qualifizierungsmaßnahmen der zivilen Konfliktbearbeitung deutscher Akteure befasst. Die Protokolle der bisherigen Studientage können auf www.konfliktbearbeitung.net heruntergeladen werden. Der diesjährige Studientag befasst sich mit Qualifizierung aus einem anderen Blickwinkel.

Der Zivile Friedensdienst (ZFD) ist fester Bestandteil der deutschen Entwicklungszusammenarbeit geworden. Insbesondere Friedensfachkräfte sind aufgrund ihrer Tätigkeit, einen Beitrag zur Deeskalation von Gewalt und zu konstruktiver Konfliktbearbeitung zu leisten, oftmals spezifischen psychischen Belastungen ausgesetzt. Diesem Umstand tragen die meisten Organisationen - beginnend mit der Vorbereitung auf den Einsatz, während des Aufenthaltes und nach der Rückkehr – mittlerweile Rechnung. Dennoch scheint es Defizite in diesem Bereich zu geben, da sich immer wieder Friedensfachkräfte allein gelassen fühlen und eine bessere Betreuung gewünscht hätten.

Der Studientag richtet sich vor allem an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Organisationen, die Friedensfachkräfte vorbereiten, entsenden, eine Auswertung ihres Aufenthaltes vornehmen und Hilfestellung bei der Reintegration leisten. Er soll eine Möglichkeit zum Austausch bieten über die Bedeutung einer guten Nachbereitung, über Ziele, Konzepte und Methoden der Nachbereitungsangebote, über die Erfahrungen, die Entsendeorganisationen mit ihnen gemacht haben sowie über die Erwartungen und Bedürfnisse der entsendeten Fachkräfte. Zusätzlich soll in den Blick genommen werden, wie das Wissenspotential der Fachkräfte in der entwicklungs- und friedenspolitischen Arbeit derzeit genutzt wird, genutzt werden kann und welche Maßnahmen zur Verbesserung dieser Arbeit ergriffen werden können.

Zu diesem Studientag laden wir Sie herzlich ein und bitten um Anmeldung bis zum 15. Oktober 2007 (bei Priska Palacios unter koordination@konfliktbearbeitung.net). Da der Studientag im BMZ stattfindet, bitten wir Sie, sich mit Ihrem Namen, wie er im Personalausweis steht, anzumelden und diesen zum Einlass mitzubringen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Matthias Ries
Leiter Fachgruppe Zivile Konfliktbearbeitung und Friedensförderung
Deutscher Entwicklungsdienst gGmbH

Uwe Trittmann
Studienleiter der
Ev. Akademie Iserlohn

Priska Palacios
Kordinatorin der Plattform
Zivile Konfliktbearbeitung

„Der Verantwortung gerecht werden – Debriefing und Reintegration von Fachkräften in der internationalen Friedensarbeit“, 6. November 2007

Vorläufiges Programm:

9.30 – 11.00 Uhr

Begrüßung, Kurzvorstellung der Teilnehmenden

Einführungsvortrag:

Arbeit und Leben als Friedensfachkraft – Rahmenbedingungen, Auswirkungen, Notwendigkeiten

(Susanne Thiele, Referentin für Personalentwicklung für Fachkräfte, AGEH)

11.00 – 11.30 Uhr Kaffeepause

11.30 – 13.00 Uhr

Nachbereitung in Theorie und Praxis

1. Steffen Emrich (ehemalige EIRENE-Friedensfachkraft in Bosnien, jetzt Referent Friedensförderung World Vision Deutschland): Erfahrungsbericht einer Friedensfachkraft
2. Sven Reuter (Fachgruppe Zivile Konfliktbearbeitung und Friedensförderung, DED): Konzepte der Vorbereitung und Prozessbegleitung
3. Karin Griese (Soziologin, medica mondiale): Bedingungen bei Kurzeinsätzen
4. Dorothea Irmeler (Psychologin): Begleitung während des Einsatzes. Erfahrungen des Stress-begleitungsteams des EED

13.00 – 14.00 Uhr Mittagspause

14.00 – 16.00 Uhr

AG-Phase

Vertiefung der Themen Vorbeugung, Optimierung von Nachbereitung, gegenseitige Erwartungen und Interessen, Nutzung des Wissenspotentials der Friedensfachkräfte

