

Márton Krasznai

Schnelle Einsatzgruppen für Expertenhilfe und Kooperation (REACT) - Voraussetzungen für ihre Einsatzbereitschaft

Vorgeschichte

In den vergangenen zehn Jahren hat sich die OSZE aus einer lockeren Serie von Folgekonferenzen zu einer vollständigen internationalen Organisation entwickelt. Das wichtigste Instrument zur Frühwarnung, Konfliktverhütung, Krisenbewältigung und Normalisierung der Lage nach einem Konflikt, das die Organisation hervorgebracht hat, ist zweifellos das dichte Netz der Feldoperationen bzw. Missionen. Die ersten beiden kleinen Missionen, die eine mit rund 20 Teilnehmern, die andere mit weniger als zehn, wurden im Jahr 1992 entsandt (die Langzeitmission der OSZE im Kosovo, im Sandschak und in der Vojvodina sowie die "Spillover"-Überwachungsmission in Skopje, beide eingerichtet mit Beschluss vom 14. August 1992). In den darauf folgenden Jahren nahm die Zahl der Einsätze vor Ort kontinuierlich zu. Noch 1995 arbeiteten nur wenige Dutzend internationale Mitarbeiter in weniger als zehn OSZE-Missionen. Das Jahr 1995 wurde zum Wendepunkt für die Aktivitäten der OSZE vor Ort: Der Beschluss von Dayton, die OSZE um die Einrichtung einer großen Mission mit rund 250 internationalen Mitarbeitern in Bosnien und Herzegowina zu ersuchen, markierte den Beginn einer wesentlich schnelleren Zunahme der Aktivitäten vor Ort als jemals zuvor. 1996 wurde die Kroatien-Mission eingesetzt und kurze Zeit später auf 250 internationale Mitarbeiter aufgestockt.

War bereits die Einrichtung der beiden großen Missionen in Bosnien und Herzegowina und in Kroatien eine große Belastung für das winzige OSZE-Sekretariat, so überstieg die Aufgabe, im Herbst 1998 bis zu 2.000 unbewaffnete Beobachter ins Kosovo zu schicken, seine Kapazität bei weitem. Nur durch die Hinzuziehung abgeordneten Personals in größerem Umfang (Planungsfachleute, Logistiker, Personalreferenten) gelang es dem Sekretariat, bis Februar 1999 1.400 Beobachter zu entsenden. (Die Tatsache, dass bis zum 1. Juni 1999 lediglich ein einziger hauptamtlicher Mitarbeiter im Sekretariat für die personelle Ausstattung der Missionen zuständig war, illustriert die wachsende Diskrepanz zwischen den Anforderungen und den Möglichkeiten.) Die Einrichtung der Mission im Kosovo (mit einem bewilligten Umfang von 760 internationalen Mitarbeitern) ging hingegen relativ rasch vonstatten und dank der Verstärkung der für die Einstellung von Missionspersonal zuständigen Sektion des Sekretariats im Jahre 1999 auch mit wesentlich weniger abgeordnetem Personal. Dennoch wurde allen Teilnehmerstaaten

immer klarer, dass es erforderlich war, die Fähigkeit der OSZE zur schnellen und effektiven Entsendung von Missionen vor Ort weiter zu verbessern.

Der Istanbuler Gipfel und die REACT-Arbeitsgruppe

Die OSZE-Staats- und Regierungschefs kamen auf dem Istanbuler Gipfel im November 1999 in der Europäischen Sicherheitscharta überein, "Schnelle Einsatzgruppen für Expertenhilfe und Kooperation" (*Rapid Expert Assistance and Co-operation Teams*, REACT) zu schaffen und die Organisation damit in "die Lage zu versetzen, Ersuchen um Hilfe und um Entsendung umfangreicher ziviler Feldoperationen rasch nachzukommen". Aufgrund der jüngsten Erfahrungen, insbesondere auf dem Balkan, gelangten die Staats- und Regierungschefs zu der Erkenntnis, "dass die Fähigkeit, ziviles und polizeiliches Expertenwissen rasch zum Einsatz zu bringen, für die wirksame Konfliktverhütung, die wirksame Krisenbewältigung und die erfolgreiche Normalisierung der Lage nach Konflikten ausschlaggebend ist". Sie gingen davon aus, dass die Organe und Institutionen der OSZE durch die REACT-Initiative "entsprechend ihren jeweiligen Verfahren OSZE-Teilnehmerstaaten umgehend Experten anbieten (können), um im Einklang mit den OSZE-Normen Hilfestellung bei Konfliktverhütung, Krisenbewältigung und der Normalisierung der Lage nach Konflikten zu leisten". Dadurch werde sich die Organisation "mit Problemen befassen können, ehe sie das Ausmaß einer Krise annehmen, und die zivile Komponente einer friedenserhaltenden Operation wenn nötig rasch zum Einsatz bringen". Sie erwarteten darüber hinaus, dass diese Gruppen "auch als Kapazitätsreserve verwendet werden und der OSZE die rasche Entsendung von Groß- oder Sondereinsätzen erleichtern".

