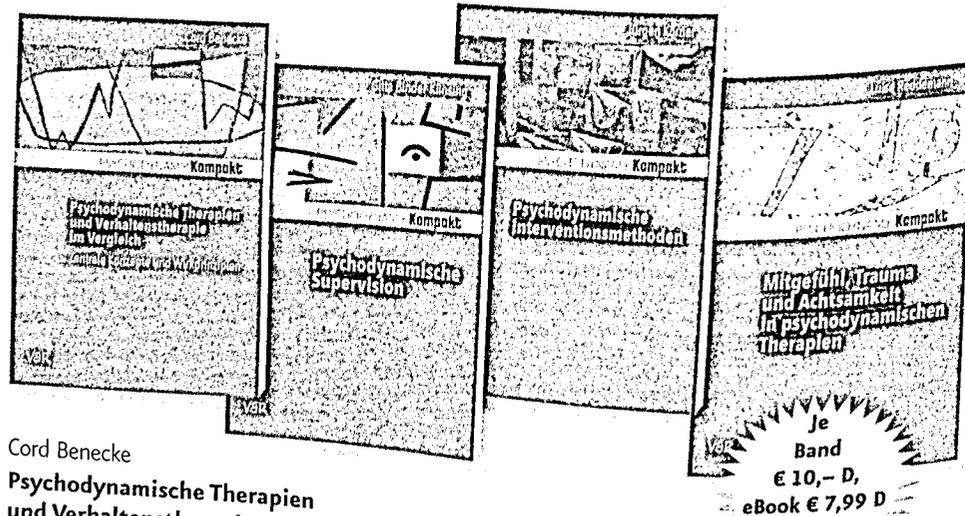


Stress und Belastung bei Personen im diplomatischen Dienst

Edgar Galindo

Psychodynamik kompakt – die neue Reihe

Herausgegeben von Franz Resch und Inge Seiffge-Krenke, startet eine neue Buchreihe bei Vandenhoeck & Ruprecht. Zielsetzung von **PSYCHODYNAMIK KOMPAKT** ist es, allen, die in verschiedenen Settings mit unterschiedlichen Klientengruppen arbeiten, zu aktuellen und grundlegenden Fragestellungen den State of the Art zu liefern: theoretisch fundiert, kurz, bündig und praxistauglich.



Cord Benecke

Psychodynamische Therapien und Verhaltenstherapie im Vergleich: Zentrale Konzepte und Wirkprinzipien

Psychodynamik kompakt.

2016. 72 Seiten mit 1 Tab., kart.

ISBN 978-3-525-40568-0

eBook: ISBN 978-3-647-40568-1

Gitta Binder-Klinsing

Psychodynamische Supervision

Psychodynamik kompakt.

2016. 68 Seiten, kartoniert

ISBN 978-3-525-40558-1

eBook: ISBN 978-3-647-40558-2

Jürgen Körner

Psychodynamische Interventionsmethoden

Psychodynamik kompakt.

2016. 64 Seiten, kartoniert

ISBN 978-3-525-40561-1

eBook: ISBN 978-3-647-40561-2

Luise Reddemann

Mitgefühl, Trauma und Achtsamkeit in psychodynamischen Therapien

Psychodynamik kompakt.

2016. 64 Seiten, kartoniert

ISBN 978-3-525-40556-7

eBook: ISBN 978-3-647-40556-8



Verlagsgruppe Vandenhoeck & Ruprecht | V&R unipress

www.v-r.de

Zusammenfassung: Im vorliegenden Beitrag werden die Arbeits- und Lebensbedingungen von Menschen in diplomatischen und Auslandsdiensten unter der Perspektive von Stress und Belastung beschrieben. Die erörterten Stress- und Belastungsbedingungen sind auch für leitende Mitarbeiter, Freiwillige und Akteure international agierender Unternehmen und Organisationen kennzeichnend. Die Bandbreite und Diversivität der Aufgabengebiete von Diplomaten und die damit zusammenhängenden persönlichen Bereiche des Stress- und Belastungserlebens werden skizziert. Die Familien der Diplomaten sind häufig mit betroffen. Probleme der seelischen Gesundheit im diplomatischen Korps sind zwar bekannt und existent, gelten jedoch nach wie vor als ein Tabuthema. Entsprechend gering ist die Forschungsliteratur in diesem Bereich. Auf Expatriaten, Migranten, Flüchtlinge und Auslandsstudierende, die vergleichbare Probleme entwickeln können, wird ebenfalls eingegangen. Zudem wird die Rolle der Psychologie und psychotherapeutischer Ansätze diskutiert.

Schlüsselwörter: Stress und Belastung von Diplomaten, Psychotherapie von Diplomaten, Belastung bei der Arbeit im Ausland

Stress and Demands of Persons within Diplomatic Services

Abstract: This paper describes working and living conditions of members of the diplomatic services from the perspective of stress and demands. The conditions of stress and demands described in this article are similar for executives, volunteers and staff of international agencies and nongovernmental organizations. Scope and diversity of diplomatic tasks and the concomitant psychosocial stress will be outlined. The effects on the families of diplomats will also be taken into consideration. Mental health problems in the diplomatic corps are known, but they are considered to be a taboo issue. Consequently, the basis of empirical research and literature is limited. It is mentioned that expatriates, migrants, refugees and foreign students can develop similar problems. The role of psychology and psychotherapeutic interventions is discussed.

Keywords: stress and demands of diplomates, psychotherapy of diplomates, stressful conditions of work in foreign countries

Psychologie und diplomatischer Dienst

Hauptinhalte dieses Beitrages sind die Beziehungen zwischen Psychologie und diplomatischen Diensten, es geht dabei vor allem um Belastung und Stressprobleme. Viele der hier erörterten Ansätze und Faktoren von Belastung und Stress gelten jedoch nicht nur für Diplomaten, sondern auch für andere Akteure im Arbeitsfeld internationaler Beziehungen oder von international agierenden Organisationen und Unternehmen. Wenn in diesem Beitrag von Diplomaten gesprochen wird, sind alle erwähnten Tätigkeitsfelder mehr oder weniger gemeint.

Eine vollständige und tiefgreifende Literaturrecherche konnte diesem Artikel nicht zugrunde

gelegt werden. Es existieren zahlreiche Publikationen, vor allem über allgemeine Themen wie Konfliktforschung und Konfliktlösung, über Entscheidungsfindung und kulturelle Unterschiede und Kultursensitivität. Diese Gebiete der psychologischen Forschung beziehen sich häufig nicht explizit auf den Bereich der Diplomatie und sind nicht im Kontext stressrelevanter Themen im Umfeld diplomatischer Tätigkeiten entstanden. Sie haben aber eine grundlegende Bedeutung für das Verständnis und die Lösungen stressrelevanter Probleme im Diplomatenberuf. Zudem wird versucht, auch anhand von selbst im Diplomatenberuf erlebter Beispiele einen Überblick zu geben. Der Fokus liegt dabei auf der Rolle der

Psychologie und welchen Beitrag sie leisten kann, um Lösungen für Probleme der seelischen Gesundheit von Diplomaten zu finden.

Aufgaben im diplomatischen Dienst

Zunächst werden Aufgabenfelder und Probleme von Diplomaten analysiert und beschrieben (Galindo, 2007, 2013), um sie sie nachvollziehbar und verstehbar zu machen. Tätigkeiten im Auslandsbereich sind oft nicht hinreichend bekannt und auch nicht immer transparent. Die Rollen der Akteure sind hoch differenziert, daher einige Ausführungen dazu. Massenmedien berichten häufig über Diplomatie und Diplomaten, üblicherweise jedoch im Kontext großer internationaler Prozesse und Ereignisse. Außenstehende erfahren dabei sehr oft nichts oder nur sehr wenig über alltägliche Arbeitsbelastungen, über normale Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen notwendiger, oftmals belastender Routinetätigkeiten im diplomatischen Dienst. Wenn sich Diplomaten vor Kameras mit einem Händedruck begegnen, so gab es im Vorfeld eine häufig aufwendige und oft auch belastende Vorarbeit, die von vielen Mitarbeitern geleistet wurde. Die Arbeit von Diplomaten wird nicht nur während des Treffens der Staatsoberhäupter erkennbar. Ein Großteil der diplomatischen Arbeit ist akribische, teils unspektakuläre Kleinarbeit und hat nur sehr wenig mit den großen Konflikten der Gegenwart zu tun. So haben z. B. 99% der Diplomaten niemals mit Nelson Mandela diskutiert, haben niemals ein Treffen mit dem Papst gehabt oder Verträge und Abkommen mit dem Präsidenten der USA unterzeichnet. Diplomaten sind normalerweise angestellte Beamte eines Staates oder einer internationalen Organisation, die häufig auch ihre Familie dabei haben und die Bedürfnisse, Wünsche und Erwartungen haben, die denen anderer Staatsbürger durchaus vergleichbar sind.