16.00 – 16.30 Uhr Kaffeepause

16.30 – 18.00 Uhr

Abschlussplenum

Vorstellung der AG-Ergebnisse, Diskussion, Verabredung weiterer Schritte

Anhang 5: Interview-Leitfaden

erzählungsgenerierende Fragen	Stichworte für Nachfragen	Aufrechterhaltungs- bzw. Steuerungsfragen
<p>Mich interessiert ja, wie Du die Zeit nach Deiner Rückkehr erlebt hast. Beschreib bitte mal, wie diese Phase des Wiedereinlebens für Dich so war.</p>	<p>Schwierigkeiten? Hilfreiches? Rolle von Institutionen? Mehr Unterstützung gewünscht?</p>	<p>nonverbale Aufrechterhaltung verbale Aufrechterhaltung / Steuerung: - Was meinst Du damit? - Kannst Du das genauer beschreiben? - Wie ging es dann weiter? - Was passierte da im Einzelnen? - Wie war das für Dich? - Wie muss ich mir das vorstellen? etc. ...</p>
<p>Wie sieht Deine berufliche Situation heute aus? Wie kam es dazu, dass Du gerade in diesem Bereich arbeitest?</p>	<p>Stellensuche? Alternativen? Warum (nicht) selbstständig? Bedeutung des Einsatzes? Aspekt "finanzielle Sicherheit"?</p>	
<p>Es wird ja gefordert, dass die Rückkehrer ihre Erfahrungen und ihr Wissen aus der Projektarbeit auch in die deutsche Gesellschaft einbringen sollen. Wie hast Du das empfunden? Wird das unterstützt oder müsste man noch mehr tun?</p>		
<p>Haben wir etwas vergessen, das Du gerne noch ansprechen würdest? Etwas, das Dir zu diesem Thema noch auf dem Herzen liegt?</p>		
<p>Was war Deine Teilnahmemotivation für dieses Interview?</p>		

Anhang 6: Kurzfragebogen

zur Person

Geschlecht: weiblich männlich

Geburtsjahr: _____

Familienstand bei der Ausreise: alleinstehend verheiratet/Partner

Familienstand bei der Rückkehr: alleinstehend verheiratet/Partner

Kinder: ich habe _____ Kinder mit folgenden Geburtsjahren: _____

zur beruflichen Laufbahn

höchster Schulabschluss:

- Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss
- Fachhochschulreife
- Abitur/allgemeine Hochschulreife
- sonstiges: _____

Berufsausbildung(en):

von – bis (Monat/Jahr)	Land	Abschluss als (Titel)	Ausbildungsart (z. B. Lehre, FH-/Uni-Studium)

zusätzliche Qualifizierung(en) / Fortbildung(en):

von – bis (Monat/Jahr)	Land	Inhalte/Abschluss als*	durchführende Institution

* bitte auch angeben, ob in Vollzeit oder berufsbegleitend

zur beruflichen Laufbahn (*Fortsetzung*)*berufliche Tätigkeit(en) vor der Ausreise:*

von – bis (Monat/Jahr)	Land	Tätigkeiten	Arbeitgeber*

Projekteinsatz:

von – bis (Monat/Jahr)	Land	Tätigkeiten	Entsendeorganisation

Der Einsatz erfolgte im Rahmen des ZFD-Programmes der Bundesregierung, mit rechtlicher Absicherung über das Entwicklungshelfergesetz

ja nein, sondern _____

Arbeitslosigkeit nach der Rückkehr:

ja, von _____ bis _____ (Monat/Jahr) nein

berufliche Tätigkeit(en) nach der Rückkehr:

von – bis (Monat/Jahr)	Land	Tätigkeiten	Arbeitgeber*

* falls als Selbständige/r tätig, bitte „selbständig“ eintragen

zur Reintegration***Nutzung von Angeboten der Entsendeorganisation***

- keine
- schriftliche Basisinformationen
- Gespräche in der Entsendeorganisation
- individuelle Beratung (auch Coaching und Supervision)
Umfang: ____ Stunden/Tage* Inhalte: _____
- Teilnahme an Rückkehrerveranstaltungen
Umfang: ____ Stunden/Tage* Inhalte: _____
- Einbindung in folgende Rückkehrernetzwerke: _____
- sonstiges: _____

Nutzung von Angeboten des Förderungswerkes der AGdD

- keine
- Informationsmaterialien (Zeitschrift *transfer*, Internetseite, etc.)
- Bewerberdatei / Stellenangebote
- (mehrfache) Beratung
Umfang: ____ Stunden/Tage* Inhalte: _____
- Teilnahme an Rückkehrerveranstaltungen
Umfang: ____ Stunden/Tage* Inhalte: _____
- finanzielle Förderung einer Fortbildung
Inhalte / Abschluss: _____
- sonstiges: _____