In der Gipfelerklärung von Istanbul ersuchten die OSZE-Staats- und Regierungschefs den Ständigen Rat und den Generalsekretär, im Konfliktverhütungszentrum eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die das REACT-Programm erarbeiten und einen Haushaltsplan erstellen soll, um REACT bis zum 30. Juni 2000 einsatzbereit zu machen. Dementsprechend wurde Anfang Januar 2000 die REACT-Arbeitsgruppe unter dem Vorsitz des Direktors des Konfliktverhütungszentrums eingerichtet. Sie setzt sich sowohl aus Mitarbeitern des Sekretariats als auch aus einer kleinen Gruppe von abgeordnetem Personal zusammen. Letztere hatte die Aufgabe ein Konzept zu entwickeln, wie REACT einsatzbereit gemacht werden kann, sowie einen eigenen Haushaltsplan auszuarbeiten. Die Arbeitsgruppe beriet sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeit intensiv mit den Teilnehmerstaaten, Mitarbeitern des Sekretariats, den Missionen vor Ort und weiteren Einrichtungen der OSZE sowie mit anderen internationalen Organisationen.

Das informelle Treffen vom 14. März 2000: erste Vorstellungen

Mitte März hatte die Arbeitsgruppe erste Vorstellungen entwickelt, wie REACT einsatzfähig gemacht werden könnte. Diese Ideen wurden Vertretern der Teilnehmerstaaten sowohl aus den Delegationen in Wien als auch aus den Hauptstädten auf einem eintägigen informellen Treffen, das von der Amtierenden Vorsitzenden organisiert worden war, vorgestellt. Im Laufe der Konsultationen, die diesem Treffen vorausgegangen waren, war die Arbeitsgruppe auf unterschiedliche Meinungen darüber, was REACT sein sollte, gestoßen. Sie reichten von der Vorstellung, REACT solle letztendlich ein separates Personalsystem bestehend aus einer Liste von zivilen Sachverständigen und Polizeixperten sein, die kurzfristig angefordert werden können und nur in bestimmten, noch nicht näher definierten "REACT-Situationen" eingesetzt werden, bis hin zu der - auf die Formulierung in der Europäischen Sicherheitscharta zurückgehenden - Ansicht, REACT solle nicht mehr als die "Fähigkeit" innerhalb der Teilnehmerstaaten und der OSZE darstellen, solches Expertenwissen schnell zu mobilisieren und zum Einsatz zu bringen. Die Arbeitsgruppe hat vorläufig die Schlussfolgerung gezogen, das letzteres in der Tat die auf dem Istanbuler Gipfel zum Ausdruck gebrachte Absicht der OSZE-Staats- und -Regierungschefs widerspiegelt. Dementsprechend schlug sie auf dem informellen Treffen im März vor, REACT in das Gesamtsystem der Organisation für die Auswahl, Einstellung und Entsendung internationalen Personals für OSZE-Aktivitäten vor Ort zu integrieren.

Zur Herstellung einer solchen Mobilisierungs- und Einsatzfähigkeit - insbesondere wenn es um die Fähigkeit geht, rasch auf verschiedene Anforderungen, wie beispielsweise die Einrichtung neuer großer Missionen oder deren kurzfristig notwendige Aufstockung, zu reagieren - identifizierte die Arbeitsgruppe drei Bereiche, denen vorrangige Bedeutung zukommt:

- die Auswahl und Einstellung von Personal,
- das System der Verwaltung der Bewerbungsunterlagen von Kandidaten, die von den Teilnehmerstaaten für die Abordnung an OSZE-Einsätze vor Ort benannt werden,
- Schulungsmaßnahmen, die sicherstellen, dass diejenigen, die für Vor-Ort-Missionen der OSZE ausgewählt wurden, auf ihre Aufgaben vorbereitet und sofort einsatzbereit sind, wenn sie in ihrem Einsatzgebiet eintreffen.