Bestenfalls führen Diplomaten sogar ein sehr ähnliches Leben wie andere Staatsbedienstete eines Landes. Nur leben und arbeiten sie unter den mehr oder weniger belastenden Bedingungen eines bestimmten Auslandes. Im schlimmsten Falle existieren große Schwierigkeiten und ernsthafte potenzielle negative Konsequenzen für persönliches Leben und Gesundheit, wenn sie unter den Bedingungen einer feindseligen ausländischen Umwelt ihrer Arbeit nachgehen müssen. Zwischen beiden Extremen existiert eine breite Vielfalt belastender Situationstypen. Dabei bestehen zwei allgemeine Anforderungen in stets gleicher Weise: die diplomatischen Tagesaufgaben sind zu erfüllen und es müssen oft sehr kurzfristige Anpassungen an sich häufig ändernde Le-

bensbedingungen erfolgen. Der zweite Punkt der typischen Anforderungsstruktur des Diplomatischen Dienstes ist das Leben im Ausland selbst.

Akteure internationaler Beziehungen

Aus psychologischer Sicht ist ein Diplomat immer nur einer der multiplen Akteure auf der Bühne internationaler Beziehungen der modernen Welt. In diesem Fall ist der Ausdruck „Akteur“ ein Begriff zur Kennzeichnung eines konkreten Menschen, also eines Individuums im Unterschied zu Akteuren, die den Status von Staaten, Vertretungen oder internationalen Organisationen haben. Diplomaten, die mit ihrem Handeln scheinbar internationale Beziehungen steuern, stehen an der Spitze einer oftmals sehr hierarchisch geordneten Pyramide. Darunter befinden sich Mitglieder internationaler Organisationen, oft auch als Freiwillige bezeichnet. Zu diesen in der Pyramide unter dem Diplomaten stehenden Personen gehören an erster Stelle Mitarbeiter des Roten Kreuzes oder anderer NGOs (non-governmental organizations). Expatriaten bilden eine nächste Gruppe in der Pyramide; Auslandsstudierende und Migranten stellen eine weitere Gruppe in dieser Hierarchie dar. Ebenfalls der Hierarchie zugehörig und häufig am unteren Ende befindlich sind Flüchtlinge und Asylsuchende. Die Vertreter der verschiedenen Pyramidenebenen stehen in komplexen interdependenten Wechselbeziehungen zueinander. Alle diese Gruppen haben jedoch auch etwas gemeinsam: Sie führen teilweise ähnliche oder miteinander verknüpfte Aufgaben durch. Die eine Gruppe ist teilweise ein Part oder eine Zielgruppe der Aufgaben einer anderen Gruppe, Arbeitskontexte durchdringen und verflechten sich. Die Gruppen sind mit gleichen oder ähnlichen Problemen konfrontiert. Daher kreuzen sich die Wege von Personen aus diesen Gruppen oft.

Belastungen in den Tagesroutinen des Diplomaten

Nachfolgend werden kurz einige der Tagesaufgaben und routinemäßig zu erledigenden Aufgaben von Diplomaten erklärt. Bei der Darstellung ist zu beachten, dass sich dies weniger auf Migranten und Flüchtlinge bezieht.

Um die Sichtweise von Diplomaten auf sich selbst zu erläutern, wird der Fokus vor allem auf vier Autoren gelegt, die im letzten Jahrhundert die Besonderheiten diplomatischer Tätigkeiten beschrieben haben. Dies sind der Franzose Jules Martin Cambon (1916) und der Engländer Harold George Nicolson (1952). Sie stellen klassische Autoren der

diplomatischen Fachliteratur dar. Im Gegensatz dazu sind der US-Amerikaner William Macomber (1975) und der russische Autor aus der Sowjet-Ära Anatoli Kowaljow (1980) weniger bekannt. Sie tragen jedoch interessante Aspekte zur Kennzeichnung der Tätigkeitsspektren diplomatischer Arbeit bei. Dies insbesondere deshalb, weil diese Autoren über Erfahrungen von Diplomaten berichten, die in stressassoziierten und international konfliktbeladenen Situationen internationaler Beziehungen entstanden sind. Kowaljow (1980) und Macomber (1975) berichteten dabei mit detaillierter Innensicht auf Belastungen von Diplomaten während des kalten Krieges, während dem politische Konfrontation und Atomkriegsgefahren an der Tagesordnung waren und diplomatisches Handeln permanent begleitet haben.

Alle oben erwähnten Autoren betonen, die erste Funktion eines Diplomaten sei es stets, für den Frieden zu arbeiten, dies sei die große Diplomatie. Dabei erwähnen diplomatische Autoren nur selten ihre eigenen und persönlichen Probleme. Sie betonen, dass ein Diplomat immer zu Kriegen führende Situation befriedend klären sollte und die Suche nach fairen und friedensstabilisierenden Lösungsansätzen unterstützen sollte. Die Bewältigung dieser Aufgabe erfolgt zumeist in sehr komplexen Umwelten.

Zur Erreichung diplomatischer Ziele, so alle oben genannten Autoren, muss ein Diplomat Tugenden aufweisen wie Diskretion, Ehrlichkeit, Energie, Disziplin, Intelligenz, Analysefähigkeit, perfekte Sprachkenntnis, die Fähigkeit zur adäquaten Problemlösung in unerwarteten Situationskontexten. Vor allem aber und immer an erster Stelle steht dabei die Fähigkeit zur Emotionskontrolle und Impulskontrolle. Zur Veranschaulichung ein Zitat:

The need for zeal, the need to care, can never override the need for total self-control ... self-discipline means more than a capacity for calm, and for controlling one's frustrations and emotions ... even more important, it means control of one's ego ... the value of a diplomat's judgement declines in direct proportion to the degree he permits his ego to invade the processes of that judgement ... (Macomber, 1975, S. 36-37)

Aus psychologischer Sicht ist diesen Eigenschaften des erfolgreichen Diplomaten noch etwas hinzuzufügen: Der erfolgreiche Diplomat benötigt eine stabile und belastbare psychische Struktur und Widerstandsfähigkeit. Inwieweit heute bereits psychologische Schulung und Stabilisierung in der Ausbildung von Diplomaten eine Rolle spielt, konnte nicht ermittelt werden. Eines lässt sich jedoch mit

Bestimmtheit an dieser Stelle sagen: Psychologische Resilienzfaktoren stellen eine grundlegende Eigenschaft und eine der Tugenden der diplomatischen Tätigkeit dar. Diplomaten arbeiten oft unter großen Druck und in permanenten Verführungssituationen. Unter diesem konkreten Anforderungsdruck ist es schwierig, den Realitätssinn zu wahren. Nicht alle Diplomaten sind in der Lage, sich angesichts solcher Risikofaktoren in der täglichen Pflichterfüllung widerstandsfähig und resilient zu verhalten. Ein Beispiel mag dies illustrieren: Ein Diplomat, der im Ausland seinen Dienst tut, ist ein Vertreter seines Landes, dem ein hochachtungsvoller Umgang garantiert ist. Er besitzt einen permanenten VIP-Status – dies zu leben und zu verkörpern gehört mit zu seinen Dienstpflichten. Demgegenüber verändert sich mit jeder Rückkehr in die familiäre Welt die Beziehung von anderen zu ihm. Wenn Diplomaten eine solche von Hierarchieelementen und Ehrerbietung gekennzeichnete Beziehungsgestaltung auch im familiären Kontext „verlangen“, stellt dies einen Realitätsverlust dar.

Bis heute ist die bekannteste Aufgabe des Diplomaten die große Politik, z. B. die zwischenstaatlichen Beziehungen der Großmächte, Vermittlung in Konflikten, die in kriegerische Auseinandersetzungen münden könnten, Friedensverhandlungen, Treffen auf höchster politischer Ebene mit Staatsleuten sowie die Analyse internationaler Ereignisse. Dies ist die große Diplomatie. Allerdings ist die Realität häufig eine andere, Diplomaten bewegen sich meist nicht im Bereich der großen Politik. Sie sind normalerweise Personen mit einem mittleren bis höherem Bildungsniveau (entsprechend der jeweiligen Anforderungen des Herkunftslandes), sie arbeiten acht Stunden täglich oder manchmal mehr in einem ziemlich normalen Büro. Die Arbeitsstätte von Diplomaten kann entweder in der Hauptstadt des Herkunftslandes (im Außenministerium) oder im Ausland (in einer Botschaft, einem Konsulat, einer ständigen Vertretung oder internationalen Organisation) liegen. Auszuführen sind vor allem folgende laufend anfallende Aufgaben, die Kräfteinsatz fordern und zum Teil auch Dauerbelastung bedeuten:

1. Verhandlungen:

Diplomatisches Leben heißt Verhandeln. Doch die Verhandlungen, die zu führen sind, beziehen sich nicht notwendigerweise oder eher selten auf internationale Konflikte, da dies eine den leitenden Angestellten des Außenministeriums oder den Außenministern selbst vorbehaltenen

Aufgabe darstellt.¹ Verhandlungen sind Austauschprozesse – wer etwas gibt, erhält etwas. Im Alltag eines Diplomaten werden beispielsweise die Anzahl und Verteilung der Tische an Gäste verhandelt, die Zahl nötiger Hotelräume für eine Delegation, die zahlenmäßige Erwähnung des Namen eines Landes in einem Dokument, die Hinzufügung und Ergänzung konditionaler Wörter in der Zukunftsform einer Dokumentenpassage und viele ähnliche, oft für den nichtkundigen Beobachter verdeckte Details. Das offenkundigste Ergebnis einer Verhandlung ist die daraus resultierende Vereinbarung, z. B. ein Vertrag. Jedes Jahr werden tausende Verträge in der ganzen Welt geschlossen, von Verträgen über militärische Zusammenarbeit bis hin zu Verträgen über die Beobachtung von Walen im Meer. Ein Vertrag ist zumeist der letzte Schritt eines langen Prozesses, während dem Dutzende von Diplomaten jedes Wort und jeden Punkt analysiert haben.² Kurz gesagt: Verhandeln ist nicht nur ein Teil der großen Politik, sondern es geschieht im Hinblick auf alle Aspekte des täglichen Lebens.

2. Information:

Dies impliziert das tägliche Lesen von Zeitungen, Journalen und Webseiten sowie die Nutzung anderer Informationsquellen (z. B. Gespräche mit Beamten und ausgewählten Personen und Gruppen). Weiterhin meint Information auch das Verfassen von Lageberichten für die Regierungen des Herkunfts- und des Gastlandes sowie für die Öffentlichkeit und Presse, so kann beispielsweise auf zukünftige Großereignisse in einem Land aufmerksam gemacht werden. Die am höchsten wertgeschätzte diplomatische Tugend ist die Kenntnis der realen Situation in einem Land, die Fähigkeit, den Standpunkt und die Sichtweise eines Gastlandes zu verstehen (Perspektivenübernahme), die dabei eingenom-

mene Objektivität und hoch entwickelte Fähigkeit zur Synthese. Die schlimmsten Feinde des Diplomaten sind Ignoranz (z. B. der lokalen Sprache), Frustration und Frustrationsintoleranz, Vorurteile und Protagonismus (die unverhältnismäßige Ambition, eine Hauptrolle spielen zu wollen). Eine der Hauptaufgaben bei der Informationsbeschaffung ist auch die Beobachtung der Reaktionen der öffentlichen Meinung auf Ereignisse, die im eigenen Land geschehen. Es ist klar, dass dies alle Informationen umfasst, politische, ökonomische und kulturelle etc. In diesem Bereich ist die Beherrschung der Sprache und die Wahl präziser Begriffe und Ausdrucksformen eine fundamentale Fähigkeit.

3. Problemlösungen finden:

Verhandeln und nach Problemlösungen suchen sind ähnliche Tätigkeiten. Es findet dabei nur kein Austausch von Sachen oder Vorteilen statt. Im Allgemeinen muss der Diplomat ein Ziel formulieren oder ein Problem lösen; der erste Schritt dahin ist eine Situationsanalyse. Er sucht nach dem besten Weg oder nach der besten Person, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Dabei ist es eine oftmals alltägliche und nur allzu bekannte Aufgabe des Diplomaten, Not-situationen zu lösen, die auf den ersten Blick unlösbar erscheinen (z. B. in der Hauptreisezeit im Sommer innerhalb von einer Stunde Flugkarten für eine riesige Delegation zu erwerben).

4. Organisieren:

Ein Diplomat muss andauernd und immer wieder Treffen, Konferenzen und Kontakte organisieren. Daneben ist es seine Aufgabe, sein eigenes Büro, seinen eigenen Arbeitsplan und manchmal die Arbeit von Kollegen zu organisieren. In manchen Phasen seines Arbeitslebens wird er die Arbeit der gesamten diplomatischen Mission zu organisieren haben. Dementsprechend ist ein Grundlagenwissen der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Führungsfähigkeit erforderlich.

5. Management:

Als Staatsbediensteter ist ein Diplomat auch ein Manager. Er managt die Zeit, das Archiv, die Arbeitspläne, das Material und die Leistungen der Botschaft sowie die finanziellen Ressourcen.

6. Kontakte anbahnen und pflegen:

Dies bedeutet öffentliche Beziehungspflege und Public Relations. Um diese Aufgabe wahrzu-

nehmen, müssen Diplomaten viele Kontakte mit Autoritäten und Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Kultur pflegen. Sie müssen an öffentlichen Veranstaltungen ebenso teilnehmen wie an Treffen im kleinen Kreis (Partys, Empfänge, Feiern, Zeremonien, Gedenktage und alle Arten von Treffen). Dies füllt einen substantziellen Teil der Arbeitszeit eines Diplomaten aus. Kowaljow (1980, S. 32) unterstreicht, dass ein Diplomat während der Erfüllung seiner Repräsentationspflichten als die Stimme seines Landes, das er vertritt, wahrgenommen wird.

7. Schriftliche Vereinbarungen und Dokumente:

Die Ergebnisse von Verhandlungen und Absprachen, von einer Mediation oder auch nur von bilateralen Gesprächen sind üblicherweise Dokumente – Diplomaten „lieben“ das geschriebene Wort. Daher ist die Ausfertigung schriftlicher Dokumente oft sehr bedeutsam. Sowohl eine politische Vereinbarung als auch ein einfaches Memorandum gemeinsamer Absichten – jedes Wort und jeder Satz sind durchdacht und überprüft, bevor sie in Schriftform vorliegen. Die Sprache der Diplomaten hat ihre eigenen Regeln und bedürfte einer eigenen Analyse.

8. Konsular-Arbeit:

Der diplomatische Beamte, der die Konsulararbeit ausführt, führt den menschlichsten und den humansten Teil der diplomatischen Tätigkeit aus. Es geht um den Schutz der eigenen Landsleute im Ausland. Zusätzlich zu den normalen konsularischen Arbeiten für Staatsbürger des Landes (Pass- und Visa-Angelegenheiten sowie Besorgung und Verifikation offizieller Dokumente) und für ausländische Staatsangehörige (alle Arten von Visa) ist ein Diplomat vor allem für Menschen in besonderen Notsituationen verantwortlich. Dies sind Personen, die Hilfe benötigen – seien es Opfer von Unfällen und Katastrophen, von Kriminalität, von Menschen, die in Gefängnissen sind oder denen anderes Unglück widerfahren ist. Ein Konsul/ein Diplomat trägt immer die Verantwortung für die Rechte seiner Landsleute im Gastland, deshalb muss er stets gute Kontakte zur lokalen Polizei, zu Vertretern des Rechtssystems und der Gesundheitsdienste sowie auch zu den humanitären Hilfsorganisationen vor Ort unterhalten. Ein Diplomat, der im konsularischen Dienst arbeitet, wandelt oftmals zwischen Büro, Krankenhaus, Polizeistation, Gefängnis und Leichenhalle.

Die oftmals parallele Ausübung aller genannten Aufgaben verlangt die Bewältigung vielfältiger Tagesprobleme. Dabei sind die typischen, den Aufgaben entsprechenden Aktivitäten zu erfüllen, gleichzeitig kommen jedoch additiv die Anforderungen hinzu, die aus dem Leben im Ausland resultieren: z. B. die Anpassung an eine neue Kultur oder an eine fremde, manchmal feindlich eingestellte Umgebung. Diese doppelt belasteten Situationen verursachen eine chronische Stressbelastung, für die möglichst schnell adäquate Bewältigungsstrategien entwickelt und angewandt werden müssen. Die meisten Diplomaten erarbeiten sich die notwendigen Stressbewältigungsformen und Strategien. Doch es ist auch möglich, dass diese Überforderung zu emotionalen, kognitiven und Verhaltensproblemen sowie manchmal schweren Störungen führen kann. Hier beginnt eine Grauzone, ein Tabubereich, denn Diplomaten sollten (oder müssen) stabil und stressresistent sein, ein extrem belastbares Potenzial seelischer Gesundheit besitzen.

Entsprechend einer geschriebenen (oder ungeschriebenen) Regel verbringen Diplomaten die meiste Zeit ihres Arbeitslebens in einer diplomatischen Mission im Ausland, in einer Botschaft, einem Konsulat oder einem Gebäude einer internationalen Organisation (z. B. der UNO). Ein Diplomat darf normalerweise seine Tätigkeit und damit seinen Aufenthalt im Ausland circa alle drei Jahre in ein anderes Land verändern. Dies bedeutet auch Umzug mit seiner Familie. Ausländische diplomatische Dienste haben in der Regel zusätzlich zum diplomatisch-konsularischen Arbeitsbereich auch einen administrativ-sicherstellenden Bereich (z. B. Techniker, Sekretärinnen oder Hausbedienstete). Viele diplomatische Vertretungen beschäftigen zudem Hausangestellte. Auch diese Angestellten sind durch die positiven und negativen Konsequenzen des Lebens im Ausland betroffen.

Eine diplomatische Mission ist ein geschlossenes Universum in einem fremden Territorium, das anfangs immer unbekannt ist und oft feindlich wirkt. In diesem muss eine Gruppe von Menschen, die sich zuvor meist nicht kannten, über mehrere Stunden pro Tag ihre politischen, humanitären und materiellen Pflichten erledigen. Der Druck ist enorm und kann im Fall von humanitären oder politischen Krisen (z. B. Krieg oder Naturkatastrophen) ein extrem hohes Niveau erreichen. Daher sind die Stresspegel in einer diplomatischen Mission oftmals höher als in anderen staatlichen Organisationen, Stressbelastungen können Höchstwerte erreichen, die für manche Menschen nur schwer auszuhalten

¹ Schon Cambon (1926) sagte: "Heads of Government have always had a trend to negotiate themselves. This trend begins to become a habit." ("De tout temps, les chefs de gouvernement ont eu tendance à négocier eux-mêmes. Cette tendance commence à devenir une habitude"; Cambon, 1926, S. 118).

² „Sie (die diplomatische Arbeit) begann lange bevor der Konferenzpräsident die Sitzung ... eröffnete. Gewöhnlich ist der Zeit- und Arbeitsaufwand für die Vorbereitung von Verhandlungen und Begegnungen um ein vielfaches größer als für die Verhandlungen und Treffen selbst“ (Kowaljow, 1980, S. 31).

sind. Dies gibt Grund zu der Annahme, dass die Auftretenshäufigkeit von kognitiven, emotionalen und Verhaltensproblemen sowie Störungen im Vergleich zu Normalpopulation höher ausfallen dürfte und dass es sich im gewissen Sinne auch um eine psychosoziale Risikogruppe handelt.

Der Botschafter, also der Leiter der diplomatischen Mission, ist in dem Universum einer Botschaft eine Schlüsselperson. Sein Verhalten kann eine Entlastungs- und Fürsorgefunktion haben oder auch eine zusätzliche Stressquelle für die restlichen Mitarbeiter sein. Daher besitzt er neben seinen vielen anderen Arbeitsaufgaben auch eine gewisse moralische Verpflichtung, stressreduzierend zu wirken. In einem modernen Managementsystem arbeitet der Chef im Team (Macomber, 1975, S. 95) mit einem demokratischen Leitungsstil. In weniger entwickelten Systemen ist ein Chef geneigt, Entscheidungen alleine zu treffen, und kann einen autoritären, teils tyrannischen Leitungsstil haben. Es darf nicht vergessen werden, dass alle politischen und sozialen Systeme ihre diplomatischen Vertretungen besitzen und in einem diplomatischen Korps existieren.

Im Allgemeinen verfügen die westlichen Industriestaaten über moderne, demokratische und dezentralisierte Management- und Leitungssysteme. Sozial und politisch weniger entwickelte Länder tendieren eher zu archaischen, autoritären und zentralisierten Leistungssystemen.

So haben beispielsweise Industriestaaten ein professionelles diplomatisches Korps mit offenen Personalauswahlverfahren. Die Organisation ruht auf klar definierten Fähigkeiten, Wissensbeständen und Verantwortungsebenen, auf klaren Regeln der Personalentwicklung, die auf den Kriterien der absolvierten Ausbildung, der gemachten Erfahrung und vorhandener Expertise basieren. Hochentwickelte Länder halten für Diplomaten meist eigene Institutionen zur Ausbildung für den diplomatischen Dienst vor, besitzen ein gut ausgebildetes Gesundheitswesen zum Erhalt der seelischen und körperlichen Gesundheit und moderne Arbeitsgesetzgebungen. Auf der anderen Seite rekrutieren die weniger entwickelten Länder Mitarbeiter für den diplomatischen Dienst häufig in Abhängigkeit von der Zugehörigkeit zu bestimmten Familien, Stämmen oder aufgrund ihrer ethnischen oder parteilichen Angehörigkeit. Es können Ausbildungsregelungen und -möglichkeiten für Diplomaten fehlen oder die Regeln für die Arbeitsorganisation und unterstützende Institutionen. Die meisten der Entwicklungsländer befinden sich zwischen diesen beiden be-

schriebenen Polen. Dabei existieren weltweit große Unterschiede in den Managementsystemen von Botschaften und Vertretungen. In diesen komplexen Kontexten kann die seelische Gesundheit des technischen und diplomatischen Personals unter zusätzlichem Druck stehen. Die Leistungsfähigkeit des Personals einer Einrichtung ist umgekehrt immer auch eine Funktion ihrer Arbeitsbedingungen.

Nachfolgend wird der Fokus auf andere Akteure in den internationalen Beziehungen gerichtet. Dies erfolgt auch, um aufzuzeigen, wie diese in vielfältiger Weise mit den Angestellten des diplomatischen Dienstes zusammentreffen und übereinstimmen.

Akteure der internationalen Beziehungen

Internationale Freiwillige

Freiwillige Helfer spielen in den internationalen Beziehungen eine immer größere Rolle. Sie kommen im Auftrag der UNO und anderer zahlreicher so genannter NGOs und nehmen aktiv an internationalen Hilfs- und Unterstützungseinsätzen teil, wie z. B. Wiederaufbauarbeiten nach Katastrophen oder bewaffneten Konflikten. Es gibt verschiedene Arten von Freiwilligen, die meisten von ihnen arbeiten im Bereich humanitärer Aufgaben. Daneben gibt es aber auch Freiwillige in Polizeimissionen sowie Militärpersonal, das an Friedensmissionen teilnimmt, auch sie sind in gewisser Weise Freiwillige. Neuerdings leisten Freiwillige nicht nur spezielle technische Aufbau- und Entwicklungshilfen (wie medizinische Hilfe, hygienische Hilfen, Straßenbau etc.), sondern erfüllen auch andere Aufgaben, wie die Mediation zwischen Konfliktgruppen, sie verhandeln und treffen Absprachen mit lokalen Verantwortungsträgern (oder mit den eigenen Verantwortlichen) oder schreiben Lageberichte zum internen oder externen Gebrauch. Sie sind auch mit der Arbeitsorganisation, mit dem Management und der Verteilung materieller Ressourcen sowie der Information lokaler und internationaler öffentlicher Meinungsträger beschäftigt, um über realisierte Aktivitäten oder die Fortsetzung aktiver Kontakte zu lokalen Machthabern zu berichten. Zudem sind verschiedene Typen internationaler Organisationen unterwegs. Als Folge der Verbreitung der Werte, die mit der Internationalen Menschenrechtskonvention verbunden sind, entstand während des 20. Jahrhunderts eine Reihe von Organisationen, die sich mit der Einhaltung der Menschenrechte befassen. Dazu gehören die Verteidigung von Minderheitenrechten, der Schutz von Flüchtlingen, von staaten-

oder obdachlos gewordenen Menschen sowie Armutsopfern und Menschen, die an sozialer Ausgrenzung leiden. Viele dieser Organisationen agieren heute unter dem Dach der UNO, wie z. B. der Hochkommissar der UNO für Flüchtlingsfragen (UNHCR) oder ein Teil der regionalen Organisationen, wie die Organisation amerikanischer Staaten (OAS), die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE), die Arabische Liga und die Afrikanische Union. Diese Organisationen, in denen sich verschiedene Staaten gruppieren, werden Interstaatliche Organisationen (IGOs) genannt, im Unterschied zu den nichtstaatlichen Organisationen (NGOs). Entsprechend internationaler Gesetze wurden die IGOs durch souveräne Staaten gegründet, während NGOs zivile öffentliche Organisationen sind, die unabhängig von Regierungen durch private Personen gegründet werden. Sie haben humanitäre und soziale Ziele, einige von ihnen agieren auch international. Wenngleich die IGOs im Wesentlichen politische Ziele verfolgen, so können ihre Ziele auch ökonomische und soziale Entwicklung umfassen, öffentliche Gesundheitsvorsorge, Umweltschutz, Schutz von Minoritäten, Flüchtlingen und Vertriebenen. Viele IGO-Mitarbeiter sind vertraglich Angestellte, die entweder einen diplomatischen oder administrativen Status besitzen – den bedeutsamsten Teil machen jedoch die zahlreichen Freiwilligen aus. Die UNO hat ein spezielles Programm zur Anwerbung von Freiwilligen, das durch die PNUD gemanagt wird. Gegenwärtig hat es etwa 8.000 Mitglieder, die aus sämtlichen Ländern stammen. Diese Freiwilligen arbeiten zusammen mit NGO-Mitarbeitern in Krisenregionen oder in durch Katastrophen verwüsteten Regionen.

Expatriaten

Expatriaten sind eine Folge der Zunahme multinationaler Unternehmen, wie sie charakteristischerweise in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts entstanden sind. Zuerst erkannten führende amerikanische Companies wie Exxon mobil, Ford, Chrysler und später europäische Unternehmen wie Royal Dutch Shell, BP, Shell, Volkswagen, Beyer, Philips und Citroen die Notwendigkeit, Topmanager, Geschäftsleute, Vertreter und speziell ausgebildete Arbeiter ins Ausland zu entsenden. Deren Aufgabe war es, Betriebe, Verkaufs- und Ausbildungsstätten aufzubauen, zu reorganisieren und zu erhalten. Ähnliche Entwicklungen können gegenwärtig in weiteren Ländern beobachtet werden, die bisher eher Aufnahme- als Aussendeländer von Expatriaten waren, zu nennen wäre hier beispielsweise Spanien (Garcia, 2008).

Diese Unternehmensmitglieder haben mehr oder weniger folgende Funktion: Ein Topmanager ist berufen, eine Produktionsanlage im Ausland während einer Periode von drei bis zehn Jahren zu führen. Er ist mit einem Team unterwegs, das aus Beratern, Arbeitern und anderen speziell ausgebildeten Angestellten besteht. Alle haben die Möglichkeit, ihre Familie mitzunehmen, sie sind meist in einer Siedlung im Gastland untergebracht und bilden eine kleine „Expatriat“-Gemeinschaft. Diese Menschen reisen häufig von einem Land in ein anderes, alle haben dabei den Vorsatz, später wieder in die ursprüngliche Heimat zurückzukehren. Aktuell sind sie aus administrativen Gründen allerdings ständige Bewohner des Gastlandes.

Expatriaten haben eine Reihe spezieller Bedürfnisse, die von Transport über Logistik bis zu Schulbildung, Gesundheitsvorsorge und seelischer Gesundheit reichen. Aus diesem Grund gibt es bereits eine größere Zahl von Publikationen, die sich der Analyse von Problemen dieser Gruppe widmen, Lösungen suchen und Hilfen anbieten. Beispiele hierfür sind Trainings für eine internationale Mission (Ashamalla & Crocitto, 1997), für Familienprobleme (Harvey, 1985), Bildungsprobleme (Busby, 1993), ein Training zur Bewältigung interkultureller Probleme (Kim & Ofori-Dankwa, 1995), zur Adaptation an veränderte Lebensbedingungen im Ausland (Eschbach Parker & Stoeberl, 2001), Auswahl und Training von Expatriaten (Björkman & Gertsen, 1992). Expatriaten sind damit eine relativ neue soziale Gruppe, die infolge der Globalisierung kommerzieller und ökonomischer Beziehungen entstanden ist. Heute entsendet beinahe jedes Unternehmen ab einer bestimmten Größe Arbeiter und Angestellte oder es beschäftigt Angestellte aus anderen Ländern, die üblicherweise mit ihren Familien über Jahre im Ausland leben. Einige sind auf bestimmte Industriebranchen spezialisierte Techniker, andere sind Manager von Niederlassungen oder Handelseinrichtungen in einem neuen Land. Ihre Hauptaufgabe sind die Organisation, das Management, die Entwicklung und Aufrechterhaltung von Kontakten, Verhandlungen und Vertragsgestaltung sowie die Öffentlichkeitsarbeit. Im Vergleich zu Diplomaten haben sie andere Aufgaben, doch es gibt auch ähnliche Probleme. Die meisten multinationalen Betriebe vergüten Expatriaten entsprechend dem so genannten „Heimatland-Ansatz“, also auf der Basis der im Heimatland üblichen Löhne und Gehälter. Zusätzlich erhalten sie Extrazahlungen, einen Mobilitätsbonus, der auch weitere Zuschläge entsprechend der regionalen Erschwer-

nisse enthalten kann. Sie bekommen üblicherweise soziale Vergünstigungen, wie Krankenversicherung, Unterkunft, Transport, Schulgebühren, Umzugshilfen und Heimaturlaub etc. Der Lebensstandard eines Expatriaten gleicht somit in der Regel dem höchsten Standard des Ziellands. Auf der anderen Seite gibt es oft beschriebene Herausforderungen, gemeinhin sind es Probleme mit der Familie und Adaptationsschwierigkeiten (Ruíz & Blanco, 2009). Daneben sind die weiter oben erwähnten Belastungsfaktoren von Diplomaten und Freiwilligen für Expatriaten ebenso relevant.

Migranten

Die Uno hat verschiedene Kategorien von Personen definiert, die sich für längere Zeiträume in einem anderen Land niederlassen: Migranten/Immigranten, Wirtschafts-Migranten, Flüchtlinge und Asylsuchende. Diese Gruppen bilden in der modernen Welt Menschenströme, die von den einen Kontinenten und Ländern in andere wechseln. Diese Menschen stellen eine bedeutsame globale Wanderungsbewegung und ein Gebiet der internationalen Beziehungen dar. Entsprechend der UNHCR-Definition ist ein Migrant eine Person, die aus einer Vielzahl von Gründen und für eine bestimmte Zeitdauer in ein ausländisches Land wechselt (üblicherweise mindestens ein Jahr, damit Kurzzeitbesucher wie Touristen oder Geschäftsleute nicht dazuzählen). Im Unterschied dazu sind Immigranten Personen, die sich zeitlich unbefristet in einem Land aufhalten, das nicht ihr Herkunftsland ist (UNHCR, 2008, S. 10).

Ein Wirtschaftsmigrant ist „jemand, der sein Land eher aus finanziellen Gründen als aus Gründen der Flucht“ verlässt (UNHCR, 2008, S. 10). Ein Asylsuchender ist jemand, der als Flüchtling einen Asylantrag gestellt hat und darauf wartet, dass dieser genehmigt oder abgelehnt wird. Einige Asylbewerber werde als Flüchtlinge anerkannt, andere nicht. Eine staatenlose Person (IDP) ist jemand, der oder die gezwungen wurde, aufgrund von Konflikten, Vertreibung (z. B. auch eine Fluchtgrund) oder aufgrund von Naturkatastrophen oder ähnlichen natürlichen Ursachen sein oder ihr Haus aufzugeben. Im Unterschied zu Flüchtlingen kehren IDPs in der Regel in ihre Herkunftsländer zurück (UNHCR, 2008, S. 10). Laut der Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 sind Flüchtlinge Menschen, die außerhalb ihres Landes oder Wohnumfeldes sind, eine wohlbegründeten Angst vor Verfolgung aufgrund von Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen oder aufgrund einer vertretenen politischen Meinungen haben (UNHCR, 2008, S. 10).

Nachfolgend noch einige Bemerkungen zur Analyse der Probleme von Migranten, Immigranten und Flüchtlingen, unabhängig von deren Migrationsgründen. Die häufig auftretenden psychosozialen Probleme der Asylsuchenden würden das Thema dieses Artikels sprengen und werden deshalb hier nicht ausführlich betrachtet.

Migranten und Flüchtlinge sind wahrscheinlich die sichtbarste Gruppe von Akteuren in den internationalen Beziehungen, meist gegen ihren Willen. Sie werden jedoch selten erwähnt, wenn über diplomatische Tätigkeiten oder internationale Beziehungen gesprochen wird. Logischerweise ist ihr Ziel, ein besseres Leben als in ihrem Heimatland zu leben oder schlicht zu überleben. Sie müssen nicht nur die ausländische Kultur bewältigen, sich an die neue Kultur anpassen und sich in diese einfügen. Zudem sie haben auch die Herausforderung einer möglichen Rückkehr zu bewältigen. Ein kurzer Überblick über Migration in der heutigen Welt zeigt uns ihre Bedeutung:

Migranten wurden zu einer der großen Herausforderungen unserer Zeit, da wir eine der größten Migrationswellen der Weltgeschichte erleben, vergleichbar mit der „Periode der großen Völkerwanderungen“, die zwischen dem dritten und achten Jahrhundert nach Christus stattfand. Die Germanen, die Wikinger, die Ungarn, die Türken und Araber zogen damals in ihre heutigen Siedlungsgebiete.

In einer sehr interessanten Publikation bezeichnet Jason DeParle (2010), ein amerikanischer Journalist, die gegenwärtigen Menschenströme in andere Länder als „dritte Welle der Globalisierung“, nach der Bewegung von Waren und dem Fluss von Geld im 20. Jahrhundert. Er unterscheidet die gegenwärtige Migrationswelle jedoch in vier Aspekten von den anderen Globalisierungswellen:

1. *Globales Ausmaß:* Migranten fliehen gleichzeitig aus verschiedenen Regionen in verschiedene Länder, vor allem in die USA, nach Europa, in die Golfstaaten oder nach Korea.
2. *Feminisierung:* Mehr als die Hälfte der Migranten sind weiblich, sie lassen oft ihre Kinder zurück, sexuelle Ausbeutung bekommt dadurch eine globale Bedeutung.
3. *Hochtechnologie:* So können Migranten in einigen Ländern wählen, sie sehen lokales Fernsehen und kontaktieren täglich ihre Familien im Herkunftsland.
4. *Kontrolle der Immigration durch die Gastländer:* Dieser Aspekt macht Migration per se zu einer inneren Angelegenheit des Gastlandes.

Nach Auffassung der Organisation für Ökonomische Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2014) ist Migration nach wie vor die bedeutsamste politische Herausforderung für ihre Mitgliedstaaten. Im Unterschied zur ökonomischen Krise sind die Gründe klar: Ein zunehmender Bevölkerungsanteil der OECD-Staaten hat einen Migrationshintergrund, circa 10 Prozent der Gesamtbevölkerung. Es ist zu erwarten, dass der Anteil von Immigranten in den nächsten Jahrzehnten weiter kontinuierlich anwachsen wird, was insbesondere aufgrund der Arbeitsplatzveränderungen im Verhältnis zur alternden Gesellschaft bemerkenswert ist (OECD, 2014, S. 45). Man könnte sagen, Migranten gehen in die industrialisierten Länder, weil sie dort gebraucht werden, und sie werden in der nächsten Zukunft weiter dorthin wandern. Zurzeit hat die Präsenz von Immigranten in diesen Ländern eine Reihe positiver und negativer Konsequenzen. 2009 veröffentlichte die *New York Times* eine Serie interessanter Artikel („Remade in America“) über den Einfluss der neuen Immigranten auf die amerikanische Gesellschaft einschließlich der neuen Zielgebiete wie North Carolina, Iowa, Arkansas usw. Dazu gehören:

- Der Anstieg spanisch sprechender Kinder in Schulen
- Das Wachstum der sozialen Sicherungssysteme
- Das Anwachsen von Unternehmen (Restaurants, Handelseinrichtungen, Freizeiteinrichtungen), die darauf ausgerichtet sind, spezielle Bedürfnisse von neuen Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund zu bedienen.
- Eine negative Konsequenz ist das Anwachsen nationalistischer und gegen Immigration gerichteter Kräfte in der amerikanischen Gesellschaft.

Diese Beobachtungen können in ähnlicher Weise in Ländern wie der Schweiz, Schweden, Deutschland, in Frankreich, Polen und Spanien gemacht werden. Die „Flüchtlingskrise“ in der EU im Jahr 2015 ist Ausdruck einer Zuspitzung der bereits existierenden Situation.

Die UN gründete 2003 eine Globale Kommission zur Internationalen Migration mit dem Ziel, einen Bezugsrahmen zu formulieren,

- um sinnvolle Antworten auf die Probleme der internationalen Migration zu liefern,
- um den Mitgliedsstaaten Empfehlungen zur Entwicklung von Migrations-Einrichtungen zu geben,
- um eine abgestimmte und kohärente Migrationspolitik zu etablieren und

- um mehr internationale Kooperation zu unterstützen und diese auf die Migrationspolitik anzuwenden.

Noch ist das Migrationsproblem nicht gelöst und die Welt wird in nächste Zukunft weiter mit dieser Herausforderung leben müssen.

Flüchtlinge

Die Flüchtlingskonvention von 1952 ist der legale Rahmen für das Mandat der UNHCR. Wie bereits erwähnt, sind Flüchtlinge Personen, die vor bewaffneten Konflikten, Verfolgung, Gewalt und Bedrohung oder der Verletzung von Menschenrechten flüchten. Diese Menschen sind nicht durch ihr Herkunftsland geschützt, sie sind vulnerabel und suchen daher Schutz in anderen Staaten.³

Die internationale Gemeinschaft unterscheidet klar zwischen Wirtschafts-Migranten und Flüchtlingen. Der freiwillig emigrierende Mensch ist auf der Suche nach Arbeit und einem besseren Lebensniveau. Demgegenüber flüchten Flüchtlinge aus ihrem Heimatland, um ihr Leben zu schützen. Dessen ungeachtet benutzen beide Gruppen ähnliche oder gleiche Migrationsrouten und kreuzen und durchmischen sich ständig. Daher verwendet die UNHCR auch den Ausdruck „mixed migration“.

Im Jahre 2014 unterstützte die UNHCR 26 Millionen Personen. Die Zahl der Asylsuchenden betrug 1,3 Millionen. Lange Zeit waren Asien und der pazifische Raum die Hauptgebiete, aus denen Flucht erfolgte. Dieser Trend hat sich 2014 durch den Konflikt in Syrien verändert. Der mittlere Osten und Nordafrika sind nun die Hauptfluchtregionen, Hauptfluchtländer sind Syrien, Afghanistan, Somalia, Sudan, Südsudan, die Demokratische Republik Kongo, Myanmar, Irak, Kolumbien und die Zentralafrikanische Republik. Hauptaufnahmeländer sind Pakistan, Libanon, Iran, Türkei, Jordanien, Äthiopien, Kenia, Tschad, Uganda und China (UNHCR, 2015). Leider ist die Akzeptanz und Versorgung von Asylbewerbern in vielen Entwicklungsländern ein innerstaatliches politisches Problem, aufgrund der „mixed migration“ ist eine Differenzierung von Migranten und Flüchtlingen häufig schwierig. Es überrascht daher nicht, dass Flüchtlinge eine Gruppe mit gravierenden Problemen und Schwierigkeiten sind. Ihr Hauptmotiv ist es, ihr Überleben zu sichern, und sie sind oft Augenzeuge von Gewalt, Hungersnot, Tod und Zerstörung geworden. Aus diesem Grund

³ Auch Menschen, die vor Naturkatastrophen fliehen, werden heute häufig als Flüchtlinge betrachtet.

bezeichnet Mollica (2000) seine Arbeit die Arbeit an unsichtbaren Wunden, die physische und psychische Probleme von Flüchtlingen anzeigen.

Auslandstudierende

Auslandstudierende verdienen eine separate Erwähnung. Sie sind üblicherweise junge Erwachsene, die sich für eine begrenzte Zeit im Ausland aufhalten, sie haben klare Ziele und sind oft finanziell abgesichert. Nach Angaben der OECD (2014) wächst die Zahl der Auslandstudierenden seit 2000 permanent. 2012 waren es 4,5 Millionen (davon 75% in OECD-Ländern), wobei der Trend unverändert anhält.

Die USA und England sind die populärsten Zielländer, um dort zu studieren, andere beliebte Länder sind Deutschland, Frankreich sowie Australien und Neuseeland, Holland, Spanien und Irland.

Die meisten Auslandstudierenden kommen aus China, Indien, Deutschland, Korea, Frankreich, Saudi Arabien, Vietnam und Malaysia. Daher werden internationale Studierende für die internationalen Beziehungen immer bedeutsamer. Trotz ihrer vielen Vorteile als Akteure internationaler Beziehungen müssen Auslandstudierende mit nicht immer optimal gelungenen Anpassungsprozesse und Stressbewältigungsanforderungen im Gastland rechnen und diese bewältigen. Zudem bleibt eine große Anzahl von Auslandstudierenden später als gut qualifizierte Immigranten im Gastland (OECD, 2014).

Der hier gegebene Überblick über Akteure der internationalen Beziehungen, die in die Arbeitsbereiche von Diplomaten gehören, zeigen einige Ähnlichkeiten, in Abhängigkeit ihrer spezifischen Aufgaben aber auch deutliche Unterschiede. Es ist nicht überraschend, das sie, trotz aller Unterschiede, auch gemeinsame Probleme und Schwierigkeiten haben: Sie alle leben in einer stark veränderten kulturellen Umwelt mit neuen, stressassoziierten Alltagsanforderungen. Nachfolgend wird erläutert, wie die Erkenntnisse der Psychologie und Psychotherapie auf diese Probleme angewandt werden können.

Die Rolle der Psychologie

Die Betrachtung der Beziehungen zwischen Psychologie und Diplomatie im direkten Sinne ist eine relativ neue, hier aufgeworfene Fragestellung. Gleichzeitig ist diese Beziehung dem Wesen nach eine althergebrachte, wenn auch eher vermutete als ausgesprochene Beziehung. Zum erstgenannten Aspekt existieren aktuelle Arbeiten zum Gebiet „Psychologie und Diplomatie“. Im Jahr 2000 fand während des XXVII. Internationalen Psychologie Kongress

in Schweden ein Symposium über „Diplomacy, Conflict Prevention and Psychology“ statt. Es war speziell Dag Hammarskjöld, dem UN-Generalsekretär während der schwierigsten Periode des Kalten Krieges, gewidmet, einem Begründer des Konzeptes der „präventiven Diplomatie“.

Einige der Symposiumsbeiträge wurden anschließend in einem Sonderband des „International Journal of Psychology“ publiziert. Seit dieser Publikation war es für Psychologen und Diplomaten leichter nachvollziehbar, dass es weltweit einige Spezialisten gibt, die sich direkt oder indirekt mit Forschungen zur internationalen Politik, internationalen Beziehungen und der Diplomatie beschäftigen.

Es ist unbestritten, dass aus Psychologie und Psychotherapie bedeutsame Beiträge für Politik und diplomatische Tätigkeit geleistet werden können. Dies ist auch der Anlass und Zweck eigener Forschung zu den Beziehungen zwischen Psychologie und internationalen Beziehungen (Galindo, 2013, 2011, 2010, 2009, 2008, 2007). In diesen Publikationen wurde thematisiert, wie psychologische Kenntnisse angewandt werden können, um konkrete Anlässe und Problemstellungen der Diplomatie und Politik zu analysieren. Dabei geht es insbesondere um Entscheidungsfindung, Dezentrierung und Personwahrnehmung, Vorurteile, Gruppenkonflikte, Verhandlungen, Mediation, um die Wahrnehmung kultureller Unterschiede (interkulturelle Sensitivität) sowie um die Sicherung, Erhaltung und Wiederherstellung der seelischen Gesundheit der Akteure der internationalen Beziehungen.

Aus praktischer Sicht war es das Ziel, psychologische Techniken und Methoden zu finden und zu untersuchen, die Diplomaten helfen können, adäquate Wahrnehmungs-, kognitive und Verhaltensfähigkeiten für den Beruf und Alltag auszubilden und zu nutzen. Mit deren Hilfe sollte es möglich sein, mittels angewandter Psychologie die mannigfaltigen und häufig auch stressassoziierten Aufgaben besser zu erfüllen und auch die herausforderndsten Probleme und Konflikte zu bewältigen.

Hinsichtlich der Probleme der seelischen und psychosozialen Gesundheit kann die Lage des Diplomaten abschließend noch einmal folgenderweise zusammengefasst werden: Ein darauf explizit Bezug nehmendes Interventionsprogramm für Stress im Diplomatischen Dienst existiert unseres Wissens bislang nicht.

Der Diplomat ist ein Beamter, der üblicherweise wie alle Beamten seines Landes lebt und arbeitet: Acht Stunden täglich in einem Büro. Einen großen

Teil seines Lebens verbringt er jedoch mit seiner Familie im Ausland. Bestenfalls arbeitet er in einem Land, in dem die Befriedigung der Bedürfnisse der Familie garantiert ist. Im schlimmsten Fall muss er in einer fremden – unter Umständen sogar feindlichen – Umgebung arbeiten, in der er mit Problemen konfrontiert wird, die sein Leben sowie das der Partnerin bzw. des Partners und ihrer Kinder gefährden. Zwischen diesen beiden Extremen gibt es verschiedenste Situationen, die jedoch einige gemeinsame Eigenschaften aufweisen: das Leben in einer fremden Umgebung, der regelmäßige Umzug in ein neues Land und die Arbeit mit immer wieder neuen Kollegen.

Die Anpassung an eine unbekannte Kultur ist stets mit großen Herausforderungen verbunden. Dieser Anpassungsprozess umfasst eine Reihe physischer, biologischer, kultureller und psychischer Veränderungen (Berry & Kim, 1988). Auf der physischen Ebene muss sich der Mensch an ein neues Land, eine neue Stadt (oder ein Dorf), ein neues Haus, ein neues Klima, an neue Pflanzen und Tiere (was neue Essgewohnheiten und neue Krankheiten bedeutet) anpassen. Kulturell muss sich der Mensch mit neuen politischen, wirtschaftlichen, religiösen und sozialen Einrichtungen auseinandersetzen. Die Folgen auf der psychischen Ebene sind positive und negative Emotionen und Kognitionen sowie damit verbundene neue psychische Anforderungen: der sogenannte „Akkulturationsstress“, der inter- und intrapersonale Konflikte auslösen kann.

Zu den alltäglichen Aufgaben des Diplomaten gehören fast immer auch Public Relations, also Empfänge und Ähnliches, wo Alkoholkonsum in der Regel „dazu gehört“. Auf der anderen Seite umfasst die Arbeit auch politische, menschliche und materielle Verantwortung, bei der eventuelle Fehler gravierende Konsequenzen haben können. Dementsprechend ist das Stressniveau höher als in einem normalen Büro und der Druck kann unter besonderen Umständen, wie einer politischen Krise oder einer Katastrophe, noch erheblich wachsen. Folglich kann die Erfüllung der alltäglichen Aufgaben nicht nur die typischen Probleme verursachen, die für eine Bürotätigkeit bekannt sind, sondern auch andere, wie die Herausforderungen des Einlebens in eine unbekannte Kultur, Anpassungsschwierigkeiten, Einleben in eine gefährliche oder ungesunde Umgebung, das Tragen großer Verantwortung, usw.

Es gibt also neben den „normalen“ Stressfaktoren zusätzliche Stressfaktoren, die von der Umgebung und dem Verantwortungsniveau des Beamten abhängen. Logischerweise verlangen diese Arbeits-

bedingungen adäquate Coping-Strategien. Resilienz ist in diesem Kontext eine wichtige Eigenschaft. Die Mehrheit der Diplomaten entwickeln im Laufe ihrer Karriere diese Strategien, aber der Preis kann hoch sein: emotionale Probleme, Burnout, Abhängigkeiten, Beziehungsschwierigkeiten bis hin zu schweren psychiatrischen Störungen.

Leider ist die psychische Gesundheit im Bereich der Diplomatie ein Tabuthema. Vielleicht gibt es auch aus diesem Grunde bislang nur wenige wissenschaftliche Veröffentlichungen über den psychischen Zustand des diplomatischen Corps. Es gibt aber genügend Indizien, die zeigen, dass die psychische Morbiditätsrate bei Diplomaten besonders hoch ist.

Bekannte Autoren, die im diplomatischen Dienst waren oder sind (siehe z. B. Macomber, 1975, S. 122–127) schildern, dass Eheschwierigkeiten bei Diplomaten sowie Arbeitskonflikte in den Vertretungen die Regel sind. Die kanadische Psychologin und Diplomatenhefrau Nicole Schwartz (2000) nimmt an, dass die Störungsquote bei Diplomaten im Vergleich zur normalen Bevölkerung besonders hoch ist. Nach ihren Beobachtungen können Stressfaktoren wie die regelmäßigen Umzüge einen „triggering effect“ für Depressionen, manische Störungen und Aggressivität, sogar Suizid haben. Das Problem ist ernst, meint sie, weil die Regierungen die Existenz der Störungen nicht wahrhaben wollen: Man habe Angst vor dem „Verrücktsein“. Vielleicht deswegen haben die Außenministerien (mit wenigen Ausnahmen) keine eigenen psychosozialen Dienste.⁴

Dennoch sind die emotionalen und kognitiven Probleme und Störungen vorhanden. Nach eigenen Beobachtungen im diplomatischen Dienst war es oft der Fall, dass der Diplomat/die Diplomatin regelmäßig durch Krisen ging, die die eigene Person, die Ehepartnerin/den Ehepartner oder die Kinder betroffen haben. Diese Krisen werden nicht immer richtig gelöst und häufig kommen Alkoholismus, Burnout, Eheschwierigkeiten, Anpassungsprobleme, Drogenabhängigkeiten, Depressionen und Verhaltens- oder Lernstörungen (bei Kindern) sowie offene und versteckte Arbeitsauseinandersetzungen und -rivalitäten in den Vertretungen vor.