Nutzung von Angeboten der Agentur für Arbeit / ZAV⁶⁹

- keine
- Vermittlungsgespräche / Berufsberatung
- Beratung durch die ZAV
- Teilnahme an allgem. Trainingsmaßnahmen (Bewerbung, Assessment, etc.)
Umfang: ____ Stunden/Tage* Inhalte: _____
- Teilnahme an speziellen Kursen (EDV-Kurse, Projektmanagement, etc.)
Umfang: ____ Stunden/Tage* Inhalte: _____
- berufsbegleitende Aus- oder Fortbildung / Umschulung
Inhalte / Abschluss: _____
- sonstiges: _____

* nicht zutreffendes bitte streichen

⁶⁹ Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Anhang 7: Postskriptum

Interview-Nr.: _____ Datum: _____ Dauer: ___ Min

Kontaktaufnahme:

Teilnahmemotivation:

Ort / Räumlichkeit, in dem das Interview geführt wurde:

Atmosphäre:

nonverbale Aspekte:

mein Gesamteindruck zu Erzähltem:

schwierige Passagen:

Gesprächsinhalte vor der Aufzeichnung:

Gesprächsinhalte nach der Aufzeichnung:

Schwerpunktsetzung des Interviewpartners im gesamten Gespräch:

spontane Interpretationsideen:

Anhang 8: Transkriptionsregeln

..	kurze Pause
...	mittlere Pause
(Pause, 5 Sek.)	lange Pause
(Lachen)	Charakterisierung von nicht-sprachlichen Vorgängen, steht jeweils vor den entsprechenden Stelle und gilt bis zum Äußerungsende, bis zu einer neuen Charakterisierung bzw. bis ,
<u>kündigen</u>	auffällige Betonung, Hervorhebung
e i n e	gedehnt
gema-	Abbruch eines Wortes
(...)	unverständlich
(gedacht?)	nicht mehr genau verständlich, vermuteter Wortlaut
CW	Interviewerin
FFK 1 – 4	jeweiliger Interviewpartner
[]	Erläuterungen der Interviewerin

(vgl. KUCKARTZ, 2005, S. 48)

nach einem Sprechbeitrag folgt ein Zeilenumbruch und eine Leerzeile

Anhang 9: Regeln für die Anonymisierung

ursprünglicher Text	anonymisierter Text
Name der interviewten Person	FFK 1 bis 4
Name von weiterer genannten Person	anderer Name
Einsatzland	Region, falls nötig mit Buchstaben (Land A bis G) unterschieden
Geburtsland der nicht-deutschen FFK	„mein Geburtsland“
deutsche Stadt	mit Buchstaben (Stadt A bis Q) unterschieden
ausländische Stadt	mit zwei Buchstaben (Stadt AA – HH) unterschieden, falls nötig, Land/Region noch mit angeführt
Name von Entsendeorganisation	„meine Entsendeorganisation“, falls nötig mit Buchstaben (Entsendeorganisation A bis F) unterschieden
Name von NGO	mit Buchstaben (NGO A bis D) unterschieden
Name der Arbeitsstelle	verallgemeinerte Bezeichnung
Monat	Jahreszeit
sonstige Namen / Bezeichnungen	durch zwei oder drei Buchstaben (z. B. XY, YZ, ABC, XYZ) ersetzt

Anhang 10: Codebaum - induktive Kategorienbildung⁷⁰

1. Selektionskriterium:

Was erlebten die Befragten im Reintegrationsprozess als förderlich/hinderlich?