Standards für die Auswahl und Einstellung von Personal

Gespräche mit Mitarbeitern des Sekretariats führten die Arbeitsgruppe zu der Erkenntnis, dass ein bedeutendes Hindernis für die rasche Ermittlung, Auswahl und Entsendung von qualifiziertem Personal für Einsätze vor Ort das

Einstellungsverfahren war. Dieses beruhte hauptsächlich auf Stellenbeschreibungen, die zumeist vor Ort in den einzelnen Missionen angefertigt wurden und für jede einzelne Aufgabe spezifische Anforderungen enthielten. Es gab keine Standards, die auf einer Analyse der verschiedenen Tätigkeiten bei OSZE-Aktivitäten vor Ort beruhten, anhand derer Stellenbeschreibungen hätten erarbeitet werden können. Jede einzelne wurde vielmehr *ad hoc* entworfen und war daher im Grunde genommen einmalig. Zu Beginn des Jahres 2000 gab es daher mehr als 300 Stellenbeschreibungen für die rund 1.100 internationalen Mitarbeiter in über 20 OSZE-Operationen vor Ort. Zwei Leute, die in zwei verschiedenen Missionen im Wesentlichen dieselbe Arbeit verrichten, konnten somit unter völlig verschiedenen Bezeichnungen gesucht werden und die Anforderungen an ihre Qualifikation konnten in den Stellenausschreibungen weit auseinander gehen.

Die Arbeitsgruppe schloss daraus, dass die Teilnehmerstaaten und die Organisation zur Vereinheitlichung des Rekrutierungssystems zunächst klare Standards benötigten, anhand derer die Auswahl und Einstellung von Personal durchgeführt werden könnten. Dazu schlug sie den Teilnehmern des informellen Treffens im März vor, ein Rekrutierungsmuster auf der Grundlage einer Analyse derjenigen Arbeiten, die in den bestehenden OSZE-Missionen vor Ort ausgeführt werden, anzufertigen. Nach diesem Muster könnten die jeweiligen Stellen - sowohl die Stellen in bereits bestehenden Missionen als auch Stellenbeschreibungen mit Blick auf künftige Anforderungen - klassifiziert werden. Es würde die Mindestanforderungen für die Tätigkeit in einem bestimmten Fachgebiet und die Funktions- bzw. Kompetenzebene umreißen und im Endeffekt die Standards für die Einstellung und die Auswahl von Personal für OSZE-Feldaktivitäten setzen.

Darüber hinaus könnte das Rekrutierungsmuster als Grundlage für eine Reihe von Instrumenten dienen, die sowohl von den Staaten als auch von der Organisation dazu benutzt werden könnten, die Einstellungsbemühungen zu bündeln und das Auswahlverfahren effizienter, schneller und transparenter zu gestalten. Zu diesem Instrumentarium würden u.a. gehören: ein Verzeichnis der im Einstellungs- bzw. Auswahlverfahren verwendeten Begriffe, ein Leitfaden für die OSZE-Arbeit vor Ort, einheitliche Bewerbungsformulare, eine Checkliste zur Überprüfung von Kandidaten, anhand derer sich sowohl die Staaten als auch das Sekretariat schnell ein Bild von der Qualifikation eines Bewerbers machen können. Die einheitlichen Formulare wären entscheidend für die Behebung eines weiteren Engpasses, der eine rasche Auswahl und Entsendung vereitelt: das zeitraubende, arbeitsintensive und im Wesentlichen manuelle Verfahren zur Auswertung der Bewerbungsunterlagen.

Bewerbungsunterlagen

In der Vergangenheit wurden die Bewerbungsunterlagen - in der Regel Lebensläufe - von den Staaten per Fax über kommerzielle Telefonleitungen an das Sekretariat geschickt (normalerweise über die OSZE-Delegationen in Wien, aber nicht ausschließlich). Die so entstandenen Kopien ausgedruckter Lebensläufe waren die Grundlage für das Auswahlverfahren und für die Personalakten. Die Länge der Lebensläufe variierte von der kurzen Aufzählung der Schul- und Hochschulabschlüsse sowie bisheriger Tätigkeiten und Funktionen bis zu detaillierten Ausführungen zum Bildungs- und beruflichen Werdegang, was einen sinnvollen Vergleich der Bewerber häufig erschwerte.

Die Arbeitsgruppe schlug vor, diese formlosen Lebensläufe durch zwei Dokumente zu ersetzen: ein einheitliches Bewerbungsformular und ein formatiertes Formular für den Lebenslauf. Unabhängig davon, auf welchem Wege diese beiden Unterlagen das Sekretariat erreichen, könnten beide zur Weiterverarbeitung der darin enthaltenen Informationen und zur allgemeinen Aktenverwaltung elektronisch aufbereitet werden. Die vereinheitlichten Bewerbungen würden Informationen über die Kandidaten enthalten, die größtenteils in einem Positiv-negativ- oder einem Kennziffern-Format dargestellt werden könnten, wodurch sie weitestgehend maschinenlesbar würden. Das Formular für den Lebenslauf würde es den Bewerbern einerseits erlauben, ihre Angaben auszuformulieren; gleichzeitig wäre das Dokument aufgrund seiner vorkonstruierten Form aber auch für die automatisierte Datenverarbeitung geeignet. Die Anwendung solcher Technologien ist absolut unabdingbar, um den Aufbau einer neuen großen Mission oder die Aufstockung von Missionspersonal bewältigen zu können, d.h., um die Fähigkeit zu erlangen, einen exponentiellen Anstieg des Datenaufkommens in einem vorgegebenen Zeitraum ohne einen entsprechenden Zuwachs an Personal bearbeiten zu können.

Die Vernetzung der Staaten mit der Organisation

Sowohl zur Beschleunigung des Auswahlverfahrens als auch zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Staaten und der Organisation in diesem Prozess schlug die Arbeitsgruppe vor, sie in einem Internet-gestützten eigenen *Extranet* für Personalressourcen miteinander zu verbinden. Dadurch wäre es den Staaten möglich, die Daten von Bewerbern direkt in das Computersystem des OSZE-Sekretariats einzugeben, wo sie elektronisch verwaltet und den Datenverarbeitungsverfahren unterzogen werden könnten, die gerade zu jener Schnelligkeit beitragen, die eines der grundsätzlichen Ziele der REACT-Initiative war. Mehr noch: Jeder Staat, der sich dafür entscheidet, Daten nach wie vor per Fax (oder sogar per Post oder eigenhändig) zu übermitteln, kann das zwar unbeschadet und ohne benachteiligt zu werden tun; diejenigen, die sich dazu entschließen *online* zu gehen, wären allerdings in

der Lage, aus den elektronischen Archiven des Extranet sowohl Daten abzurufen als auch Informationen an das Sekretariat weiterzuleiten.

Die Schulung im Rahmen von REACT

Um bei Einsätzen der OSZE vor Ort effektiv arbeiten zu können, müssen die zukünftigen Mitarbeiter sowohl für ihre jeweiligen Aufgaben qualifiziert sein als auch praktisch auf die Arbeit im Umfeld der OSZE-Operation, in der sie eingesetzt werden, vorbereitet werden. Letzteres erfordert eine Art Spezialschulung. Soll vom ersten Tag an vor Ort eine 100-prozentige Leistung erbracht werden, muss die Schulung vor der Ankunft abgeschlossen sein. Da jede Schulung einige Zeit in Anspruch nimmt, wird die rasche Entsendbarkeit, eines der Ziele von REACT, dadurch erheblich leichter zu erreichen sein, dass man die Schulung so früh wie möglich im Gesamtprozess ansetzt.

Die Auswertung eines Fragebogens, den die Arbeitsgruppe vor dem informellen Treffen im März verteilt hatte, hatte gezeigt, dass die Möglichkeiten der einzelnen Staaten, Schulungsmaßnahmen vor der Abreise oder, besser noch, bereits vor der Auswahl des Personals für einen Einsatz vor Ort durchzuführen, sehr unterschiedlich sind. Den Teilnehmern an dem Treffen stellte sich daher die Frage, worauf sich die Arbeitsgruppe nach Ansicht der Staaten im Bereich Schulung konzentrieren sollte. Die praktisch einhellige Antwort derjenigen Teilnehmer, die sich dazu äußerten, war: die Entwicklung von Standards für eine Grundausbildung zur Vorbereitung künftiger Mitarbeiter auf ihren Einsatz und auf die Aufgaben, für die sie voraussichtlich eingeteilt werden. Da die Staaten unter Umständen auch gebeten werden, nicht nur der OSZE, sondern auch anderen internationalen Organisationen Personal zur Verfügung zu stellen, lautete eine der Forderungen, diese Standards dürften den Schulungsanforderungen anderer Organisationen zumindest nicht zuwiderlaufen und sollten sie günstigstenfalls ergänzen.

Schlussfolgerungen des informellen Treffens vom 14. März

Die Teilnehmer begrüßten nicht nur den Vorschlag, Standards für eine Grundausbildung zu erarbeiten, sondern auch denjenigen, ein Rekrutierungsmuster als Grundlage für die Einstellungs- und Auswahlstandards sowie die verschiedenen sich daraus ergebenden Instrumente zu entwickeln. Generell sahen sie auch die Vorzüge einer Vernetzung der Staaten mit dem Sekretariat zur Übermittlung von Informationen über die Kandidaten in Form standardisierter Formulare, was die Anwendung elektronischer Datenverarbeitung erlaubt und somit den Auswahl- und Entsendungsprozess beschleunigt. Allerdings gab es doch erhebliche Meinungsverschiedenheiten zwischen einigen Staaten darüber, wo letztendlich die Verantwortung für die Verwal-

tung der Bewerberdaten liegen sollte. Ob aus Effizienzgründen, aus Sorge um den Datenschutz oder aufgrund rechtlicher Erwägungen traten einige Staaten vehement dafür ein, Informationen über die Kandidaten erst dann an das Sekretariat weiterzuleiten, wenn konkreter Bedarf vor Ort besteht. Einige aus dieser Gruppe erklärten sich bereit, im Voraus die nach Fachgebieten aufgeschlüsselte Anzahl der Kandidaten anzugeben, die ihr Staat für REACT-Zwecke anbieten könnte. Einige Staaten waren auch bereit, Bewerbungsunterlagen weiterzuleiten, sobald sie verfügbar wären, sofern dies ausschließlich dazu diene, sich einen schnellen Überblick darüber zu verschaffen, ob ein einzelner Bewerber den Mindestanforderungen gerecht wird oder nicht.

Entwicklung eines Konzepts zur Herstellung der Einsatzbereitschaft von REACT

Aufgrund des Feedbacks, das die Arbeitsgruppe auf dem informellen Treffen im März erhalten hatte, und fortgesetzter Konsultationen mit einzelnen Delegationen der Teilnehmerstaaten, Sekretariats- und Missionsmitarbeitern sowie internationalen Organisationen präziserte die Arbeitsgruppe in der verbleibenden Zeit im März und April das Konzept, das REACT einsatzbereit machen sollte. Sie erarbeitete ebenfalls einen Vorschlag für einen zusätzlichen Haushaltsplan. Das Konzept ging den Delegationen Anfang Mai zu. Es beruhte auf denselben drei Säulen, die den Teilnehmern des informellen Treffens im März vorgeschlagen worden waren: 1. Standards für die Auswahl und Einstellung von Personal, 2. ein System zur elektronischen Verwaltung der Bewerbungsunterlagen und 3. Standards für eine Grundausbildung.

Die Arbeitsgruppe hat ein Rekrutierungsmuster entwickelt, das die Tätigkeiten bei einem OSZE-Einsatz vor Ort in zwölf Fachgebiete auf vier Funktions- bzw. Kompetenzebenen einteilt. Dieses Muster sowie die dazugehörigen verschiedenen Tätigkeitsbeschreibungen und die jeweiligen Mindestanforderungen an die Qualifikation liegen sowohl dem standardisierten Bewerbungsbogen als auch dem einheitlichen Formular für den Lebenslauf zugrunde. Beide Formulare erfassen die Daten der Bewerber in einem Format, das elektronisch leicht verarbeitet werden kann und damit ein Mittel zur Überwindung eines der größten Hindernisse für die schnelle Ermittlung, Auswahl und Entsendung qualifizierter Kandidaten - die derzeit noch praktizierte zeitraubende und arbeitsintensive manuelle Weiterbearbeitung der Bewerbungsunterlagen - bietet.

Um das Potential der elektronischen Erfassung von Bewerberdaten auch nutzen zu können, schlug die Arbeitsgruppe ein Internet-gestütztes Extranet zur Verwaltung der Informationen über Personalressourcen vor. Der *Information Systems Strategic Plan* (ISSP) aus dem Jahr 1998 sieht ein Einheitliches Personalmanagementsystem (*Unified Human Resources Management System*, HRMS) für die OSZE vor, das Informationen für den kostengünstigen und

effektiven Datenaustausch zwischen dem Sekretariat und allen Teilen der OSZE elektronisch verfügbar macht. Die Arbeitsgruppe hat mit dem Vorschlag für das Extranet versucht, die strategischen Vorstellungen des ISSP umzusetzen. Es soll REACT frühzeitig funktionsfähig machen und gleichzeitig die langfristigen Ziele der Organisation im Rahmen des HRMS unterstützen.

Schließlich entwickelte die Arbeitsgruppe einige Standards für die Grundausbildung, die die Staaten für ihre Schulungen im Vorfeld der Auswahl bzw. Entsendung von Personal benutzen können, sofern sie in der Lage sind, solche Schulungen durchzuführen. Diese Standards umfassen die Fertigkeiten und Kenntnisse, die diejenigen, die zu OSZE-Aktivitäten vor Ort entsandt werden, benötigen, um sofort einsatzbereit zu sein und effektiv arbeiten zu können. Sie sollen darüber hinaus die Standards anderer Organisationen, darunter die Vereinten Nationen, ergänzen, so dass Staaten, die nationale Schulungsprogramme durchführen, diese nicht einzig und allein auf die Anforderungen der OSZE zuschneiden müssen.

Das zweite informelle Treffen und der Haushalt

Am 2. Juni 2000 organisierte die Amtierende Vorsitzende ein zweites informelles Treffen mit Vertretern der Delegationen und aus den Hauptstädten der Teilnehmerstaaten, auf dem allen das REACT-Konzept und das Konzept der Einsatzzentrale sowie deren Verbindung zu REACT im Detail vorgestellt wurden. Die Teilnehmer schenkten ihre Aufmerksamkeit in erster Linie der Datenverwaltung im Rahmen des REACT-Konzepts, insbesondere dem Internet-gestützten Extranet, und der Frage, wie dieses in den ISSP von 1998 integriert wird. Nicht zufällig werden rund 90 Prozent des für die Umsetzung von REACT vorgeschlagenen Nachtragshaushalts 2000 für die Entwicklung des Extranet aufgewendet werden. Am Ende des Treffens bot die Arbeitsgruppe an, ein Papier dazu vorzubereiten, wie das vorgeschlagene Extranet in den ISSP einzubinden und im Haushalt zu veranschlagen ist, um so den Staaten eine Entscheidung hinsichtlich des REACT-Konzepts zu erleichtern. Dieses Papier wiederum war die Grundlage für ein Treffen der Informationstechnologie-Experten, die den informellen Finanzausschuss beraten, das am 21. Juni stattfand. Sie bescheinigten dem Extranet-Vorschlag uneingeschränkt, dass er sich im Einklang mit dem ISSP befinde und das Einheitliche Personalmanagementsystem unterstütze. Sie empfahlen jedoch, den Etat für die Umsetzung von REACT mit demjenigen zu kombinieren, der für die Realisierung des HRMS-Projekts im Jahre 2000 erforderlich ist, da im Endeffekt beide Teil ein und desselben Datenverwaltungssystems sind.

Die Reorganisation des Sekretariats und der Beschluss des Ständigen Rates

Im Zusammenhang mit den Arbeiten der REACT-Arbeitsgruppe und zur Einrichtung einer Einsatzzentrale hat der Generalsekretär in der Zwischenzeit die Verwaltungsstruktur des Sekretariats überprüft. Dies führte Ende Mai 2000 zum Vorschlag der Reorganisation des Sekretariats, wozu auch die Schaffung einer neuen Abteilung gehört, in der alle Aktivitäten des Sekretariats, die mit Personalressourcen zu tun haben, zusammengefasst werden. Die REACT-Kapazitäten sind ebenfalls in dieser neuen Abteilung angesiedelt.

Die Amtierende Vorsitzende hat sich dafür entschieden, alle diese miteinander in Zusammenhang stehenden Themen - REACT, Einsatzzentrale, Reorganisation des Sekretariats - in einem einzigen Beschluss des Ständigen Rates abzuhandeln. Die Debatte wurde fast während des gesamten Monats Juni fortgesetzt, wobei das Thema REACT-/HRMS-Extranet häufig Gegenstand von Auseinandersetzungen war. Am Ende des Monats fand man jedoch eine konsensfähige Formulierung und der Beschluss wurde am 30. Juni 2000 mit Ablauf der Einspruchsfrist angenommen.

Ausblick

Mit der Verabschiedung des REACT-Konzepts und des entsprechenden Haushalts sowie der übrigen Initiativen, die in dem Beschluss des Ständigen Rates vom 30. Juni enthalten sind, hat die Implementierung der REACT-Initiative ernsthaft begonnen. Das Ziel, das spätestens bis Ende des Jahres erreicht sein muss, ist der Aufbau eines funktionierenden Extranet für REACT und das Personalmanagementsystem. Das wird der Organisation die Fähigkeit verleihen, den unvermeidlichen Berg von Bewerbungsunterlagen, die für den Aufbau oder die Aufstockung einer großen Mission in kürzester Zeit bearbeitet werden müssen, zu bewältigen. Ein großer Teil der Arbeiten zur Gestaltung, zum Aufbau und zur Erprobung des Extranet wird den Grundstock für die Implementierung des Personalmanagementsystems legen, die im Jahre 2001 folgen soll. Die Einführung der Benutzung des Rekrutierungsmusters, das von der REACT-Arbeitsgruppe entwickelt wurde, wird fortgesetzt, und die verschiedenen daraus abgeleiteten Instrumente müssen vervollständigt und in Gebrauch genommen werden.

Der Generalsekretär hat zur Beaufsichtigung des gesamten Prozesses eine Lenkungsgruppe eingesetzt, die sich aus den Leitern derjenigen Gruppen, die davon am meisten betroffen sind, zusammensetzt und von einer Reihe von Experten aus verschiedenen entsprechenden Sachgebieten beraten wird. Sie wird vom REACT-Berater geleitet, bis ein Direktor für die neue Hauptabteilung für Personalressourcen gewählt ist, der dann die Leitung übernehmen kann. Die Lenkungsgruppe hat den Auftrag, eine Strategie zur Implementierung von REACT und des Personalmanagementsystems zu entwickeln. Zur

Durchführung der verschiedenen Teilbereiche werden unterschiedliche Arbeitsgruppen unter der Leitung der Lenkungsgruppe gebildet, z.B. zur Entwicklung des Extranet, zur Personalpolitik oder zu damit verbundenen Verfahren.

Alles in allem liegt noch eine immense Arbeit vor uns, die innerhalb relativ kurzer Zeit bewältigt werden muss. Die Verabschiedung des REACT-Konzepts und des dazugehörigen Haushalts sowie die Initiative des Generalsekretärs zur Schaffung der Hauptabteilung für Personalressourcen haben jedoch zusammen mit der Einrichtung der Einsatzzentrale und der Implementierung des Programmreferentensystems des Sekretariats tiefgreifende Auswirkungen auf die Fähigkeit des Sekretariats, Vor-Ort-Einsätze der OSZE zu unterstützen. Können die verschiedenen Programme in der verbleibenden Jahreshälfte erfolgreich unter Dach und Fach gebracht werden, wird die OSZE von einer wesentlich besseren Position aus ins Jahr 2001 starten können, was den Umgang mit den Herausforderungen anbelangt, die den Staats- und Regierungschefs in Istanbul Sorgen bereiteten und die sie dazu veranlassten, die Europäische Sicherheitscharta zu verabschieden - einschließlich des Beschlusses, die Schnellen Einsatzgruppen für Expertenhilfe und Kooperation zu schaffen.