⁴ Die UNO bietet ihren Angehörigen psychosoziale Dienstleistungen und Trainingsprogramme in interkultureller Sensibilität, Katastropheneinsatz, Konfliktlösung, Verhandlung und Mediation an. Es gibt auch private Einrichtungen wie *Community and Family Services* (www.cfsi.ph), die Seminare und Workshops für die Entsendung in schwierige Auslandsmissionen anbieten.

Psychologie ist in der Lage, einen Beitrag zu leisten, um Diplomattinnen und Diplomaten, im Ausland beschäftigte Geschäftsleute u. Ä. für den Einsatz im Ausland vorzubereiten oder um den Menschen zu helfen, die unter den Folgen einer langen Auslandsmission leiden. So wäre z. B. auch eine psychologische Schulung etwa für Diplomaten und Expatriaten ein sinnvoller Ansatzpunkt, um die Entwicklung von Resilienz für die neuen Anforderungen zu unterstützen.

Literatur

- Ashamalla, M. H. & Crocitto, M. (1997). Easing entry and beyond: Preparing expatriates and patriates for foreign assignment success. *International Journal of Commerce and Management*, 7 (2), 106–114.
- Berry, J. W. & Kim, U. (1988). Acculturation and mental health. In P. R. Dasen, J. W. Berry & N. Sartorius (Eds.), *Health and cross-cultural psychology: Towards application* (pp. 207–238). Newbury Park, CA: Sage.
- Björkman, I. & Gertsen, M. (1993). Selecting and training Scandinavian expatriates: Determinants of corporate practice. *Scandinavian Journal of Management*, 9 (2), 145–164.
- Busby, S. (1993). Transnational education and training: Myths, mobility and intercultural competence. *European Business Review*, 93 (2), 11–17.
- DeParle, J. (2010). Global migration: A world ever more on the move. *The New York Times*, June 26, 2010. Retrieved from: www.nytimes.com/2010/06/27/weekinreview/27deparle.html?_r=1&ref=jason_deparle.
- Eschbach, D. M., Parker, G. E. & Stoerberl, P. A. (2001). American repatriate employees' retrospective assessments of the effects of cross-cultural training on their adaptation to international assignments. *International Journal of Human Resource Management*, 12 (2), 270–287.
- Cambon, J. M. (1926). *Le diplomate*. Paris: Hachette.
- Galindo, E. (2013). La psicología intercultural en la diplomacia y las relaciones internacionales (Intercultural psychology in international relations). *International Review of Political Psychology*, 4, 1–2, 6–21.
- Galindo, E. (2011). Conflicto y negociación (Conflict and negotiation). In G. Mota, *La negociación en la psicología social: Nuevos campos, nuevos conceptos* (Negotiation in social psychology: New fields, new concepts) (pp. 15–26). Monterrey (México): CECYTE. DOI: 10.13140/2.1.2887.0723
- Galindo, E. (2010). Las catástrofes y la psicología (Disasters and psychology). In E. Galindo (Ed.), *Intervención de los psicólogos de la UNAM Iztacala después de los sismos de 1985 en México* (Intervention of UNAM-Iztacala psychologists after the 1985 earthquakes in Mexico) (pp. 15–40). México: AMAPSI Editorial. DOI: 10.13140/2.1.3280.2886.
- Galindo E. (Ed.) (2009). *Manual para o cidadão. O que fazer em caso de incêndio, terramoto, cheia, tempestade ou ataque terrorista?* (A handbook for the citizen. What to do in case of fire, earthquake, flooding, storm or a terrorist attack?). Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas.
- Galindo, E. (2008). Reporturle dintre Psihologie si Diplomatie (Relations between psychology and diplomacy). In A. Dorna, *Psihologia politica*, (Political psychology) (pp. 390–433). Bucuresti (Rumania): Seria Actual. DOI: 10.13140/2.1.4910.4964.
- Galindo E. (2007). Applied psychology in international relations. *Res-Pública*, 5/6, 159–178.
- García, G. (2008). *Lo que debe saber un expatriado y su familia* (What an expatriate and his family must know). Retrieved from: www.cincodias.com/articulo/Sentidos/debe-saber-expatriado-familia/20081107cdscdiest_1eds5se/.
- Harvey, M. G. (1985). The executive family: An overlooked variable in international assignments. *Columbia Journal of World Business*, 20 (1), 84–92.
- Kim, P. S. & Ofori-Dankwa, J. (1995). Utilizing cultural theory as a basis for cross-cultural training: An alternative approach. *Public Administration Quarterly*, 18 (4), 478–500.
- Kowaljow, A. (1980). *ABC der Diplomatie*. Berlin: Staatsverlag der Deutschen Demokratischen Republik.
- Macomber, W. (1975). *The angel's game. A handbook of modern diplomacy*. New York: Stein and Day.
- Mollica, R. F. (2000). Invisible wounds. *Scientific American*, 282 (6), 54–57.
- Nicolson, H. G. (1952). *Diplomacy*. Oxford: Oxford University Press.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2014). *International migration outlook 2014*. Retrieved from: www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2014_migr_outlook-2014-en#page1.
- Ruíz, R. & Blanco, Y. (2009). ¿Y ahora qué hacemos con éste? Las empresas españolas no saben gestionar a los expatriados. *Expansion.com*. Retrieved from: www.expansion.com/2009/06/23/empresas/1245793321.html.

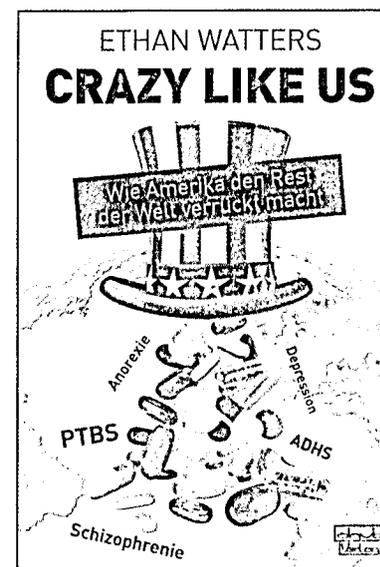
Zum Autor

Prof. Dr. Edgar Galindo ist Professor für Psychologie an der Universität Evora in Portugal. Er lehrte bereits an der Universität Mexiko Stadt, der Universität Leipzig sowie an der Universität Lissabon. Er war selbst im Diplomatischen Dienst tätig und befasst sich mit der Psychologie und Psychotherapie des Diplomaten.

Korrespondenzadresse

Prof. Dr. Edgar Galindo
Departamento de Psicologia
Universidade de Évora (Portugal)
E-Mail: edgar_galindo@hotmail.com

- Schwartz, N. A. E. (2000). Foreign affairs and mental health. *Bout de Papier*, 17, 3, 12–15.
- UN Department of Economic and Social Affairs (2013). *International migration report 2013*. Retrieved from: www.un.org/en/development/desa/population/publications/migration/migration-report-2013.shtml.
- UN High Commissioner for Refugees (UNHCR) (2015). *Mid-year trends 2014*. Genf: UNHCR. Retrieved from: <http://unhcr.org/54aa91d89.html>.
- UN High Commissioner for Refugees (UNHCR) (2008). *Protecting refugees & the role of UNHCR*. Genf: UNHCR. Retrieved from: www.unhcr.ie/images/uploads/pictures/pdf/4034b6a34.pdf



Ethan Watters
„Crazy like us“
Wie Amerika den Rest der Welt
verrückt macht

2016
240 Seiten
EUR 19,99
(ermäßigt für DGVT-Mitglieder: EUR 16,80)
ISBN: 978-3-87159-222-5
E-Book: EUR 17,99
ISBN E-Book: 978-3-87159-400-7

„In seinem ungewöhnlichen und hochinteressanten Buch ‚Crazy like us‘ setzt sich Ethan Watters auf die Spur einer westlichen Medizin und Psychologie, die ihre Diagnosen und Therapien in alle Welt exportiert. Stilmittel des renommierten amerikanischen Journalisten ist die einfühlsame, erzählende Reportage. Ein aufrüttelndes Buch legt Ethan Watters hier vor, großartig erzählt und mit gründlicher Analyse und Recherche untermauert.“

(Susanne Billig, Deutschlandradio Kultur, Lesart)



dgvt-Verlag • Hechinger Straße 203 • 72072 Tübingen
Tel.: 0 70 71 / 79 28 50 • Fax: 0 70 71 / 79 28 51
E-Mail: dgvt-Verlag@dgvt.de • Internet: www.dgvt-Verlag.de