- *förderlich (81)*

- stabile Partnerschaft und stabile private Kontakte (1)
- Partner und Freundinnen (1)
- (finanzielle) Unterstützung durch den Partner (1)
- neues Leben anfangen mit neuem Partner -> private Unterstützung (1)
- bewusst Freundschaften pflegen -> nicht isoliert sein (1)
- Wiedersehen mit Freunden, Familie, Kollegen (1)
- Treffen mit Freundinnen und Kolleginnen (1)
- Rückkehr in Gegend, die an Einsatz erinnert -> Bezug dazu bleibt (1)
- Rückkehr in ein vertrautes soziales Netzwerk (1)
- Freunde, die bei der Stellensuche unterstützen (2)
- kontaktfreudig sein (2)
- Kontakte -> an Einsatz anknüpfen können (3)
- Erfahrungen aus dem Einsatz durch Bildungsarbeit in Deutschland einbringen können (1)
- ehrenamtliches Engagement, das an Einsatz anknüpft (1)
- privat und beruflich weiterhin Kontakt zur Entsendeorganisation haben (1)
- Angebot von Entsendeorganisation als Trainer in der Vorbereitung künftiger Friedensfachkräfte zu arbeiten (1)
- Entsendeorganisationen als regelmäßige Arbeitgeber -> finanzielle Sicherheit als Freiberufler (2)
- Anfragen von Entsendeorganisation für Referententätigkeit (1)
- privater Austausch mit anderen Rückkehrern (1)
- viele sind interessiert an dem, was man im Einsatz gemacht hat (1)
- Interesse von Kollegen am Einsatz (1)
- Austausch mit Kollegen, die die Situation im Einsatz kennen (1)
- Besuche von Freunden und Familie während des Einsatzes -> sie kennen die Situation dort (1)
- Erfahrungen aus dem Einsatz -> authentisch im jetzigen Job (2)
- Erfahrungen aus dem Einsatz -> Qualifikation für jetzigen Job (5)

⁷⁰ Die Zahl in Klammern gibt an, wie viele Textstellen zu diesem Code markiert wurden = Codings.

Erfahrungen aus dem Einsatz -> wissen, was man arbeiten möchte (1)
Selbstständigkeit aus dem Einsatz -> man kann die eigene Persönlichkeit leben (2)
Freiberuflichkeit -> die eigene Persönlichkeit leben können (1)
schnell Traumjob finden -> kein Tief (1)
Initiativbewerbungen -> Übergangsjob gefunden (1)
voller Energie, Sachen zu tun -> Eigeninitiative (1)
Orientierungsphase als Neustart sehen -> Energie für neue Sachen (1)
zurückkommen wollen (3)
jetziger Job -> an Einsatz anknüpfen können (1)
jetziger Job -> Erfahrungen mit anderen teilen können (1)
jetziger Job und Gespräche mit Kollegen -> problematische Erfahrungen aus dem Einsatz verarbeiten (1)
Manual schreiben -> Trauer über Nichtverlängerung verarbeiten (1)
Manual schreiben -> Auseinandersetzung mit der Tätigkeit im Einsatz (2)
Manual schreiben -> Kontakte knüpfen (1)
noch mal an den Einsatzort fahren -> damit abschließen können (1)
Zeit haben, um sich einzugewöhnen (1)
Zeit haben -> man kann Dinge tun, womit man an Einsatz anknüpft (2)
Zeit haben -> man kann herausfinden, was man tun möchte (1)
finanzielle Unterstützung des Förderungswerkes -> Weiterbildung wurde bezahlt (1)
finanzielle Unterstützung von Entsendeorganisation -> Sicherheit (1)
finanzielle Unterstützung vom Staat -> Sicherheit (4)
frühzeitig über finanzielle Unterstützung informieren (1)
Beratung zur Arbeitsamtförderung (1)
lockere Sachbearbeiterin beim Arbeitsamt (2)
Ausbildung -> Traumjob realisieren können (1)
Weiterbildung während des Einsatzes -> Qualifikation für jetzigen Job (1)
Weiterbildung nach dem Einsatz -> Qualifikation für jetzigen Job (1)
Weiterbildung nach dem Einsatz -> Verarbeitung der problematischen Erfahrungen aus dem Einsatz (1)
Übergangsjob -> finanzielle Entlastung (2)
Übergangsjob -> man ist nicht zu lange arbeitslos (1)
keine Kinder zu versorgen -> man kann Arbeitslosigkeit gelassen sehen (1)
Heft vom Wissenschaftsladen Bonn -> erleichtert Jobsuche (1)

Spaziergänge machen und Natur genießen (1)

beurlaubt sein -> Unterstützung von Entsendeorganisation wird nicht
gebraucht (1)

nicht aus Deutschland sein -> Narrenbonus (1)

▪ *hinderlich (28)*

keine finanziell abgesicherte Übergangszeit (1)

finanzieller Druck -> unliebsamer Übergangsjob (1)

Druck, nicht lange arbeitslos zu sein -> unliebsamer Übergangsjob (1)

Druck von Arbeitsamt (4)

Arbeitsamt kann mit FFK-Profil nichts anfangen (1)

Arbeitsamtstrukturen sind nicht bekannt (1)

nicht anwesend sein für Bewerbungsgespräch -> Jobsuche schwierig (1)

keine passenden Stellen in Wunschstadt -> Jobsuche schwierig (3)

ortsgebunden wegen privater sozialer Kontakte -> Jobsuche schwierig (2)

für Job umziehen müssen -> sozial vertrautes Umfeld aufgeben müssen (2)

nicht genau wissen was neuer Job sein soll -> Jobsuche schwierig (2)

keine Ahnung von Technik -> Nachteil bei Jobsuche (1)

noch nicht zurückkommen wollen -> Trauer muss verarbeitet werden (1)

Vermissten von Personen und Dingen aus dem Einsatz (2)

Erfahrungen nicht mit anderen teilen können ist frustrierend (1)

problematische Erfahrungen nicht aufarbeiten können (1)

Erwartung des Arbeitgebers, dass an die alte Arbeit angeknüpft wird (2)

schlechtes Gewissen, weil Vertretung gehen muss (1)

▪ *Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisation ist nicht ausreichend/
nicht hilfreich (7)*

2. Selektionskriterium:

Was hat dazu geführt, dass sie in der friedenspolitischen Bildung arbeiten?

▪ *Verlauf (28)*

arbeitslos nach Rückkehr (3)

Übergangsjob (5)

Zeit, Freiberuflichkeit aufzubauen, weil durch Teilzeit-Übergangsjob fi-
nanziell abgesichert (1)

auf ausgeschriebene Stelle bei Bildungseinrichtung beworben (4)

Zeit, um anzukommen (1)

Suchprozess nach neuem Platz in alter Arbeitsstätte (3)

Hilfe durch Entsendeorganisation (3)

ja – Entsendeorganisation-Hilfe (3)

nein – Entsendeorganisation-Hilfe (0)

Hilfe durch Förderungswerk (4)

ja – Förderungswerk-Hilfe (1)

nein – Förderungswerk-Hilfe (3)

Hilfe durch Agentur für Arbeit (4)

ja – Agentur-für-Arbeit-Hilfe (2)

nein – Agentur-für-Arbeit-Hilfe (2)

▪ ***Gründe für die Berufswahl (27)***

Ausbildung (1)

Einsatz (18 + 1)

an Arbeit aus Einsatz anknüpfen wollen (4)

an Arbeit aus Einsatz anknüpfen können (7)

Erfahrungen weitergeben können (3)

keine Alternative (4)

Weiterbildung nach dem Einsatz (1)

vorhandene Kontakte im Bereich EZ/ZFD (1)

freiberuflich (5)

weil es ermöglicht, die eigene Persönlichkeit zu leben (1)

weil man keinen Boss wollte (1)

weil man flexibel sein wollte (1)

weil die Arbeitsmarktlage schlecht war (1)

weil man die nötigen Unterlagen fürs Bewerbungsverfahren nicht hatte (1)

3. Selektionskriterium:

Wie könnte noch mehr Unterstützung geleistet werden, um das Einbringen der Erfahrungen/des Wissens aus dem Einsatz besser zu fördern?

▪ ***zu wenig Unterstützung (7)***

▪ ***Vorschläge der Interviewpartner (21)***

Austausch mit Leuten, die nicht im Einsatz waren (1)

Entsendekonzept modernisieren -> Wissen der Rückkehrer muss reintegriert werden (1)

Rückkehrphase in Dienstzeit einplanen -> mehr Zeit, um Wissen in Entsendeorganisation zurückzuführen und Job zu suchen (1)

-
- mehr Geld für Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisationen bereitstellen (1)
 - Entsendeorganisationen sollten mehr Rückkehrerseminare anbieten (1)
 - Rückkehrer stärker in die Vorbereitung künftiger Friedensfachkräfte einbinden -> Rückführung von Wissen (1)
 - politisches Umdenken, dass Integration nötig ist (1)
 - NGOs sollten durch Projekte wie ZFD in Deutschland politisches Umdenken voranbringen (1)
 - mehr Gelder bereitstellen, um das Potenzial der Rückkehrer für die Integrationsarbeit zu nutzen (1)
 - Rückkehrer mehr in Migrationsfragen/-arbeit mit einbeziehen (1)
 - zivil-militärischer Austausch bezüglich der Rückkehr (1)
 - Rückkehrer in Vorbereitung des Militärs einbinden (1)
 - Rückkehrerseminare für Polizisten anbieten (1)
 - Klärung innerhalb der Entsendeorganisationen, dass man Erfahrungen nutzen will (2)
 - Erfahrungen der Rückkehrer besser konzeptionell und strukturell zusammen bringen (1)
 - bessere Verzahnung und Nutzung der Rückkehrer durch Entsendeorganisationen, um ein Umdenken bezüglich der Balance von Friedensförderung und militärischer Außenpolitik voranzubringen (1)
 - gemeinsam mit den Rückkehrern ein trägerübergreifendes Bildungskonzept entwickeln (1)
 - Bildungskonzept in Zusammenarbeit mit dem BMZ und anderen Ressorts entwickeln (2)
 - Kooperation mit Bildungseinrichtungen (1)

Anhang 11: Codebaum – deduktive Hauptkategorienbildung⁷¹

1. Einflussfaktoren:

- *Erfahrungen und Wissen aus dem Einsatz (20)*
 - förderlich, wenn man sie einbringen kann (9)
 - kann helfen, problematische Erfahrungen aus dem Einsatz zu verarbeiten (3)
 - Qualifikation für den gewünschten Arbeitsbereich (8)
- *institutionelle Unterstützungsangebote (25)*
 - Entsendeorganisation – positiv (6)
 - Entsendeorganisation – negativ (6)
 - Förderungswerk – positiv (1)
 - Förderungswerk – negativ (1)
 - Agentur für Arbeit – positiv (6)
 - Agentur für Arbeit – negativ (5)
 - sonstige institutionelle Unterstützungsangebote – positiv (1)
- *soziales Umfeld (21)*
 - Familie, Partnerschaft, Freunde (16)
 - Kontakte, die man durch den Einsatz geknüpft hat (4)
 - Austausch mit anderen Rückkehrern (1)
- *keine offizielle Übergangszeit (9)*
- *eigene Person (10)*
 - persönlicher Umgang mit der Situation der Reintegration (5)
 - persönliche Einstellung zur Rückkehr (4)
 - "Narrenbonus" als Nicht-Deutsche(r) (1)
- *Aus- und Weiterbildungen (3)*
 - Ausbildung (2)
 - Weiterbildung nach dem Einsatz (1)

2. berufliche Reintegrationsverläufe

- *Verlauf (29)*
 - arbeitslos nach der Rückkehr (3)
 - Übergangstätigkeit (5)
 - Zeit, Freiberuflichkeit aufzubauen, weil man finanziell abgesichert ist (2)

⁷¹ Die Zahl in Klammern gibt an, wie viele Textstellen zu diesem Code markiert wurden = Codings.

auf ausgeschriebene Stelle bei Bildungseinrichtung beworben (4)

Zeit, um anzukommen (1)

Suchprozess nach neuem Platz in alter Arbeitsstätte (3)

Hilfe durch Entsendeorganisation (3)

ja – Entsendeorganisation-Hilfe (3)

nein – Entsendeorganisation-Hilfe (0)

Hilfe durch Förderungswerk (4)

ja – Förderungswerk-Hilfe (1)

nein – Förderungswerk-Hilfe (3)

Hilfe durch Agentur für Arbeit (4)

ja – Agentur-für-Arbeit-Hilfe (2)

nein – Agentur-für-Arbeit-Hilfe (2)

▪ ***Gründe für die Berufswahl (24)***

Einsatz (18 + 1)

mit neuer Arbeit an Einsatz anknüpfen wollen und können (11)

Erfahrungen weitergeben können (3)

keine Alternative (4)

Weiterbildung nach dem Einsatz (1)

vorhandene Kontakte im Bereich EZ/ZFD (1)

Ausbildung (1)

freiberuflich, weil es der Persönlichkeit entspricht (2)

3. Erfahrungen und Wissen einbringen:

▪ ***zu wenig Unterstützung (8)***

▪ ***Verbesserungsvorschläge (12)***

Entsendekonzept überarbeiten (2)

Wissen der Rückkehrer muss reintegriert werden (1)

Übergangszeit nach der Rückkehr in die Dienstzeit mit einplanen (1)

Rückkehrer stärker einbinden (5)

in die Vorbereitung künftiger Friedensfachkräfte (1)

in Migrationsfragen/-arbeit (2)

in die Vor- und Nachbereitung von Militär und Polizei (1)

in die Entwicklung eines umfassenden Bildungskonzepts (1)

notwendiges politisches Umdenken (5)

mehr Geld für Rückkehrerarbeit der Entsendeorganisationen bereitstellen (1)

mehr Geld für soziale Arbeit bereitstellen (1)

zivil-militärischer Austausch bezogen auf Vor- und Nachbereitung (1)

Friedensförderung stärken (1)

Lobbyarbeit durch Entsendeorganisation (1)

Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe.