



notarrier

UNTERSUCHUNG
ZUR BERUFLICHEN
UND SOZIALEN
REINTEGRATION
EHEMALIGER
ENTWICKLUNGSHELFER
UND ENTWICKLUNGSHELFERINNEN

notarrier

Jens Koch
Christa Widmaier

im Auftrag der
Arbeitsgemeinschaft der
Entwicklungsdienste (AGdD)

Berlin/Bonn, im September 2006

0	ZUSAMMENFASSUNG: WESENTLICHE FESTSTELLUNGEN UND EMPFEHLUNGEN.....	4
1	KONZEPT UND METHODIK DER UNTERSUCHUNG	8
1.1	ZIELSETZUNG UND AUFGABENSTELLUNG	8
1.2	KERNELEMENTE UND AKTUELLER KONTEXT DER UNTERSUCHUNG	9
1.3	DIE ZIELGRUPPE DER UNTERSUCHUNG	11
1.4	FRÜHERE UNTERSUCHUNGEN.....	11
1.5	KERNFRAGESTELLUNG	13
1.6	METHODIK DER UNTERSUCHUNG.....	13
1.6.1	<i>Methodische Instrumente.....</i>	<i>13</i>
1.6.2	<i>Grunddaten und Verlauf der schriftlichen Befragung.....</i>	<i>14</i>
1.6.3	<i>Rückkehr-Workshop und Fokus-Gruppen</i>	<i>17</i>
1.6.4	<i>Befragung der Arbeitgeber aus Privatwirtschaft</i>	<i>17</i>
1.6.5	<i>Interviews mit der Arbeitsverwaltung und der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV).....</i>	<i>18</i>
1.6.6	<i>Interviews mit der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH und dem Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM).....</i>	<i>18</i>
2	GRUNDDATEN DER BEFRAGTEN	19
2.1	SOZIALE STRUKTUR DER BEFRAGTEN	19
2.2	BERUFLICHE SITUATION VOR DER AUSREISE	24
3	VORBEREITUNG AUF DIE RÜCKKEHR VOR DER AUSREISE UND IM PARTNERLAND	26
3.1	STELLENWERT DER REINTEGRATIONSFRAGE VOR DER AUSREISE	26
3.2	DIE PARTNER/INNEN UND IHRE BERUFLICHE REINTEGRATION	27
3.3	STELLENWERT DER REINTEGRATIONSFRAGE WÄHREND DES ENTWICKLUNGSDIENSTES	28
3.4	INFORMATIONEN DER ENTSENDEORGANISATIONEN	29
3.5	EMPFEHLUNGEN.....	31
4	DIE VERSCHIEDENEN DIMENSIONEN DER REINTEGRATION	32
4.1	DER RÜCKKEHR-PROZESS.....	32
4.2	RÜCKKEHR-PROGRAMME DER ENTWICKLUNGSDIENSTE.....	35
4.3	EMPFEHLUNGEN.....	42

5	DIE BERUFLICHE REINTEGRATION DER FACHKRÄFTE	43
5.1	PROGRAMMBEREICHE DES FÖRDERUNGSWERKES.....	44
5.2	EMPFEHLUNGEN.....	48
6	ARBEITSLOSIGKEIT BEI RÜCKKEHRER/INNEN AUS DEM ENTWICKLUNGSDIENST	49
6.1	HINWEISE ZUR OPERATIONALISIERUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT	49
6.2	ERGEBNISSE.....	50
6.2.1	<i>Berufliche Verbesserung, Konstanz oder Verschlechterung der beruflichen Situation nach Rückkehr.....</i>	<i>50</i>
6.2.2	<i>Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche nach der Rückkehr</i>	<i>52</i>
6.2.3	<i>Arbeitslosigkeit bei Rückkehrer/innen in Abhängigkeit vom Alter und Geschlecht, Dauer des Entwicklungsdienstes, der Berufserfahrung vor der Ausreise und dem Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsplatzsuche</i>	<i>56</i>
6.3	WEITERE MERKMALE DER ARBEITSLOSIGKEIT BEI RÜCKKEHRER/INNEN	60
6.4	EMPFEHLUNGEN.....	74
7	FORTBILDUNGSFÖRDERUNG	74
7.1	EINFÜHRUNG	74
7.2	ERGEBNISSE DER SCHRIFTLICHEN BEFRAGUNG.....	78
7.3	ZUKÜNFTIGER BEDARF AN FORTBILDUNGSFÖRDERUNG.....	84
7.4	KRITERIEN UND VERGABE VON STIPENDIEN.....	85
7.5	FAZIT UND EMPFEHLUNGEN	88
8	FAZIT UND EMPFEHLUNGEN	89
8.1	LEISTUNGSFÄHIGKEIT DES FÖRDERUNGSWERKES	89
8.2	EMPFEHLUNGEN.....	91
9	ANHANG.....	93
9.1	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	93
9.2	ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	93
9.3	LEITFRAGEN FÜR INTERVIEWS MIT ENTWICKLUNGSDIENSTEN	95
9.4	LEITFRAGEN FÜR ARBEITGEBERBEFRAGUNG	96
9.5	LISTE DER GESPRÄCHSPARTNER/INNEN	96
9.6	ZUSAMMENFASSUNG RÜCKKEHR-WORKSHOP.....	98
9.7	FOKUSGRUPPEN.....	100
9.8	ERGEBNISSE VON INTERVIEWS MIT RÜCKKEHRER/INNEN	103
9.9	FRAGEBOGEN FÜR RÜCKKEHRENDE FACHKRÄFTE.....	106

Layout: Claudia Erb, claudia_erb@yahoo.de

0 Zusammenfassung: Wesentliche Feststellungen und Empfehlungen

Der Hintergrund

„Die Erfahrung aus dem Entwicklungsdienst ist auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht gefragt.’ Diese und ähnliche Feststellungen und Befürchtungen hören wir oft im Förderungswerk – vor allem von Rückkehrerinnen und Rückkehrern, die akut mit der Stellensuche befasst sind.“¹

Die Stellensuche von Rückkehrerinnen und Rückkehrern verläuft oft langwierig und schwierig. Neben den beruflichen Grundqualifikationen und den im Entwicklungsdienst erlangten Zusatzkompetenzen und Soft Skills, spielen auch das Image der ehemaligen Fachkräfte in der Gesellschaft und bei potenziellen Arbeitgebern sowie die allgemeine Situation auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle bei der Dauer der Arbeitssuche. Einer großen Zahl von Rückkehrer/innen fällt die Reintegration in den deutschen Arbeitsmarkt schwer. Vor diesem Hintergrund gab die AGdD eine empirische Untersuchung zur beruflichen und sozialen Rückkehrsituation in Auftrag, um Faktoren, die den Reintegrationsprozess wesentlich beeinflussen, zu identifizieren und daraus Empfehlungen für mögliche Verbesserungen abzuleiten. Ziel der Untersuchung ist die empirische Überprüfung der Rückkehrsituation von Fachkräften der sechs anerkannten Entwicklungsdienste², wobei der Schwerpunkt der Untersuchung sich auf die berufliche Reintegration bezieht. In der vorliegenden Untersuchung finden die Angebote der Entsendeorganisationen und vor allem des Förderungswerkes für rückkehrende Fachkräfte besondere Beachtung.

Die Untersuchung

Um die komplexe Realität individuell verschieden verlaufender Rückkehrsituationen zu erfassen, wurden in der Untersuchung unterschiedliche methodische Instrumente benutzt und miteinander kombiniert, um quantitativ und qualitativ abgesicherte Aussagen ableiten zu können:

- Strukturierte Interviews und Gespräche mit Mitarbeiter/innen der Entsendeorganisationen, Förderungswerk, Rückkehrer/innen, ZAV, Agentur für Arbeit, CIM, GTZ, AGE sowie dem BMZ
- Schriftliche Befragung (Totalerhebung) bei 1.005 Vertragsnehmer/innen (inklusive 79 Stipendiat/innen), die den Entwicklungsdienst in der Zeit vom 01.01.2001 – 31.12.2004 beendet hatten sowie 108 Stipendiat/innen, deren Rückkehr vor dem 01.01.2001 lag
- Schriftliche und telefonische Befragung von Arbeitgebern der Privatwirtschaft
- Durchführung eines Rückkehr-Workshops und Fokus-Gruppen mit ehemaligen Entwicklungshelfer/innen
- Teilnahme an Seminarveranstaltungen des Förderungswerkes und Sitzungen des Förderungsausschusses
- Analyse und Auswertung relevanter Unterlagen und Dokumente des Förderungswerkes und der Entwicklungsdienste

¹ Zeitschrift transfer Nr.3/2004 (Dezember), Editorial S.2.

² AGEH, CFI, DED, DÜ/EED, EIRENE und WFD.

Ergebnisse

Wichtigstes Instrument der Untersuchung war eine schriftliche Befragung von 1.005 Rückkehrer/innen, die ihren Entwicklungsdienst im Zeitraum vom 01.01.2001 - 31.12.2004 beendet hatten sowie von 108 Stipendiat/innen, deren Rückkehr vor dem 01.01.2001 lag

Die statistische Auswertung der Befragung liefert folgende Ergebnisse:

a) Arbeitslosigkeit

Über 70% der Rückkehrer/innen sind von Arbeitslosigkeit betroffen. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit beträgt 10 Monate - 10,2 Monate bei Frauen, 9,8 Monate bei Männern – und liegt damit unterhalb der Grenze der Langzeitarbeitslosigkeit.

Es gibt allerdings Faktoren, die eine längere Dauer der Arbeitslosigkeit bewirken, wie z.B. das Alter bei Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst. Personen, die 50 Jahre und älter sind, sind 15 Monate arbeitslos. Hier spiegelt sich die derzeitige allgemeine Tendenz auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt wider, wonach dieser Personenkreis zur Problemgruppe bei der Vermittlung zählt.

b) Soziale Merkmale

Rückkehrerinnen mit Kindern sind fünf Monate länger arbeitslos als Rückkehrerinnen ohne Kinder – bei ihren männlichen Kollegen dagegen zeigt sich kein Unterschied zwischen Vätern und kinderlosen Männern. Hier wird deutlich, dass auch bei den ehemaligen Fachkräften die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, der zufolge Frauen die Hauptverantwortung für Kindererziehung tragen, existiert.

c) Rückkehr in die Entwicklungszusammenarbeit

Über 57% der Rückkehrer/innen suchen eine Stelle in der Entwicklungszusammenarbeit; diese Personen sind im Durchschnitt vier Monate länger arbeitslos als ehemalige Fachkräfte, die einen Arbeitsplatz in anderen Sektoren anstreben.

d) Berufsgruppenspezifische Arbeitslosigkeit

Angehörige bestimmter Berufsgruppen sind länger als 10 Monate arbeitslos, dazu zählen Agrar-/Umwelt-/Gartenbauingenieure, Kaufleute/Betriebswirte, Verwaltungswirte, Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen, Soziale Berufe, Seelsorger/Erzieher sowie Ärzte/Apotheker. Ebenso wie beim Faktor Alter ist auch bei der Mehrzahl dieser Berufsgruppen die höhere Arbeitslosigkeit struktur- und konjunkturbedingt; somit lassen sich auch hier keine besonderen Unterschiede für rückkehrende Fachkräfte gegenüber der allgemeinen Vergleichsgruppe der Arbeitslosenstatistik feststellen.

Die Schlussfolgerungen

Die Untersuchung lässt folgende Schlussfolgerungen zu:

- Die Rückkehrerinnen und Rückkehrer der untersuchten Jahrgänge sind insgesamt nicht von wesentlich längerer Arbeitslosigkeit betroffen als andere Arbeitssuchende auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Vertreter/innen der Agentur für Arbeit bezeichnen ehemalige Entwicklungshelfer/innen als Personen, um die man sich eigentlich keine großen Sorgen machen braucht, da sie internationale Berufserfahrung aufweisen, flexibel, belastbar und mehrsprachig sind – also über besondere Kompetenzen kraft ihrer Auslandserfahrung verfügen, die sie in der Regel eher zu einer gut vermittelbaren Gruppe auf dem deutschen Arbeitsmarkt macht.

- Die Fachkräfte verfügen gegenüber dem bundesrepublikanischen Durchschnitt über ein sehr hohes Bildungsniveau – 79% haben einen Hochschulabschluss und 21% haben ihre berufliche Ausbildung mit der Meister- oder Gesellenprüfung abgeschlossen, fast die Hälfte hat zwei Berufsabschlüsse und 62% nehmen nach der Rückkehr an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teil. Dies reflektiert eine hohe Lernbereitschaft und Interesse an persönlicher beruflicher Weiterentwicklung.
- Dazu kommen zusätzliche Qualifikationen und Kompetenzen, die in der Regel während des Entwicklungsdienstes erworben wurden, wie z.B. Sprachkenntnisse, interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten, soziale Kompetenz, Flexibilität, Belastbarkeit, Ambiguitätstoleranz und andere Soft Skills. Es handelt sich hierbei zweifellos um Voraussetzungen, die die Chancen einer erfolgreichen Stellensuche erhöhen können. Trotz des Vorhandenseins dieses Potentials dürfen die Schwierigkeiten der beruflichen Reintegration nicht unterschätzt werden.
- Die Untersuchung hat gezeigt, dass aufgrund der besonderen Situation der Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst, ein Bedarf an Maßnahmen zur Förderung der Wiedereingliederung bei den Fachkräften besteht. Die Nachfrage nach Rückkehr-Angeboten ist einerseits an die Entsendeorganisationen gerichtet und zielt darauf ab, die Erkenntnisse und Erfahrungen des Entwicklungsdienstes zu reflektieren und aufzuarbeiten. Dieser Prozess ist ein wichtiger Schritt für die weitere persönliche und berufliche Entwicklung von Rückkehrer/innen, und er kann auch dazu beitragen, die Fachkräfte z.B. für die entwicklungspolitische Bildungsarbeit zu qualifizieren.
- Andererseits wird in der Untersuchung deutlich, dass Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung sinnvoll und notwendig sind und damit die Umstellung aus einer besonderen beruflichen Situation während des Auslandseinsatzes zurück in die Arbeitswelt einer Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft erleichtern können. Der Strukturwandel des Arbeitsmarktes vollzieht sich in einigen Bereichen innerhalb von wenigen Jahren, so dass die Fachkräfte bei ihrer Rückkehr oft mit völlig veränderten Bedingungen konfrontiert werden, als sie zum Zeitpunkt ihrer Ausreise existierten.
- Da es sich bei Rückkehrer/innen um eine zahlenmäßig relativ kleine Gruppe handelt und darüber hinaus die Tätigkeit im Entwicklungsdienst außerhalb der Entwicklungszusammenarbeit wenig bekannt ist, (s. Kap. 6, Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit) gibt es sonst keine spezifischen Angebote für diesen Personenkreis und die Angebote, die für alle Arbeitssuchende zur Verfügung stehen, entsprechen nicht immer dem spezifischen Bedarf der ehemaligen Fachkräfte. Der komparative Vorteil des Förderungswerkes besteht darin, dass Angebote zur beruflichen Reintegration zielgruppenorientiert entwickelt werden und je nach Bedarf angepasst und modifiziert werden können.
- 76% der Fachkräfte nutzten Rückkehr-Angebote der Entsendeorganisation, die - auch wenn sie unterschiedlich bewertet wurden – insgesamt eine Hilfestellung zur sozialen und beruflichen Wiedereingliederung bedeuten, und 73% nahmen Angebote des Förderungswerkes in Anspruch. Über 80% dieses Personenkreises stimmte der Aussage zu, dass die Förderungswerk-Leistungen ihr Nutzen brachte. Aus Sicht der befragten Rückkehrer/innen wurde die Arbeit der Agentur für Arbeit überwiegend negativ eingeschätzt.

Die Empfehlungen

Folgende Empfehlungen können aus der Analyse der geschilderten Gesamtsituation abgeleitet werden:

Empfehlungen an die Entwicklungsdienste/AGdD

- Entwicklung bzw. Anwendung von Konzepten zur Personalentwicklung und der Ausbau bestehender Modelle, dies bezieht das Angebot von Fortbildungen während des

Entwicklungsdienstes ein sowie regelmäßige Mitarbeitergespräche zum Thema der beruflichen Reintegration

- Eine offensive Öffentlichkeitsarbeit zur Aufklärung über Aufgaben, Funktionen und Kompetenzen der Fachkräfte der personellen Zusammenarbeit (Image-Kampagne)
- Verzicht auf die Verwendung des Begriffs „Entwicklungshelfer/in“ sowohl im internen als auch externen Gebrauch, stattdessen konsequente Anwendung des Begriffs *Fachkraft*
- Anpassung der Zeugnisse an die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes, d.h. eine Änderung der Terminologie „Entwicklungshelfer“ und Verzicht auf den Passus „Entwicklungshelfer arbeiten ... *ohne Erwerbsabsicht* ...“
- Aufrechterhaltung bzw. Verlängerung/Ausbau der Rückkehr-Seminare oder -Tage der jeweiligen Dienste, da sie ein notwendiges Instrument zur Wiedereingliederung der Fachkräfte sind
- Verbesserung der Datenbasis über ehemalige Fachkräfte, die z.B. Daten der Wiederausreise enthält

Empfehlungen an das Förderungswerk

- Grundsätzlich wird empfohlen, die Angebote zur persönlichen Beratung, die Zeitschrift transfer sowie die Seminare zur beruflichen Orientierung in der jetzigen Form und unter Einhaltung der bisherigen Qualitätsstandards weiterzuführen. Um eine zielorientierte Stellensuche zu unterstützen, die den Erfordernissen des heutigen Arbeits- und Stellenmarktes Rechnung trägt, ist eine Erweiterung des Seminarangebots z.B. zu Kompetenzbilanz, Laufbahnorientierung und Profiling-Training sinnvoll.
- Es wird eine Koordination des Förderungswerkes mit der Bundesagentur für Arbeit und ZAV empfohlen. Hierzu sollte ein spezielles Rückkehrförderungsprogramm entwickelt werden, in dem Arbeitsagenturen und die ZAV mit den Reintegrationsinstrumenten der Entwicklungsdienste, besonders aber mit dem Förderungswerk kooperieren, um berufliche Fähigkeiten und Zusatzkompetenzen rückkehrender Entwicklungshelfer/innen mit den Anforderungsprofilen des bundesdeutschen Arbeitsmarkts in Einklang zu bringen.

Die folgenden Empfehlungen beziehen sich auf den Bereich der Fortbildungsförderung des Förderungswerkes:

- Die Fortbildungsförderung sollte zunehmend auf ein Konzept zinsloser Voll Darlehen umgestellt werden. Ein Rückzahlungsmodus sollte nach ca. drei bis fünf Jahren einsetzen, wenn ein entsprechendes Einkommen vorhanden ist. Bei der Gewährung von Darlehen sollten die Einkommens- und Vermögenslage des (Ehe-)Partners miteinbezogen werden.
- Angesichts der Einführung von Studiengebühren für Hochschulen in Deutschland sollte die Finanzierung von Studiengebühren ohne Einschränkung ermöglicht werden.
- Statt einer wie bisher tendenziell teuren Einzelförderung für relativ wenige Stipendiat/innen sollte die zukünftige Förderpolitik stärker auf zeitlich kürzere Weiterbildungen ausgerichtet werden, mit denen ein größerer Kreis von ehemaligen Fachkräften gefördert werden kann.
- Insbesondere für Stipendiat/innen mit Familien sollte die Familienbeihilfe von den Bedingungen wie von der Höhe so gestaltet werden, dass sinnvolle Weiterbildungen nicht an der Finanzierung scheitern müssen.
- Zweitförderungen sollten zukünftig generell im Sinne einer sozialen Gerechtigkeit ausgeschlossen werden.

- Das Förderungswerk bzw. die AGdD sollte geeignete Evaluationsinstrumente für die Fortbildungsförderung entwickeln, um die Wirksamkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur beruflichen Reintegration sicherer beurteilen zu können.
- Eine Vernetzung bzw. systematische Abstimmung mit den Aus- und Weiterbildungsprogrammen der Agentur für Arbeit ist dringend erforderlich.
- Es wird weiter eine Diskussion innerhalb der AGdD bzw. innerhalb des Förderungsausschusses empfohlen über die Einführung von so genannten Aus- und Weiterbildungsgutscheinen, bei denen grundsätzlich alle Rückkehrer/innen einen Anspruch auf ein individuelles Förderungsbudget haben könnten (wobei die Höhe des Budgets abhängig sein könnte von der EH-Zeit), das relativ unbürokratisch, d.h. für jede berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahme frei verwendet werden könnte, ohne Prüfung durch den Förderungsausschuss.

1 Konzept und Methodik der Untersuchung

1.1 Zielsetzung und Aufgabenstellung

Das Ziel der Untersuchung war die empirische Überprüfung der beruflichen und in geringerem Maße auch der sozialen Rückkehrsituation von Entwicklungshelfer/innen. Neben dem Bedarf der AGdD und dem BMZ den Stand der Rückkehrsituation durch aktuelles empirisches Material abzusichern, war ein weiterer Ausgangspunkt der Untersuchung die von vielen Rückkehrer/innen immer wieder vorgetragene Feststellung „Die Erfahrung aus dem Entwicklungsdienst ist auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht gefragt“ bzw. auch die These, Entwicklungshelfer/innen hätten bei ihrer Rückkehr nach Deutschland größere Probleme mit ihrer beruflichen Reintegration. Andererseits steht die These, dass die Arbeit in Entwicklungsländern grundsätzlich einen Zuwachs an persönlicher Erfahrung und beruflicher Qualifikation mit sich bringt:

„Hat es ein Entwicklungshelfer geschafft, sich einzufinden und erfolgreiche Arbeit zu leisten, sollte er nach der Rückkehr mit diesem Pfund bei der Suche nach einem neuen Job wuchern. Entwicklungshelfer/innen arbeiten ja meist in verantwortungsvolleren Positionen als zu Hause und erlangen dadurch auch Managementkompetenz. Mit anderen Worten, wer sich im Ausland durchgeschlagen hat, der sollte auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt für vieles gewappnet sein.“³

Aber lässt das derzeitige Image der Entwicklungshelfer/innen in der bundesrepublikanischen Öffentlichkeit und insbesondere bei Arbeitgebern diese These zu? So formulierte die Zeitschrift „transfer“ des Förderungswerkes: „Ein anderes Bild hat sich als hartnäckiger erwiesen: Das Bild vom fröhlichen idealistischen jungen Menschen, der etwas blauäugig in die Welt hinauszieht, um sie zu verbessern. Der Genügsame, der einige Jahre ohne Er-

³ Bonner Generalanzeiger vom 4./5. Dezember 2004, S.49: „Als Berater rund um die Welt“.

werbsabsicht fernab westlicher Zivilisation zubringt und sich nach der Rückkehr nur noch unter großen Schwierigkeiten in unserer modernen Welt zurechtfindet.“⁴

Im Kern ging es deshalb um die empirische Überprüfung wie erfolgreich sich die Rückkehrer/innen nach ihrem Auslandseinsatz in den bundesdeutschen Arbeitsmarkt reintegrieren können. Dabei galt das besondere Augenmerk nicht nur dem Einstieg in die Industrie/Privatwirtschaft sondern auch den Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Sektoren wie z.B. im non-profit Bereich, dem sozialen Sektor und dem Beginn einer selbständigen Tätigkeit z.B. im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit. Schwerpunkt der Untersuchung war die berufliche Reintegration. Aspekte der sozialen Reintegration fanden Berücksichtigung, spielten aber eine untergeordnete Rolle.

Als Ziele der Untersuchung wurden festgelegt:

- die Darstellung der Situation von Rückkehrer/innen anhand aktueller Daten während der Rückkehrphase und nach der Rückkehr mit Vergleichsdaten aus der Zeit vor dem Entwicklungsdienst
- die Benennung von Faktoren, die den Reintegrationsprozess wesentlich beeinflussen, wie z.B. ein langer Auslandsaufenthalt, Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe, hohes Alter bei Rückkehr, persönliche Flexibilität, familiäre Situation, Verbesserung der beruflichen Qualifikation durch die Aufnahme einer Aus- bzw. Weiterbildung
- die Benennung von notwendigen Maßnahmen zur Stützung des Reintegrationsprozesses und in diesem Zusammenhang die Bewertung der bestehenden Angebote der Entsendeorganisationen sowie besonders des Förderungswerks für rückkehrende Fachkräfte der Entwicklungsdienste, welches ein Arbeitsbereich des Dachverbandes AGdD darstellt
- die Formulierung von Vorschlägen zu möglichen Verbesserungen der beruflichen Reintegration von Entwicklungshelfer/innen.

1.2 Kernelemente und aktueller Kontext der Untersuchung

Die Untersuchung war notwendig, weil die Informationen der Entwicklungsdienste und ihre Angebote zur Unterstützung der Reintegration zum Teil auf Daten und Analysen beruhten, die vor über 15 Jahren erhoben wurden (Studien von 1989 und 1980). Von daher war es notwendig, über eine aktuelle und der Realität entsprechende Datenbasis verfügen zu können. Zwar führen einzelne Dienste, wie z.B. der DED in Abständen von 2-3 Jahren regelmäßige Befragungen durch, dennoch bestand ein Bedarf, die Rückkehrsituation aller anerkannten Entwicklungsdienste systematisch zu erfassen.

Kernelemente der Untersuchung waren neben einer schriftlichen Befragung der Rückkehrjahrgänge 2001-2004 (1.005 Personen inklusive 79 Stipendiat/innen, die den Entwicklungsdienst in der Zeit vom 01.01.2001 – 31.12.2004 beendet hatten sowie 108 Stipendiat/innen, deren Rückkehr vor dem 01.01.2001 lag) die Evaluation der Programme des Förderungswerkes⁵ für rückkehrende Fachkräfte als wichtigstes Reintegrationsinstrument der Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (AGdD).

⁴ Zeitschrift „transfer“ Nr.3/2004.

⁵ Das Förderungswerk wurde 1969 ins Leben gerufen. Es ist seit 1. Januar 2002 ein Arbeitsbereich der AGdD - Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V. Die AGdD ist der Dachverband der sechs anerkannten deutschen Entwicklungsdienste. Das Förderungswerk wird aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanziell gefördert.

Die Angebote des Förderungswerkes beziehen sich auf:

- Individuelle Beratung zu Berufsplanung, Stellensuche und Weiterbildung
- Veranstaltung von Seminaren zur beruflichen Orientierung
- Fortbildungsförderung (Stipendiatenprogramm)
- Unterstützung bei der Stellensuche/Jobbörse
- Herausgabe der Zeitschrift „transfer“ mit Informationen und Erfahrungsberichten rund um die Themen Beruf, Arbeitsmarkt und Weiterbildung

Die Finanz- und Stipendienmittel des Förderungswerkes werden vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung zur Verfügung gestellt, wobei die individuelle finanzielle Förderung für Bildung den Grundsätzen des Subsidiaritätsprinzips unterliegt. Das heißt, dass eine Tätigkeit des Förderungswerkes nur dann erfolgen kann, wenn andere gesetzliche Förderungsmöglichkeiten nicht in Anspruch genommen werden können. Vor diesem Hintergrund war es erforderlich, die bestehenden Förderungsangebote für rückkehrende Fachkräfte zu analysieren und die komparativen Vorteile der Arbeit des Förderungswerkes zu identifizieren.

Die Untersuchung sollte den aktuellen Kontext der strukturellen Änderungen auf dem Arbeits- und Stellenmarkt sowie im Bildungssektor mit berücksichtigen. Im Februar 2005 waren 5,2 Millionen Personen (12,6%) in der Bundesrepublik ohne Beschäftigung – der höchste Stand seit Kriegsende. Neben der hohen Arbeitslosigkeit war der Kontext der Untersuchung von weiteren strukturellen Veränderungen geprägt wie z.B. von der Umsetzung der Hartz-Reformen (Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe), der Reformierung der Arbeitsagenturen und der Gründung von Jobcentern. Rückkehrende Fachkräfte waren in diesem Kontext mit einem bundesdeutschen Arbeitsmarkt konfrontiert, dessen Hauptmerkmale neben hoher Arbeitslosigkeit und geringen Stellenangeboten vor allem befristete Arbeitsverträge und eine tendenzielle Entwicklung zu selbständiger Tätigkeit sind.

Dieser Kontext legte es nahe, auch Interviews mit einer Auswahl von Vertreter/innen der staatlichen Arbeitsagenturen bzw. der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) in die Untersuchung mit einzubeziehen. Im Interesse der Untersuchung lag auch eine Befragung einer begrenzten Zahl von Arbeitgebern im privatwirtschaftlichen Bereich über ihre Erfahrungen mit Rückkehrer/innen.

Im Zusammenhang mit der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Rückkehrer/innen sollten auch die veränderten Trends im Bildungssektor (Einführung von Studiengebühren an deutschen Hochschulen) im Hinblick auf die zukünftigen Möglichkeiten der finanziellen Förderung von Rückkehrer/innen durch Stipendien des Förderungswerkes eingeschätzt werden. Da die Entwicklung der bundesdeutschen Bildungslandschaft diesbezüglich noch sehr im Umbruch ist und vertiefende Analysen den Kapazitätsrahmen dieser Untersuchung deutlich überfordern, wurde dieser Komplex nur durch wenige approximative Aussagen abgehandelt.

Die Analyse des vom Förderungswerk geführten Stipendiatenprogramms für Rückkehrer/innen war hingegen in vollem Umfang Gegenstand dieser Untersuchung. Allen Rückkehrer/innen, die im Untersuchungszeitraum nach ihrer Rückkehr eine Stipendienförderung zur Aus- bzw. Weiterbildung erhielten, wurde in der schriftlichen Befragung ein gesonderter Stipendiatenfragebogen zugesandt.

1.3 Die Zielgruppe der Untersuchung

Zielgruppe der Untersuchung sind ehemalige Entwicklungshelfer und Entwicklungshelferinnen, die im Rahmen des Entwicklungshelfer-Gesetzes (EhfG) von einem der sechs anerkannten Entwicklungsdienste entsandt wurden.

Die ehemaligen Entwicklungshelfer/innen werden im Rahmen dieser Untersuchung als Rückkehrer/innen bezeichnet. Die Untersuchung bezieht sich auf alle Rückkehrer/innen, die nach Angaben der Entsendeorganisationen ihren Entwicklungsdienst im Zeitraum vom 01.01.2001 bis 31.12.2004 regulär beendet oder vorzeitig abgebrochen haben (Rückkehrjahrgänge 2001, 2002, 2003 und 2004 - inklusive Stipendiat/innen - sowie 108 Stipendiat/innen, deren Rückkehr vor dem 01.01.2001 lag) und entweder zurückgekehrt, wieder ausgereist oder im Einsatzland geblieben sind bzw. sich nach Beendigung ihres Entwicklungsdienstes in einem anderen Land ihrer Wahl niedergelassen haben.

Die Partner/innen der ehemaligen Fachkräfte wurden in dieser Untersuchung in begrenztem Umfang miteinbezogen. Als Partner/innen gelten entweder mitausgereiste (Ehe-) Partner oder Personen, die während des Auslandsaufenthaltes eine (Ehe-) Partnerschaft mit einer Fachkraft eingegangen, und nach Beendigung des Auslandseinsatzes mit zurückgekehrt sind.

Die Untersuchung bezieht sich auf die sechs nach dem Entwicklungshelfergesetz anerkannten Entwicklungsdienste: Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH), Christliche Fachkräfte International (CFI), Deutscher Entwicklungsdienst (DED), Dienste in Übersee/Evangelischer Entwicklungsdienst (DÜ/EED), Internationaler Christlicher Friedensdienst (EIRENE) und Weltfriedensdienst (WFD).

1.4 Frühere Untersuchungen

Den Gutachter/innen lagen mehrere frühere Studien vor. Die Studie von Schoenmeier et al. datierte von 1980 und zielte auf den Beitrag ehemaliger Entwicklungshelfer/innen zur entwicklungspolitischen Bewusstseinsbildung der deutschen Öffentlichkeit und die Studie von Adrian et al. von 1989 setzte sich direkt mit der beruflichen Reintegration ehemaliger Entwicklungshelfer/innen auseinander. Die Ergebnisse weiterer Untersuchungen zur beruflichen Reintegration von Rückkehrer/innen von Rosenkranz (1983) und Waniorek (1986) wurden nur indirekt rezipiert. Die Ergebnisse der Untersuchungen von Rosenkranz und Waniorek zeigten, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit bei Rückkehrer/innen insgesamt nicht sehr hoch lag, bestimmte Berufsgruppen (landwirtschaftliche und sozialwissenschaftliche/sozialpädagogische Berufe) aber überdurchschnittlich lange arbeitslos waren.

Insbesondere diese beiden Studien kamen zu dem Schluss, dass die Reintegration einen komplexen Prozess darstellt, welcher eine Trennung in berufliche und soziale Probleme der Reintegration kaum zulasse.

Die Untersuchung von Adrian et al. (1989)⁶ hingegen definierte, dass das Hauptmerkmal der von objektiven Reintegrationsproblemen betroffenen Rückkehrer/innen die Zugehö-

⁶ Die Untersuchung von Adrian et al. bestand in einer schriftlichen Befragung bei insgesamt 994 Rückkehrern und 303 Partnern und war eine Totalerhebung bei insgesamt 1.297 Personen. Die Rücklaufquote bei den Rückkehrern betrug 63,7 %, die Ausschöpfungsquote lag bei 61,1%.

rigkeit zu einer Berufsgruppe sei, welche ohnehin auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt als schlecht vermittelbar einzustufen seien (Landwirte, Förster, Agraringenieure, nicht beurlaubte Lehrer, Sozialberufe und Seelsorger, Wissenschaftler, Architekten, Bauingenieure und weitere Ingenieurberufe). Das Risiko der Arbeitslosigkeit nach Rückkehr wachse vor allem in der Kombination mit folgenden Merkmalen: geringe Berufserfahrung vor der Ausreise, Arbeitslosigkeit vor der Ausreise, höheres Alter, keine oder geringe geografische Mobilität.

Eine der wesentlichen Schlussfolgerungen dieser Untersuchung war, dass der Entwicklungsdienst selbst in der Vermittlungsarbeit auf dem Arbeitsmarkt keine wesentliche Rolle spielt und dass für die deutliche Mehrheit der Befragten die berufliche Reintegration relativ problemlos verläuft was die Arbeitssuche und das Finden einer als befriedigend erlebten Stelle angeht. Weitere wichtige Erkenntnisse waren, dass Arbeitgeber ehemaligen Fachkräften gegenüber eine grundsätzlich positive Einstellung haben, aber nur geringe Vorstellungen davon haben, wie ihr spezifisches Erfahrungsspektrum aussieht und wie dieses im Unternehmen genutzt werden könnte. Schließlich wurde in dieser Untersuchung auch erkannt, dass durch den Entwicklungsdienst verursachte fachliche Defizite den beruflichen Reintegrationserfolg nicht erkennbar beeinflussen.

Ebenfalls berücksichtigt wurde die „Umfrage zur beruflichen und sozialen Wiedereingliederung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern der anerkannten Entwicklungsdienste“ von Klaus Leitner, Berlin, Juni 1995. Zielgruppe der Befragung waren die Entwicklungshelfer/innen, die in der Zeit vom 01.01.1990 bis zum 31.12.1993 zurückgekehrt sind. Es handelte sich um eine Totalerhebung mit einem Rücklauf von 730 auswertbaren Fragebögen. Diese Untersuchung ergab ebenfalls, dass bestimmte Merkmale (Zugehörigkeit zu einer stärker von Arbeitslosigkeit betroffenen Berufsgruppe, höheres Alter und eine Dauer des Entwicklungsdienstes von mehr als vier Jahren) eine längere Dauer der Stellensuche bedeuten.

Eine weitere Untersuchung bei Rückkehrer/innen des DED war den Gutachtern ebenfalls zugänglich. Die Rückkehrerbefragung „Reintegration in die Privatwirtschaft“ des DED⁷ bestand in einer schriftlichen Befragung unter 1.000 Rückkehrer/innen der Jahre 1998 bis 2002 und konzentrierte sich vor allem auf den Aspekt des beruflichen Einstiegs in die Privatwirtschaft. 38 Prozent der Befragten gaben an, innerhalb der ersten drei Monate in Deutschland wieder eine Beschäftigung aufgenommen zu haben. Nach sechs Monaten waren knapp 60 Prozent der Rückkehrer/innen wieder beruflich integriert. 24 Prozent konnten erst nach sechs bis zwölf Monaten einen neuen Arbeitsplatz finden und 12 Prozent gaben an, noch keine Beschäftigung zu haben. Wichtige Erkenntnisse der DED-Untersuchung waren, dass vor allem ein hohes Alter bei Rückkehr und ein langer Auslandsaufenthalt das Risiko der Arbeitslosigkeit nach Rückkehr erhöht. Entsprechend wurde in der Untersuchung herausgefunden, dass besonders Rückkehrer/innen, die zwischen 40 und 60 Jahre alt sind, häufiger arbeitslos sind, als Personen unter 40 Jahren, die sich leichter in den deutschen Arbeitsmarkt reintegrieren können. Die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz nach einem zwei- bis vierjährigen Auslandsaufenthalt lagen höher als bei Personen mit einem darüber liegenden Aufenthalt.

⁷ Eine Zusammenfassung der Untersuchung des DED findet sich im ded-brief 1/2004, S.35.

1.5 Kernfragestellung

Ausgehend von den Erkenntnissen der früheren Untersuchungen und dem in der Aufgabenbeschreibung gemeinsam mit dem Auftraggeber AGdD und in Kooperation mit dem BMZ festgelegten Erkenntnisinteresse wurde die Problemstellung für die vorliegende Untersuchung wie folgt formuliert:

Besondere Schwierigkeiten der beruflichen Reintegration bei Rückkehrer/innen liegen dann vor, wenn sie im Vergleich zu ihrer Berufs- und Altersgruppe unter Berücksichtigung vergleichbarer Qualifikation und der Situation des bundesdeutschen Arbeitsmarkts

- deutlich länger arbeitssuchend sind als bestimmte Vergleichsgruppen aus der öffentlichen Arbeitsmarktstatistik
- die Vermittlungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt für Rückkehrer/innen so bedeutend sind, als dass diese Gruppe sichtbar gezwungen wäre, dequalifizierende Beschäftigungsverhältnisse einzugehen wie ungewollte Selbständigkeit oder Teilzeitarbeit, Zeitverträge, Stellen in nicht der eigentlichen Qualifikation entsprechenden oder ungewollten Berufsbranchen etc.
- mit der Gründung und Führung einer selbständigen Existenz bzw. freiberuflichen Arbeit oder alternativen Wirtschaftsformen gescheitert sind oder sich damit wirtschaftlich verschlechtert haben
- aufgrund der langen Abwesenheit vom deutschen Arbeitsmarkt besondere individuelle Probleme der Einarbeitung haben und/oder besondere Qualifikationsverluste erkennbar sind
- Rückkehrer/innen der Entwicklungsdienste ein tendenziell negatives Image bei deutschen Arbeitgebern haben, welches sich erschwerend auf die berufliche Reintegration auswirkt.

1.6 Methodik der Untersuchung

1.6.1 Methodische Instrumente

Zur empirischen Überprüfung der Kernfragestellung wurden folgende methodische Instrumente eingesetzt:

- Durchführung einer Totalerhebung bei 1.113 Rückkehrer/innen (sowie darin enthaltenen 187 Stipendiat/innen des Förderungswerkes⁸), deren Vertrag im Zeitraum 01.01.2001 – 31.12.2004 endete
- Kombinierte telefonische und schriftliche Befragung bei 10 Arbeitgebern der Privatwirtschaft, die Rückkehrer/innen eingestellt haben
- Semi-strukturierte Interviews mit Mitarbeiter/innen der Entwicklungsdienste, dem Förderungswerk, der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), der Agentur für Arbeit, der International Services der Deutschen Gesellschaft für technische Zusammenarbeit

⁸ In Abstimmung mit dem Förderungswerk und dem BMZ wurden aufgrund der besonderen Bedeutung der Fortbildungsförderung des Förderungswerkes auch 108 Stipendiat/innen einbezogen, die vor 2001 zurückgekehrt sind.

(GTZ) GmbH, des Centrums für internationale Migration und Entwicklung (CIM) und der Arbeitsgemeinschaft Entwicklungspolitik der deutschen Wirtschaft (AGE)

- Beobachtung von Seminarveranstaltungen des Förderungswerkes „Kurzzeit-Einsätze in der Entwicklungszusammenarbeit“ und „Dialogveranstaltung mit Personalfachleuten“, wobei in allen Seminaren Gespräche mit rückkehrenden Entwicklungshelfer/innen geführt wurden, sowie bei den letztgenannten Veranstaltungen mit dem Instrument der Fokusgruppen Einschätzungen und Empfehlungen der Fachkräfte erarbeitet wurden
- Veranstaltung eines Rückkehr-Workshops (17./18.6.2005) zur intensiven Befragung bzw. Interviews mit zurückgekehrten Fachkräften über ihre Erfahrungen und Schwierigkeiten bei der beruflichen Reintegration. Der Workshop diente auch der partizipativen Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen (lessons learnt) zur beruflichen Reintegration
- Auswertung der relevanten schriftlicher Unterlagen der Entsendeorganisationen zum Thema berufliche Reintegration sowie schriftliche Unterlagen des Förderungswerkes, die spezifische Reintegrationsinstrumente beschreiben bzw. Grundlegendokumente zur Förderung von Rückkehrer/innen sind
- Die Gutachter wurden bei der statistischen Befragung sowie bei der Analyse und Auswertung durch das Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA) der Universität Mannheim sowie das Institut für Agrarpolitik, Marktforschung und Wirtschaftssoziologie der Universität Bonn beratend unterstützt.

1.6.2 Grunddaten und Verlauf der schriftlichen Befragung

Im Februar 2005 wurden die Adressen der Fachkräfte, deren Vertragsende im Zeitraum vom 01.01.2001 bis 31.12.2004 lag, (Rückkehrjahrgänge 2001, 2002, 2003 und 2004) von den Entsendeorganisationen erbeten. Geliefert wurden Adresslisten sehr unterschiedlicher Qualität. Der Adressbestand wurde dann mit dem Adressbestand des Förderungswerks abgeglichen. Durch ein Filterverfahren wurden Personen aus dem Datenbestand herausgenommen, die zwischen 2001 und 2004 nur einen mehrwöchigen Vertrag hatten, sowie auch die Personen, die im DED-Nachwuchsförderungsprogramm tätig waren.

Die ursprüngliche Zielvorgabe war, rund 900 Rückkehrer/innen der genannten Jahrgänge zuzüglich Stipendiat/innen älteren Rückkehrdatums zu befragen. Nach Beendigung aller o.g. Korrekturen ergab sich ein Bestand von rund 1.000 Personen (ohne ältere Stipendiat/innen). Auf den hohen Aufwand einer Filterung, um die Zahl 900 zu erreichen, wurde angesichts der geringen Differenz verzichtet, und es wurde demzufolge eine Totalerhebung aller Personen mit bekannter Postadresse durchgeführt.

Der postalische Versand von 1.113 Fragebögen erfolgte vom 21.-23.06.2005. 187 Stipendiat/innen erhielten darüber hinaus den Zusatzfragebogen „Stipendium“. Die Empfänger/innen erhielten neben dem Fragebogen auch einen adressierten Rückantwort-Umschlag zum kostenlosen Rückversand. Die statistische Auswertung⁹ der Fragebögen ist durch das Institut für Agrarpolitik, Marktforschung und Wirtschaftssoziologie der Universität Bonn erfolgt.

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Grunddaten der schriftlichen Befragung:

⁹ Für die statistische Auswertung der Fragebögen wurde die Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) verwendet.

Versand des Fragebogens an

Rückkehrer/innen von	Rückkehr in den Jahren 2001 - 2004	Stipendiat/innen mit Rückkehr vor 2001	Gesamt
AGEH	166	14	180
CFI	51	4	55
DED	698	79	777
DÜ/EED	70	10	80
EIRENE	14	1	15
WFD	6	0	6
Gesamt	1.005	108	1.113
davon Stipendiat/innen	79	108	187

Versand des Fragebogens nach Geschlecht

	Anzahl	Anteil in %
männlich	598	53,7 %
weiblich	515	46,3 %

Erinnerungsverfahren vor Fristablauf

	Anzahl
postalisch	221
e-mail	448
Gesamt	669

Antwort / Rücklauf

	Anzahl	Anteil in %
Fragebogen ausgefüllt zurück	530	47,6
Brief unzustellbar zurück	111	10,0
nur Angehörige erreicht etc.	57	5,1
zugestellt ohne Antwort	415	37,3
Gesamt	1.113	100,0

Anteile nach Entsendeorganisationen

Entsendeorganisation	Fragebogen ausgesandt		Fragebogen ausgewertet	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
DED	777	69,8	367	69,5
AGEH	180	16,2	78	14,8
DÜ/EED	80	7,2	40	7,6
CFI	55	4,9	33	6,3
EIRENE	15	1,3	7	1,3
WFD	6	0,5	3	0,6
Gesamt	1.113	100,0	528	100,0

Anteile nach Geschlecht

Entsende- Organisation	Fragebogen ausgesandt (in %)			Fragebogen ausgewertet (in %)		
	weibl.	männl.	gesamt	weibl.	männl.	Gesamt
DED	32,2	37,6	69,8	36,4	33,1	69,5
AGEH	7,8	8,4	16,2	7,8	7,0	14,8
DÜ/EED	3,4	3,8	7,2	3,0	4,5	7,6
CFI	1,6	3,3	4,9	1,9	4,4	6,3
EIRENE	0,9	0,4	1,3	1,1	0,2	1,3
WFD	0,4	0,2	0,6	0,4	0,2	0,5
Gesamt	46,3	53,7	100,0	50,6	49,4	100,0

Grundgesamtheit: 1113 Stichprobenumfang: 528 – insgesamt 530, aber 2 ohne Angabe des Dienstes

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Untersuchung für die bekannten Strukturmerkmale (Geschlecht und Alter) der Rückkehrer/innen typische Ergebnisse geliefert hat. Die Grundgesamtheit aller Rückkehrer/innen wird durch die hohe Rücklauf- bzw. Ausschöpfungsquote in einem verkleinerten Maßstab voll abgebildet, deshalb können die Ergebnisse der Untersuchung verallgemeinert werden. Bezieht man im Rücklauf die neutralen Ausfälle (nicht erreichbare Personen) von 168 (111+57) mit ein und errechnet eine neue Grundgesamtheit mit 945 Personen (1113 – 168), so ergibt sich eine endgültige Rücklauf- bzw. Ausschöpfungsquote von 56,0%, was im statistischen Vergleich mit Untersuchungen ähnlicher Art und Umfang ein gutes Ergebnis darstellt.

Für dieses Ergebnis spricht die hohe Motivation der Zielgruppe der Rückkehrer/innen, die auch in der oft schwierig verlaufenden Gesamtsituation der Rückkehr bereit waren, den umfangreichen Fragebogen zu beantworten und damit zu erkennen gaben, wie wichtig es für sie ist, über ihren Einsatz zu kommunizieren und ihre persönlichen Erfahrungen öffentlich zu machen. Daraus wird auch deutlich, welchen hohen Stellenwert die Aufarbeitung der Erfahrungen des Entwicklungsdienstes mit der Entsendeorganisation für Rückkehrer/innen hat.

1.6.3 Rückkehr-Workshop und Fokus-Gruppen

Am Rückkehr-Workshop „Zurück aus dem Entwicklungsdienst – was kommt danach?“ zur beruflichen und sozialen Reintegration von rückkehrenden Fachkräften haben 17 Rückkehrer/innen (10 Frauen, 7 Männer) von AGEH, DED (darunter eine Interessenvertreterin der Entwicklungshelfer/innen), DÜ/EED (darunter eine Vertreterin des RückkehrerInnen-Ausschusses) und EIRENE teilgenommen. Darüber hinaus wurden vier Fokus-Gruppen während des Seminars „Dialogveranstaltung mit Personalfachleuten“ (24. April 2005) mit insgesamt 25 Teilnehmer/innen durchgeführt. Die Ergebnisse beider Aktivitäten werden stichwortartig im Anhang dokumentiert.

Sowohl der Rückkehr-Workshop als auch Fokus-Gruppen sind qualitative Forschungsmethoden, die zum Ziel haben, die Zielgruppe zu konsultieren und ihre Bedürfnisse und Erkenntnisse festzustellen. Diese Methoden wurden im Rahmen der Untersuchung eingesetzt, um Aufschluss über Einstellungen, Wissen und Wahrnehmungen von Rückkehrer/innen zu bekommen. Die Gruppensituation trägt dazu bei, ein breites Spektrum an Meinungen und Ansichten zu gewinnen, die durch Interaktivität, Gruppendiskussionen und Überlegungen stimuliert werden. In beiden Fällen leiteten professionelle Moderator/innen die Gruppen bzw. den Workshop.

Da es sich um qualitative Untersuchungsmethoden handelt, sind die Ergebnisse nicht repräsentativ. Die Aussagen der Teilnehmer/innen des Rückkehr-Workshops und der vier Fokus-Gruppen, die während der Seminarveranstaltung des Förderungswerkes durchgeführt wurden, spiegeln einerseits eine Diversität wider, andererseits lassen sich bestimmte Trends erkennen. Sie haben dazu beigetragen, Ergebnisse der statistischen Befragung zu vertiefen, ergänzen, zu bestätigen oder in Frage zu stellen.

1.6.4 Befragung der Arbeitgeber aus Privatwirtschaft

Es wurde weiter eine begrenzte Auswahl von Arbeitgebern der Privatwirtschaft, die Rückkehrer/innen eingestellt haben, schriftlich befragt. Der Arbeitgeberfragebogen¹⁰ zielte auf allgemeine Einstellungsfragen und war offen gehalten. Neben Fragen zur direkten Integration in das Unternehmen wurden auch Fragen zum Image von Entwicklungshelfer/innen bei Vorgesetzten und Kolleg/innen, zur fachlichen Leistungsfähigkeit etc. gestellt und Vorschläge dazu erbeten, durch welche Maßnahmen und Instrumente man die berufliche Reintegration verbessern könnte.

Problematisch war die schwache Datenbasis, da dem Förderungswerk und den Entsendeorganisationen nur eine geringe Zahl von Unternehmen bekannt war, die Rückkehrer/innen eingestellt hatten. Die schriftliche Befragung war deshalb insgesamt wenig erfolgreich. Von insgesamt 10 befragten Arbeitgebern sind nur drei Fragebögen zurück gesendet worden, die hingegen sehr informativ waren. Des Weiteren wurden mehrere Gespräche mit Arbeitgebern und Rückkehrer/innen, die in der Wirtschaft arbeiten, geführt.

¹⁰ Siehe Anhang.

1.6.5 Interviews mit der Arbeitsverwaltung und der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)

Es wurden im Rahmen der Untersuchung Gespräche mit Vertreter/innen örtlicher Arbeitsagenturen, der ZAV und CIM geführt.

Die große Zahl der Arbeitsagenturen verbunden mit dem hohen Aufwand, der den Rahmen der Untersuchung sprengen würde, erzwang, eine Auswahl an den Standorten Berlin und Bonn vorzunehmen. Obwohl rückkehrende Entwicklungshelfer/innen sich im gesamten Bundesgebiet ansiedeln, war damit zu rechnen, dass im Raum Bonn/Köln (Sitz vieler Organisationen der EZ) als auch Berlin (traditionsgemäß höherer Anteil an Entwicklungshelfer/innen) eine gewisse Häufung vorliegt und deshalb Gespräche mit den dortigen Arbeitsagenturen typische Ergebnisse liefern würden, die sich so oder ähnlich auch bei anderen Arbeitsagenturen finden würden. Trotz vieler Bemühungen von Seiten der Gutachter/innen und ausführlichen schriftlichen und mündlichen Erläuterungen war mit der Arbeitsagentur Bonn kein Interview möglich. Es wurden lediglich Fragen per Telefon erörtert.

In Berlin verliefen die Bemühungen hingegen sehr positiv. Es konnten Interviews mit den Leitern der Arbeitsagenturen Berlin-Nord, Berlin-Süd und Berlin-Mitte geführt werden, die insgesamt sehr informativ und sachbezogen verlaufen sind. Da die Arbeitsagenturen naturgemäß an der Schnittstelle zum realen Arbeitsmarkt tätig sind, lassen die Ergebnisse der Befragungen der Leitungsebene indirekt (allerdings nur in begrenzter Hinsicht, da eine direkte Befragung der Arbeitgeber nicht zu ersetzen ist) auch darauf schließen, welche Einstellungen bzw. Kriterien bei potenziellen Arbeitgebern vorliegen, die ehemalige Fachkräfte einstellen. Die erfolgreiche Befragung der Leitungsebene verschiedener Berliner Arbeitsagenturen kann demzufolge auch als Ergänzung zu der wenig zufrieden stellenden direkten Arbeitgeberbefragung gelten.

Ein weiteres Gespräch hat mit der Leitungsebene der ZAV Bonn statt gefunden. Kernaufgabe der ZAV ist die Vermittlung von Fachkräften ins Ausland und die Vermittlung von ausländischen Fachkräften für eine Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Damit ist die Organisation auch mit der Problematik der beruflichen Reintegration von Fachkräften befasst. Die ZAV ist Teil der Bundesagentur für Arbeit, die berufliche Reintegration von deutschen Fachkräften liegt jedoch nicht in ihrem Aufgabenbereich, sondern ist bei den Arbeitsagenturen angesiedelt. Der Kontakt mit der ZAV war u.a. auch deshalb von Interesse, da die Organisation zum Zeitpunkt der Untersuchung ein Pilotvorhaben zu rückkehrenden internationalen Fachkräften konzipierte.

1.6.6 Interviews mit der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH und dem Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM)

Auch mit CIM und GTZ wurden Interviews geführt. Da CIM keine Personalensendeorganisation ist, sondern Personal vermittelt, besteht im Gegensatz zu den Entwicklungsdiensten nur eine begrenzte Fürsorgepflicht hinsichtlich der Unterstützung bei der beruflichen Reintegration. Dies gilt auch für die GTZ, die Fachkräfte nach ihren eigenen Regeln und nicht nach dem EhfG in das Ausland entsendet. Insofern war kein Vergleich beider Systeme angestrebt. Die Interviews mit GTZ und CIM sollten vielmehr einen offenen Informationsaustausch ermöglichen mit dem Ziel, sich im Rahmen dieser Untersuchung ein verbessertes Gesamtverständnis über die Situation der Rückkehrer/innen verschiedener Institutionen der EZ zu verschaffen.

2 Grunddaten der Befragten

2.1 Soziale Struktur der Befragten

Die Geschlechterverteilung der Teilnehmer/innen der Befragung zeigt eine Gleichverteilung von 50,6% Frauen zu 49,4% Männern. Bei einem Vergleich mit der Studie von 1989 fällt auf, dass damals nur ein rund ein Viertel der Befragten weiblich war. Bei den 1417 Fachkräften, die Ende 2004 als Entwicklungshelfer/innen tätig waren, waren 808 Männer und 609 Frauen¹¹.

Die Gründe für einen im Vergleich mit den 80er Jahren heute deutlich höheren Frauenanteil bei Entwicklungshelfer/innen sind vielfältig, ein Grund dürfte in dem Wandel des Anforderungs- und Qualifikationsprofils der Fachkräfte in der personellen Zusammenarbeit liegen. Während früher eher die technisch und handwerklich orientierten Berufsgruppen – mit einem relativ hohen Anteil an Männern – unter den Entwicklungshelfer/innen dominierten, sind heutzutage zunehmend Personen anderer Berufsgruppen und Qualifikationsprofile gefragt. Des Weiteren kann eine grundsätzlich stärkere Berücksichtigung des Gender-Aspekts beim Anwerbeverfahren der Dienste eine Rolle für den deutlich höheren Frauenanteil spielen.

Geschlechterverteilung

	AGEH	CFI	DED	DÜ/EED	EIRENE	WFD	Gesamt
Weiblich	52,6%	30,3%	52,3%	40,0%	85,7%	66,7%	50,6%
Männlich	47,4%	69,7%	47,7%	60,0%	14,3%	33,3%	49,4%

Alter

Auffällig ist der niedrige Anteil von 6,5% der Rückkehrer/innen bis 34 Jahren an der Gesamtgruppe. Mit Ausnahme dieser Gruppe ist in den darauf folgenden Altersgruppen ungefähr jeweils ein Drittel der ehemaligen Entwicklungshelfer/innen vertreten. 29% der Rückkehrer/innen sind zwischen 35 und 39 Jahre alt, 33% gehören zur Gruppe der 40 bis 44-jährigen und 32% sind 45 Jahre alt oder älter. Diese Verteilung spiegelt sich auch bei AGEH und DED wider. Bei DÜ/EED sind 60% der Rückkehrer/innen älter als 45 Jahre.

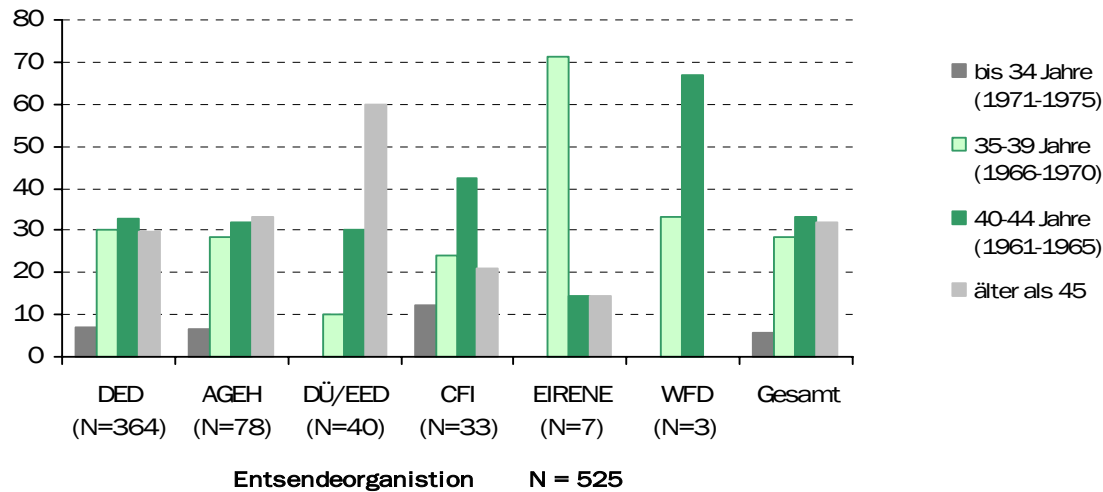
16,5% der befragten Rückkehrer/innen sind 50 Jahre oder älter (ohne Abbildung). Diese Altersgruppe gehört unter dem Aspekt einer beruflichen Reintegration in den deutschen Arbeitsmarkt eindeutig zu den so genannten Problemgruppen.

Der Vergleich mit der Studie von 1989 zeigt, dass die Anteile sowohl der 40-44- als auch der über 45-jährigen bei den Rückkehrer/innen erheblich gestiegen sind und demgegenüber die Gruppe der jungen Entwicklungshelfer/innen erheblich abgenommen hat. Bei der Studie von Adrian et al. waren 44,5% der Befragten bis 34 Jahre alt, während die Gruppe der Perso-

¹¹ Pressemitteilung der AGdD vom 05.12.2005.

nen, die 45 Jahre und älter waren, nur 10,4% betrug. Hier spiegelt sich wider, dass das durchschnittliche Alter der Entwicklungshelfer/innen in den letzten Jahren erheblich gestiegen ist.

Abbildung 1: Altersstruktur der Rückkehrer/innen¹²

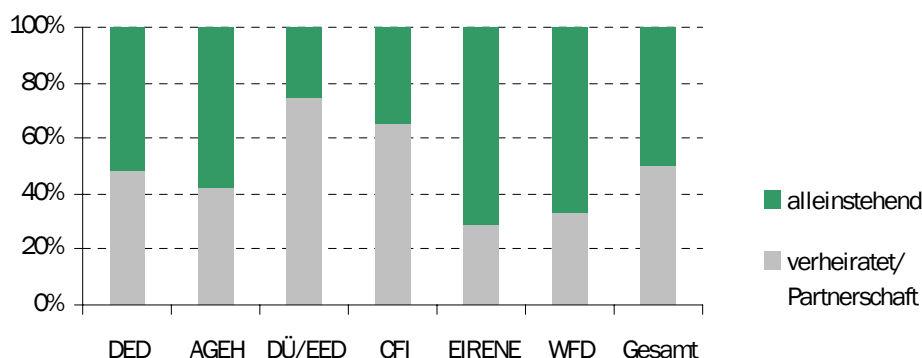


Familienstand vor der Ausreise und bei Rückkehr

Zum Zeitpunkt der Ausreise war die Hälfte der Entwicklungshelfer/innen allein stehend (50,1%) bzw. 49,9% verheiratet oder in Partnerschaft lebend.

Betrachtet man den Familienstand zum Zeitpunkt der Ausreise, fällt der hohe Prozentsatz von 75% verheirateten oder in Partnerschaft lebenden Entwicklungshelfer/innen bei DÜ/EED und mit 66% bei CFI auf, während er beim DED 48% und bei der AGEH 42% beträgt. Den niedrigsten Anteil an verheirateten oder in Partnerschaft lebenden Fachkräften verzeichnet EIRENE mit 29%, gefolgt vom WFD mit 33%.

Abbildung 2: Familienstand vor der Ausreise



¹² Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Anzahl von 7 Personen (EIRENE) und 3 Personen (WFD) bei dieser und anderen Abbildungen zu einer massiven Verzerrung der Abbildungen führt.

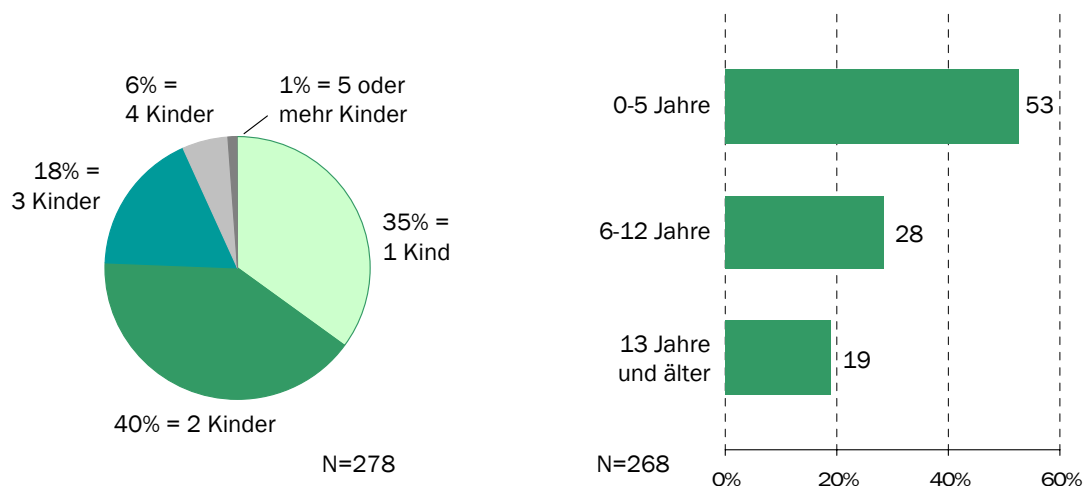
Bei Rückkehr sind 58,4% der Entwicklungshelfer/innen verheiratet oder haben eine Partnerschaft, 41,6% sind alleinstehend.

13,6% der Entwicklungshelfer/innen, die bei der Ausreise allein stehend waren, haben während des Entwicklungsdienstes geheiratet oder sind eine Partnerschaft eingegangen. Die Mehrzahl dieser Ehen oder Partnerschaften wurde mit Personen geschlossen wurden, die nicht aus Europa stammen. Dieser Personenkreis ist in der Regel bei der Integration in den gesellschaftlichen und kulturellen Kontext in Deutschland mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert.¹³

Kinder

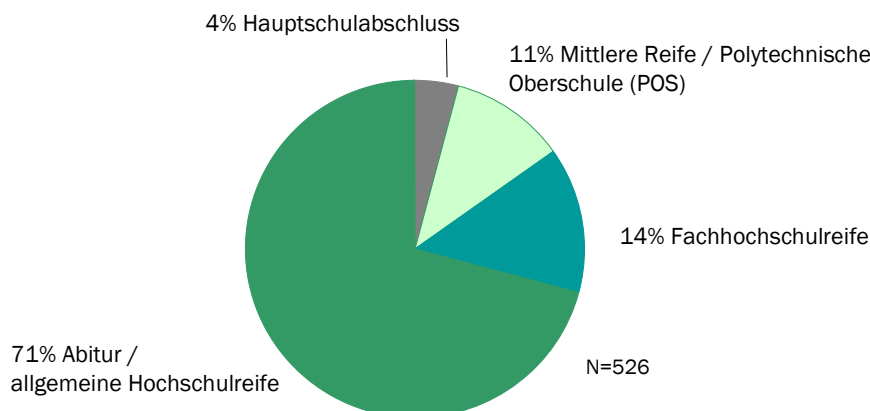
Über die Hälfte der Rückkehrer/innen (52,5%) haben Kinder. Das folgende Schaubild gibt Aufschluss über die Kinderzahl und Alter des jüngsten Kindes.

Abbildung 3: Anzahl der Kinder und Alter des jüngsten Kindes



Schulabschluss und Berufsausbildung

Abbildung 4: Höchster Schulabschluss



¹³ Siehe Kapitel 3.

Ihre berufliche Ausbildung haben 79% mit einem Hochschulabschluss und 21% der Rückkehrer/innen mit der Meister- oder Gesellenprüfung abgeschlossen. Das Bildungsniveau der Rückkehrer/innen liegt damit deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt und kann generell als hoch bezeichnet werden.

Berufserfahrung vor dem Entwicklungsdienst

47% der Entwicklungshelfer/innen haben zwei Berufsabschlüsse, 66% weisen eine mehr als 5jährige Berufserfahrung auf und 14,5% haben zwischen drei und fünf Jahren vor dem Entwicklungsdienst in ihrem Beruf gearbeitet. Dies zeigt ein hohes Qualifikationsniveau der Mehrheit der Entwicklungshelfer/innen. Der hohe Prozentsatz von Personen mit zwei Berufen lässt auch Rückschlüsse über Lern- und Weiterbildungsverhalten zu. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass sich die Fachkräfte durch eine hohe Motivation in Bezug auf ihre berufliche Weiterentwicklung auszeichnen. Dies ist nicht nur ein Kriterium für ihre Eignung für den Entwicklungsdienst, die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens entspricht auch den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes.¹⁴

Vor ihrem letzten Einsatz im Entwicklungsdienst waren bereits 31% der Rückkehrer/innen zu einem früheren Zeitpunkt als Entwicklungshelfer/in tätig, 53% hatten sonstige berufliche Auslandserfahrungen, wobei bei der Mehrheit der Auslandsaufenthalt zwischen einem Monat und einem Jahr lag. Daraus kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass diese Rückkehrer/innen über vielfältige interkulturelle Kompetenzen und Sprachkenntnisse verfügen.

Berufe und Berufsgruppen

Im Folgenden wird die prozentuale Verteilung der Rückkehrer/innen nach Berufen bzw. Berufsgruppen beschrieben.¹⁵

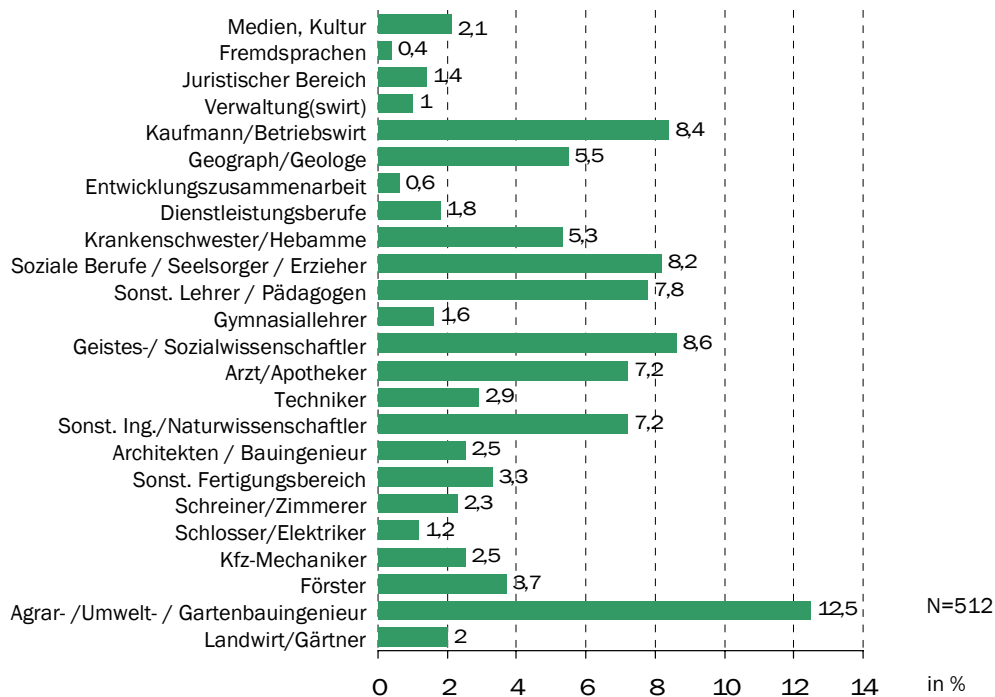
An erster Stelle stehen die „grünen Berufe“ mit 18,2%, (12,5% Agrar- und Gartenbauingenieur/innen, 3,7% Förster/innen und 2,0% Landwirt/innen und Gärtner/innen). Der medizinische Bereich ist mit insgesamt 12,5% vertreten (7,2% Ärzt/innen und Apotheker/innen sowie 5,3% Krankenschwestern/ Krankenpfleger und Hebammen). Diesen Berufsgruppen folgen die Lehrer/innen und Pädagog/innen mit 9,4%, die Geistes- und Sozialwissenschaftler/innen und Ethnolog/innen mit 8,6% und die kaufmännischen Berufe sowie Betriebs- und Volkswirtschaftler/innen mit 8,4%. Die sozialen Berufe, Seelsorger/innen und Erzieher/innen sind mit 8,2% repräsentiert.

Der Vergleich mit den Berufsgruppen der Rückkehrer/innen der Studie von 1989 spiegelt die Veränderungen der Schwerpunkte in den Programmbereichen der personellen Zusammenarbeit wider. Ende der 80er Jahre dominierten Berufe aus dem Gesundheitssektor mit 25% (12,9% Ärzt/innen und 12,1% Krankenschwestern, Hebammen), gefolgt von Lehrern/innen mit 21,7%. Die „grünen Berufe“ waren lediglich mit 7,3% vertreten.

¹⁴ Siehe auch Kapitel 7.

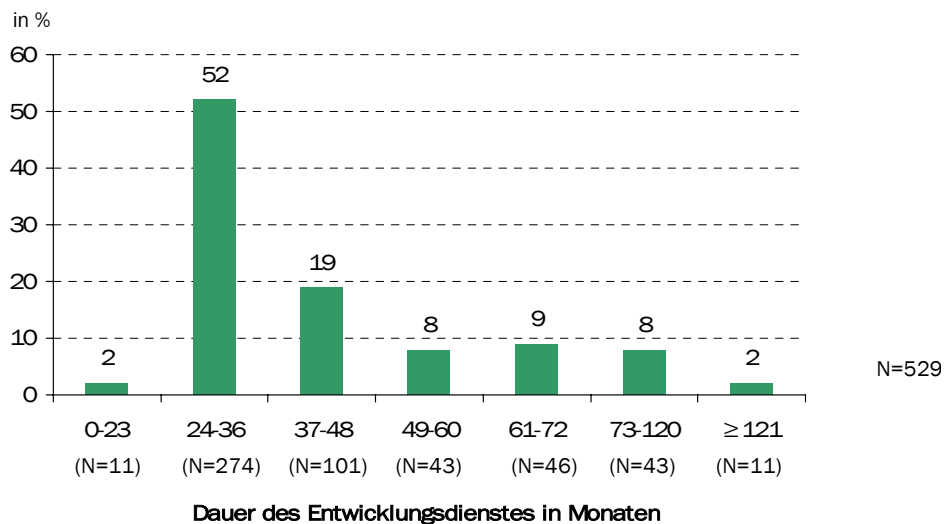
¹⁵ Hierbei handelt es sich um eine von den Gutachtern vorgenommene Kategorisierung, bei der der zuletzt erlernte Beruf zugrunde gelegt wurde. Dabei wurde Wert gelegt auf die Vergleichbarkeit der Berufsgruppen mit den Kategorien der Bundesagentur für Arbeit sowie der Untersuchung von 1989 (Adrian et al.).

Abbildung 5: Berufe/Berufsgruppen¹⁶



Dauer des Entwicklungsdienstes

Abbildung 6: Dauer des Entwicklungsdienstes



¹⁶ Zur besseren Lesbarkeit wird bei dieser und weiteren Abbildungen sowie den entsprechenden Erläuterungen im Text, die sich auf Berufsgruppen beziehen, das generische Maskulinum verwendet.

2.2 Berufliche Situation vor der Ausreise

Vor der Ausreise waren drei Viertel der Entwicklungshelfer/innen (76%) berufstätig, davon hatten 11% Beamtenstatus, 75% waren als Angestellte oder Arbeiter/in tätig und 14% als Selbständige. 71% der Erwerbstätigen hatten vor dem Entwicklungsdienst ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (s. Abbildung 7).

52% der Nicht-Erwerbstätigen befanden sich vor der Ausreise auf Arbeitssuche, ein Drittel (28%) absolvierte eine Fort- oder Weiterbildung, 8% waren Hausfrau oder Hausmann, und 12% gaben sonstige Gründe für ihre Situation als Nicht-Erwerbstätige an.

Abbildung 7: Berufliche Situation unmittelbar vor der Ausreise

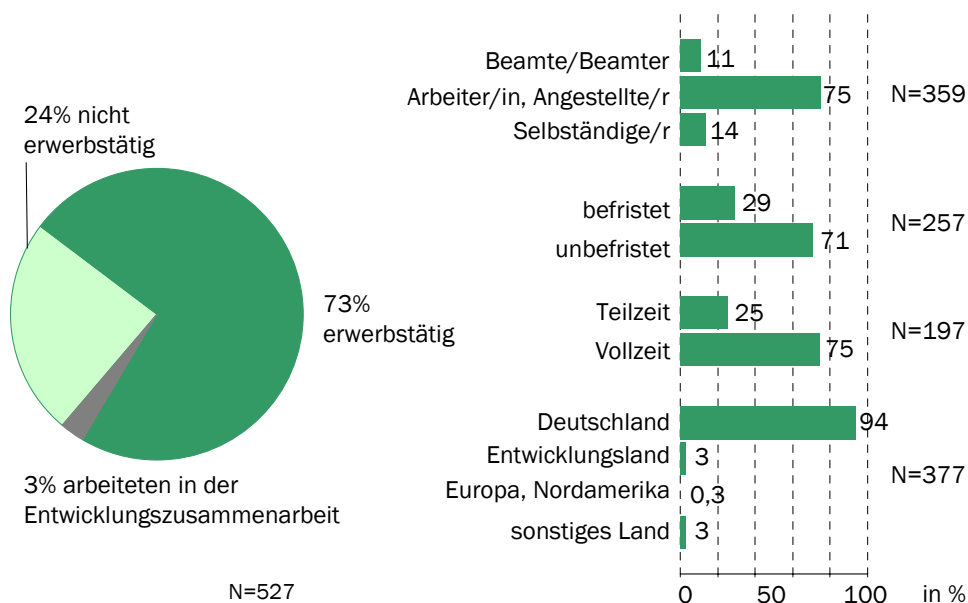
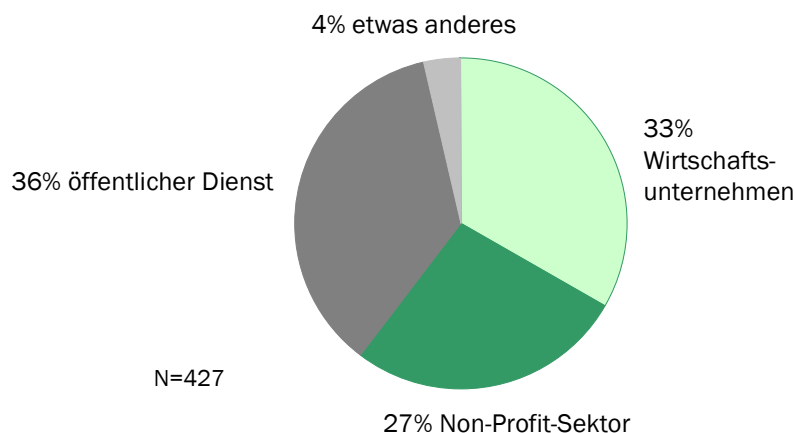


Abbildung 8: Letzte berufliche Tätigkeit vor der Ausreise

Mein Arbeitsplatz war ...



Bei der Beurteilung der beruflichen Tätigkeit vor der Ausreise fällt auf, dass eine große Mehrheit der Rückkehrer/innen mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden war. 64% schätzen ihre damalige Arbeitssituation und 68% das Arbeitsklima als gut bis sehr gut ein. Lediglich die Aufstiegschancen werden mit 44% als sehr schlecht oder schlecht beurteilt (Abbildung 9).

Das lässt darauf schließen, dass die Unzufriedenheit mit der vorherigen Arbeitssituation für die Mehrheit der Fachkräfte kein Grund für die Entscheidung für den Entwicklungsdienst war.

Wie im Abbildung 10 zu erkennen ist, dominierte vielmehr der Wunsch nach einer Veränderung der persönlichen und beruflichen Situation, denn nur 27% der Befragten hätten sich beruflich nicht verändert, wenn sie sich nicht für den Entwicklungsdienst entschieden hätten. 23% hätten sich demzufolge nach einer Zusatzausbildung, Umschulung, Zweitstudium oder einer berufsbegleitenden Weiterbildung umgesehen, um sich langfristig zu verändern und 27% hätten sich um eine andere Tätigkeit im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit bemüht.

Abbildung 9: Beurteilung der vorherigen beruflichen Tätigkeit

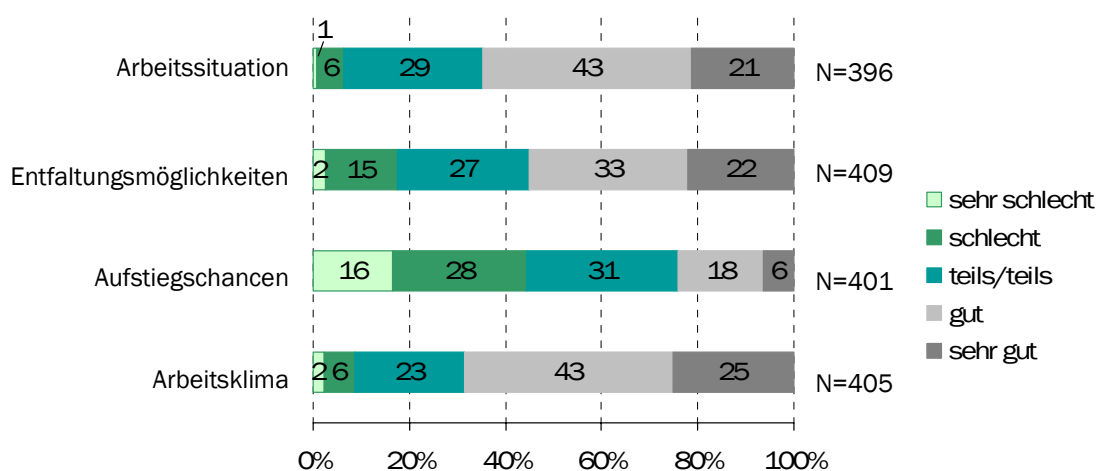
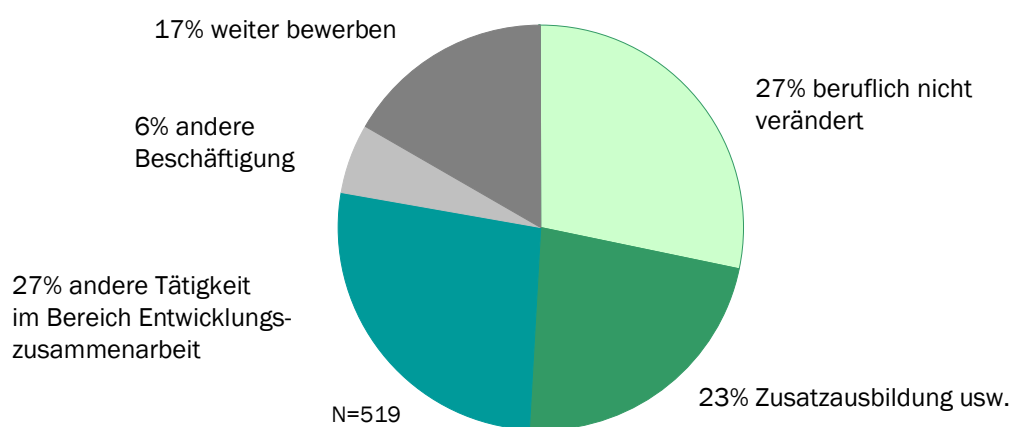


Abbildung 10: „Wenn ich mich nicht für den Entwicklungsdienst entschieden hätte...“



Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Fachkräfte gegenüber dem bundesrepublikanischen Durchschnitt über ein sehr hohes Bildungsniveau verfügen und fast die Hälfte zwei Berufsabschlüsse hat. Dies reflektiert eine hohe Lernbereitschaft und Interesse an persönlicher beruflicher Weiterentwicklung – Faktoren, die die berufliche Reintegration nach dem Entwicklungsdienst fördern können.

3 Vorbereitung auf die Rückkehr vor der Ausreise und im Partnerland

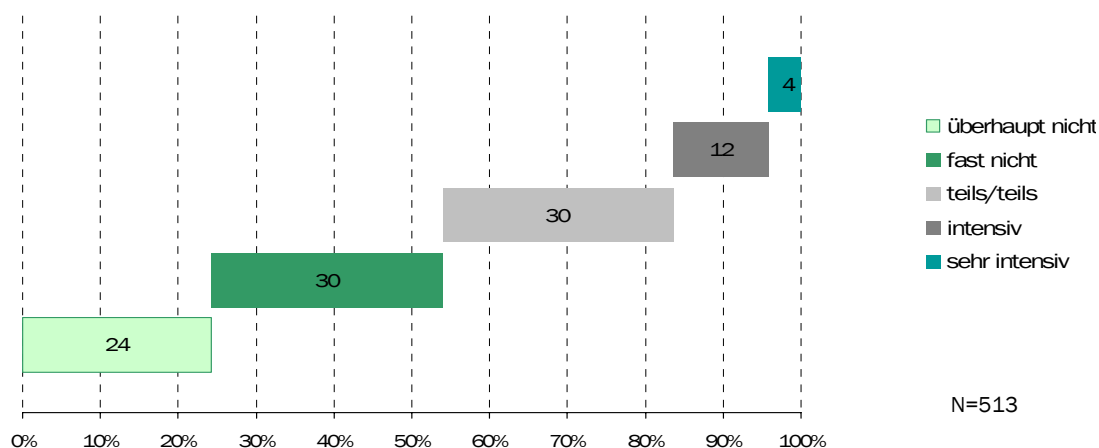
3.1 Stellenwert der Reintegrationsfrage vor der Ausreise

Das Thema der Rückkehr und der beruflichen Reintegration nach dem Entwicklungsdienst muss schon vor der Ausreise ernsthaft behandelt werden, damit potentielle Bewerber/innen die möglichen Schwierigkeiten, die nach dem Entwicklungsdienst auftreten können, in ihre Überlegungen für die Entscheidung zum Auslandseinsatz einbeziehen.

In den Interviews mit Mitarbeiter/innen der Entwicklungsdienste wurde betont, dass dieses Thema sowohl bei der Bewerberauswahl als auch in der Vorbereitung der künftigen Fachkräfte eine wichtige Rolle spielt, vor allem unter dem Aspekt der beruflichen Reintegration in den deutschen Arbeitsmarkt.

Von Seiten der Bewerber/innen und der ausreisenden Fachkräfte wird dem Thema allerdings nicht immer Beachtung geschenkt. Diese Erfahrungen machen einerseits die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen der Entwicklungsdienste, die in der Vorbereitung der Entwicklungshelfer/innen arbeiten, andererseits wird dieser Eindruck auch von den Ergebnissen der Umfrage bestätigt. 54% der Fachkräfte antworten, dass sie sich entweder überhaupt nicht oder nur wenig vor der Ausreise mit ihren beruflichen Perspektiven nach der Rückkehr auseinandergesetzt haben; nur 16% haben sich intensiv damit befasst (s. Abbildung 11). Ein Grund hierfür ist sicherlich die starke Orientierung auf die Ausreise und die Herausforderungen, die im Ausland bevorstehen.

Abbildung 11: „Wie intensiv haben Sie sich vor der Ausreise mit den beruflichen Perspektiven nach der Rückkehr auseinandergesetzt?“

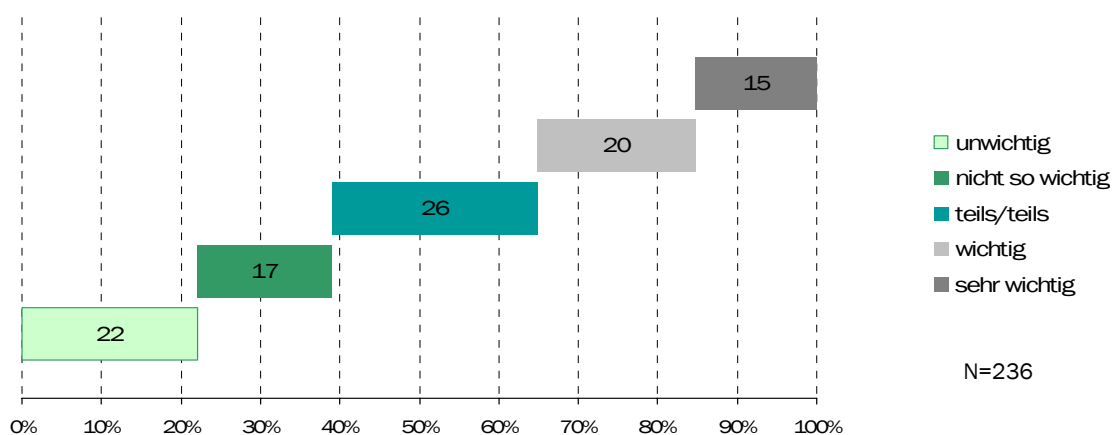


Die Behandlung des Themas Rückkehr durch die Entwicklungsdienste wurde von den rückkehrenden Fachkräften unterschiedlich eingeschätzt. Auf die Frage, wie gut sie der Entwicklungsdienst vor der Entsendung über Belange der späteren beruflichen Wiedereingliederung informiert hatte, gaben 24% der Fachkräfte an, dass sie ungenügend und 18% gut bis sehr gut informiert wurden.

3.2 Die Partner/innen und ihre berufliche Reintegration

45% der Entwicklungshelfer/innen (236 Personen) sind mit Partner/in ausgereist. Mehr als die Hälfte dieser Partner/innen (54%) waren zum Zeitpunkt der Zusage vor der Ausreise berufstätig und 9% arbeitssuchend. In diesem Fall spielt schon vor der Ausreise die Beschäftigung mit der beruflichen Reintegration eine größere Rolle als bei den Entwicklungshelfer/innen selbst. 35% derjenigen, die mit Partner/in ausgereist sind, erklären, dass schon vor der Ausreise die beruflichen Perspektiven des/der Partner/in nach der Rückkehr eine wichtige Rolle gespielt hatten – gegenüber 39% für die diese Frage eine eher untergeordnete Rolle spielte. (s. Abbildung 12).

Abbildung 12: „Welche Rolle haben die beruflichen Perspektiven Ihres Partners/Ihrer Partnerin nach der Rückkehr gespielt?“



Es fällt auf, dass sich deutlich mehr Entwicklungshelfer/innen mit den Berufsperspektiven des Partners oder der Partnerin beschäftigt haben als mit der eigenen beruflichen Reintegration. Dies lässt sich wahrscheinlich damit erklären, dass nur 26% der Partner/innen auch einen Entwicklungshelfer-Vertrag hatte – somit die große Mehrheit während des Auslandseinsatzes und nach der Rückkehr über keine eigene soziale Absicherung verfügt.

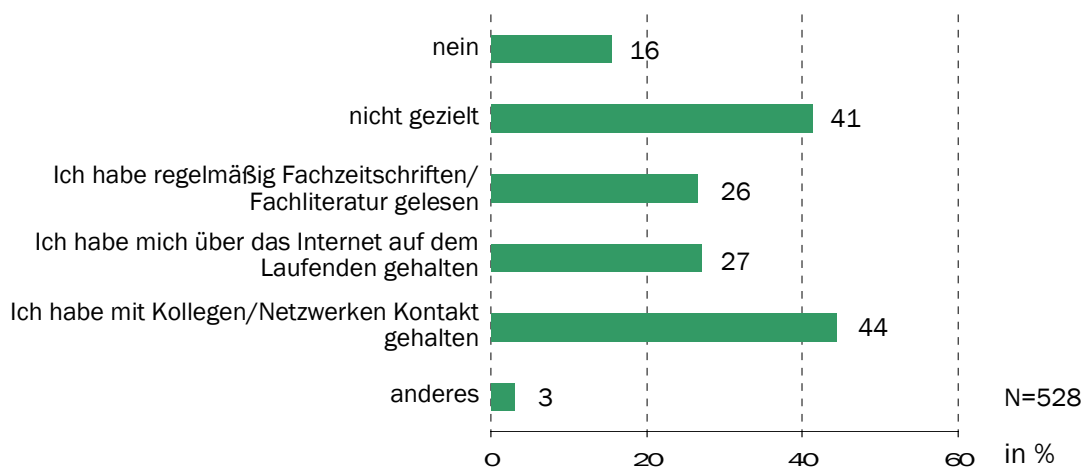
Nach Aussagen der Rückkehrer/innen hatten 39% der Partner/innen Schwierigkeiten bei der beruflichen Reintegration nach der Rückkehr. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich nicht in allen Fällen um den/die gleiche Partner/in wie bei der Ausreise handeln muss bzw. dass gegebenenfalls auch Partnerschaften/Ehen während der Entwicklungsdienst-Zeit gegründet wurden¹⁷ – auch mit Personen aus den Partnerländern. 20% der Fachkräfte, die verheiratet sind oder eine feste Partnerschaft haben, haben eine/n Partner/in, die nicht aus Europa stammt. Erfahrungsgemäß ist die soziale und berufliche (Re-)Integration ausländischer Partner/innen besonders schwierig. In Bezug auf ihre Vermittlungschancen gehören sie zu den „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes.

¹⁷ Siehe Kapitel 2.

3.3 Stellenwert der Reintegrationsfrage während des Entwicklungsdienstes

Mit dem Ziel, ihre berufliche Reintegration nach der Rückkehr zu erleichtern, haben die Entwicklungshelfer/innen in erster Linie Kontakte mit Kolleg/innen und Netzwerken aufrecht erhalten (44%) und sich über das Internet (27%) oder der Lektüre von Fachliteratur (26%) auf dem Laufenden gehalten. 16% geben an, nichts dergleichen getan zu haben und 41% haben sich nicht gezielt über Entwicklungen auf ihrem Fachgebiet in Deutschland auf dem Laufenden gehalten.

Abbildung 13: „Haben Sie sich während Ihrer Tätigkeit als Entwicklungshelfer/in über Entwicklungen in Ihrem Fachgebiet in Deutschland auf dem Laufenden gehalten?“ (Mehrfachnennungen möglich)

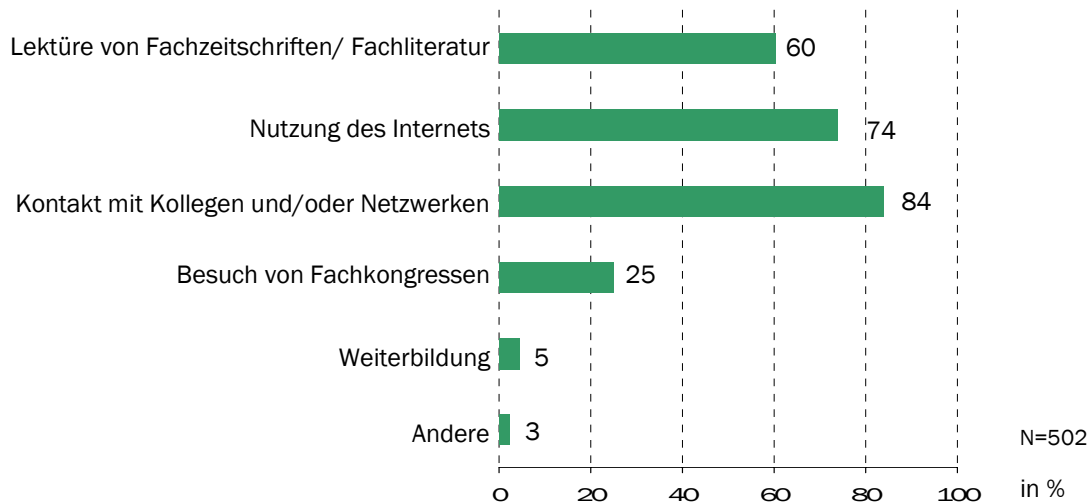


Der relativ hohe Anteil derjenigen, die sich nicht oder nicht gezielt in ihrem Fachgebiet auf dem Laufenden gehalten haben, kann sicher nicht nur mit schwierigem oder nicht vorhandenem Zugang zum Internet erklärt werden.

Einerseits gibt es die Gruppe derjenigen, die beurlaubt sind oder eine verbindliche Wiedereinstellungszusage ihres Arbeitgebers haben. Für sie besteht nicht die gleiche Notwendigkeit, nach der Rückkehr ihren aktualisierten Wissensstand auf ihrem Fachgebiet unter Beweis stellen zu müssen wie dies bei Bewerber/innen auf einen neuen Arbeitsplatz der Fall ist. Andererseits dominieren bei vielen Entwicklungshelfer/innen der Wunsch – und die Notwendigkeit, sich voll und ganz auf die Lebensumstände und beruflichen Herausforderungen im Ausland einzustellen. Das kann dazu führen, die Beschäftigung mit der eigenen beruflichen Zukunft über den Entwicklungsdienst hinaus zurückzustellen.

Um auf ihrem jeweiligen Fachgebiet auf dem Laufenden zu bleiben, empfehlen die Rückkehrer/innen in erster Linie Kontakte mit Kolleg/innen und Netzwerken, gefolgt von der Nutzung des Internet (einschließlich der Möglichkeiten des e-learning) und an dritter Stelle die Lektüre von Fachliteratur. (s. Abbildung 14)

Abbildung 14: „Welche Vorgehensweisen empfehlen Sie ausreisenden Entwicklungshelfer/innen, um auf Ihrem jeweiligem Fachgebiet „up to date“ zu bleiben?“ (Mehrfachnennungen möglich)



Die Notwendigkeit, fachliche Weiterbildungsmöglichkeiten während des Entwicklungsdienstes wahrzunehmen, um auf dem jeweiligen Berufsgebiet das Qualifikationsniveau zu halten und aktuelle Entwicklungen zu verfolgen, wurde von Rückkehrer/innen auch auf dem Rückkehr-Workshop und in Seminaren des Förderungswerkes betont.¹⁸ Dabei wurde das Verfahren der Personalentwicklung, wie es von der AGEH realisiert wird, als adäquat angesehen. Es wurde vorgeschlagen, Fortbildungsveranstaltungen im Partnerland durchzuführen, die sowohl eine Weiterqualifizierung der Fachkräfte zur Ausübung ihrer Entwicklungshelfer-Tätigkeit bedeuten als auch für den künftigen Berufsweg hilfreich sein können.

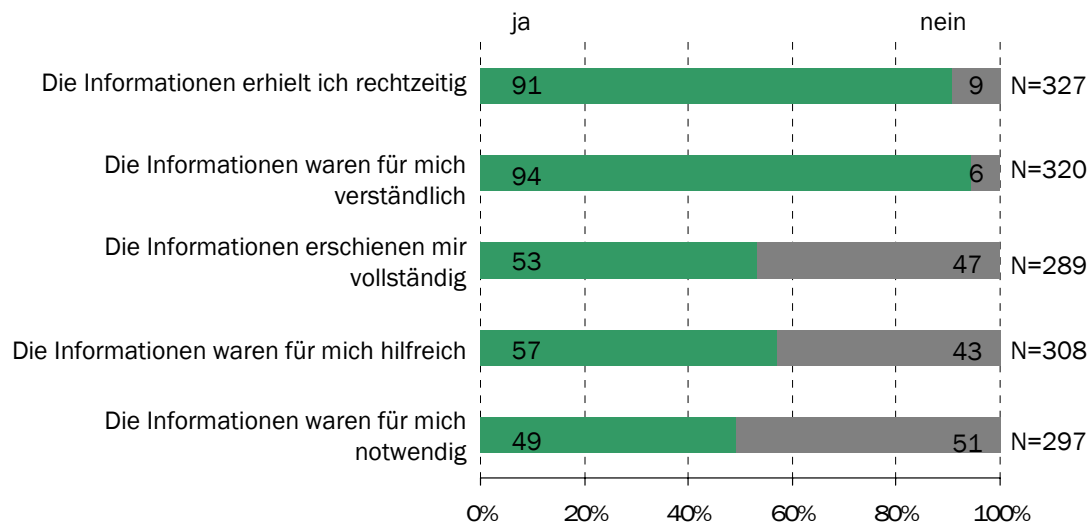
Eine zweite Ebene von Vorschlägen bezog sich auf die Durchführung regelmäßiger Mitarbeitergespräche während des Einsatzes, auch unter dem Aspekt der beruflichen Reintegration sowie Workshops/Seminare zur sozialen und beruflichen Reintegration, die aber noch im Partnerland abgehalten werden sollten. Ebenfalls wurde es als wichtig erachtet, schon im Partnerland zu lernen, die eigenen Kompetenzen darzustellen.

3.4 Informationen der Entsendeorganisationen

Ungefähr ein halbes Jahr vor Vertragsende erhalten die Fachkräfte von ihrer Entsendeorganisation Materialien – das so genannte Rückkehr-Paket. Diese Informationen beinhalten versicherungstechnische Fragen im Zusammenhang mit der Rückkehr, Informationen über den Anspruch auf Arbeitslosengeld, Rückkehr-Veranstaltungen der Entsendeorganisation, Hinweise auf die Angebote des Förderungswerkes etc. Auf die Frage, ob sie im Partnerland Informationen von ihrer Entsendeorganisation zur Rückkehr und zur beruflichen Reintegration erhalten haben, antworteten 76% mit ja, 24% verneinten. Die erhaltenen Informationen werden weitgehend positiv bewertet.

¹⁸ Im Rahmen einer Seminarveranstaltung des Förderungswerkes wurden Fokusgruppen durchgeführt mit dem Ziel, zusätzlich zum Rückkehr-Workshop Einschätzungen und Empfehlungen zur Rückkehr-Arbeit zu erarbeiten.

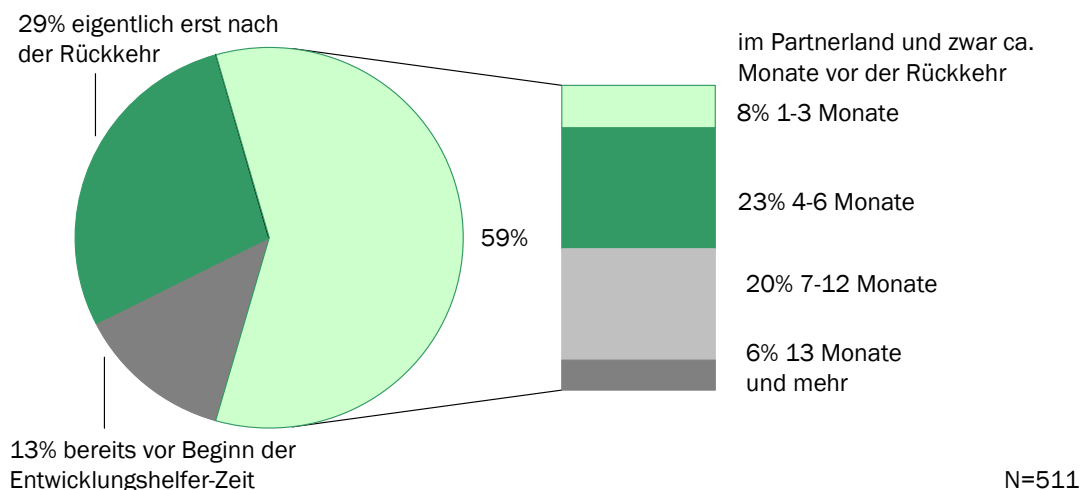
Abbildung 15: „Falls Sie Informationen von Ihrer Entsendeorganisation erhalten haben, wie bewerten Sie diese?“



Die Mehrheit der Fachkräfte (73%) wurde von ihrer Entsendeorganisation während ihres Auslandsaufenthaltes über das Förderungswerk informiert, 81% erhielt die Zeitschrift „transfer“.¹⁹

Die Beschäftigung mit der beruflichen Integration wird von den Fachkräften unterschiedlich gehandhabt, 13% beginnen damit schon vor der Ausreise, 59% im Ausland und 29% fangen erst nach der Rückkehr an, sich mit ihren beruflichen Perspektiven auseinander zu setzen (Abbildung 16)²⁰.

Abbildung 16: „Wann haben Sie begonnen, sich konkret mit der Frage Ihrer beruflichen Reintegration nach der Rückkehr zu beschäftigen?“



¹⁹ Zur Einschätzung der Arbeit des Förderungswerk s. Kapitel 5.

²⁰ Wie in Abbildung 35, Kap.6 ersichtlich wird, schlägt sich die frühe Beschäftigung mit der beruflichen Reintegration in einer verkürzten Dauer der Arbeitslosigkeit nieder.

3.5 Empfehlungen

- Angesichts der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und dem daraus resultierenden schwierigen Prozess der Reintegration wächst das Bewusstsein bei den Rückkehrer/innen, dass es notwendig ist, sich schon frühzeitig mit den beruflichen Perspektiven nach dem Entwicklungsdienst auseinander zu setzen. Die Entwicklungsdienste weisen in der Vorbereitung auf die Angebote des Förderungswerkes hin und übergeben Informationen über das Förderungswerk. Die Fachkräfte, die für den Entwicklungsdienst nicht beurlaubt sind, sollten noch im Partnerland einen ersten Kontakt mit dem Förderungswerk aufnehmen.
- Eine Reihe von Maßnahmen, die eine erfolgreiche Reintegration fördern können, beruht auf der Eigeninitiative der Fachkräfte, dazu zählen Aktivitäten wie der Aufbau und die Beteiligung an Netzwerken, die einen Informations- und Erfahrungsaustausch ermöglichen, das Beobachten der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und im eigenen Berufsfeld und frühzeitige Bewerbungen.
- Von Seiten der Entwicklungsdienste ist es aber notwendig, dafür Bedingungen zu schaffen, die dies ermöglichen und unterstützen wie zum Beispiel der Zugang zum Internet, soweit die technischen Voraussetzungen gegeben sind. Ein unproblematischer Zugang zum Internet und dessen Benutzung ermöglichen z.B. auch Fort- und Weiterbildungen über e-learning-Kurse oder Fernstudiengänge.
- Die Praxis der Dienste, den Fachkräften bei kurzfristigen Maßnahmen zur berufsspezifischen Fortbildung, wie zum Beispiel dem Besuch eines Fachkongresses oder Seminars, Sonderurlaub zu gewähren, sollte beibehalten werden.
- Des Weiteren wird den Diensten empfohlen, Konzepte der Personalentwicklung für ihre Fachkräfte zu entwickeln bzw. bestehende Modelle auszubauen und anzuwenden. Dazu gehört auch das Angebot von Fortbildungen zu Themen wie beispielsweise Organisationsentwicklung, Projektmanagement, Wissensmanagement etc. Diese Fortbildungen im Rahmen des Entwicklungsdienstes tragen einerseits zu einer verbesserten Qualität der Arbeit der Fachkräfte im Projekt bei und sind andererseits ein wichtiges Element der beruflichen Weiterqualifizierung der jeweiligen Fachkräfte.
- Ein weiteres Instrument der Personalentwicklung, das auch bei den Entwicklungshelfer/innen Anwendung finden sollte, ist das regelmäßige Führen von Mitarbeitergesprächen. Hierbei sollten Themen der beruflichen Reintegration eine wichtige Rolle spielen. Da mit Ausnahme des DED die Dienste in der Regel nicht über die entsprechende personelle Infrastruktur vor Ort verfügen, sollten diese Mitarbeitergespräche bei den Besuchen in den jeweiligen Zentralen der Entwicklungsdienste während des (Heimat-)Urlaubs geführt werden.

4 Die verschiedenen Dimensionen der Reintegration

4.1 Der Rückkehr-Prozess

Die Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst ist ein tiefer Einschnitt für die rückkehrenden Entwicklungshelfer/innen, ihre Familien und Partner/innen.

Diese Situation ist ein komplexer Prozess, der an die Rückkehrer/innen hohe Ansprüche stellt, um eine relativ reibungslose Bewältigung zu erreichen. Es ist sicher nicht übertrieben, von einem Wechselbad der Gefühle in diesem Zusammenhang zu sprechen. Eine Fachkraft drückte dies auf dem Rückkehr-Workshop folgendermaßen aus: „Ich war sehr zwiespalten, aber mit Lust auf neue Herausforderungen, die leider immer mehr schwand“.²¹

Einerseits wird die Freude auf die Rückkehr in die „Heimat“, das Wiedersehen mit Familie und Freund/innen empfunden, andererseits gilt es, viele Herausforderungen im persönlichen und beruflichen Bereich zu bewältigen. Und nicht zuletzt sind die Erfahrungen, die im Partnerland gemacht wurden, eventuell auch Freundschaften und Bekanntschaften, weiterhin präsent. Die zwar bekannte deutsche Alltagswelt wird auf dem Hintergrund der persönlichen Veränderungen und Erfahrungen in einem anderen Licht gesehen. Oft wird in diesem Zusammenhang auch von einem Rückkehr- oder Kulturschock gesprochen.

Die Rückkehr muss als Prozess verstanden werden, der, abhängig von der Person und ihrer Situation, Wochen, Monate oder sogar Jahre dauern kann.

Die Rückkehrer/innen sind sich bewusst über die Veränderungen, die ihr Einsatz in der Entwicklungszusammenarbeit für ihre persönliche und berufliche Entwicklung bedeutet und gehen in der Regel mit einer positiven Grundhaltung diese Herausforderung an: „... ich war neugierig, wie ich meine alte Heimat mit meiner neuen Brille wahrnehmen werde“.²²

Nach den Ergebnissen der schriftlichen Umfrage verlief für 33% der Entwicklungshelfer/innen die Rückkehrphase ohne nennenswerte Belastungen und für 34% der Befragten war die Umstellung auf die deutsche Lebenswelt ein unproblematischer Prozess (s. Abbildung 17).

31% der Rückkehrer/innen gaben an, dass der Geldbedarf bzw. die Rückkehrkosten nicht ihre Reserven überschritten hatten und 26% waren der Ansicht, dass dies nur in geringem Maße zutrifft. Nur 7% stimmten der Aussage, dass die Rückkehrkosten die Reserven überschritten hatten, voll zu (s. Abbildung 17). Auch die Wohnungssuche gestaltete sich für 63% der Befragten nicht aufwendiger als vermutet. 25% gaben an, dass die Stellensuche sich nicht anders gestaltete als es ohne Entwicklungsdienst gewesen wäre, 23% sehen kaum Differenzen; 36% sind der Ansicht, dass die Stellensuche sich anders gestaltete als es ohne Entwicklungsdienst gewesen wäre (s. Abbildung 18).

²¹ Zitat einer ehemaligen Fachkraft, Rückkehr-Workshop, Berlin, 17.-18.06.2005.

²² Idem.



Abbildung 17: „Die Rückkehr nach Deutschland bedeutet eine generelle Umstellung. Im Folgenden finden Sie eine Auswahl von Situationen, die rückkehrende Fachkräfte (und ihre Familien) möglicherweise erleben.“

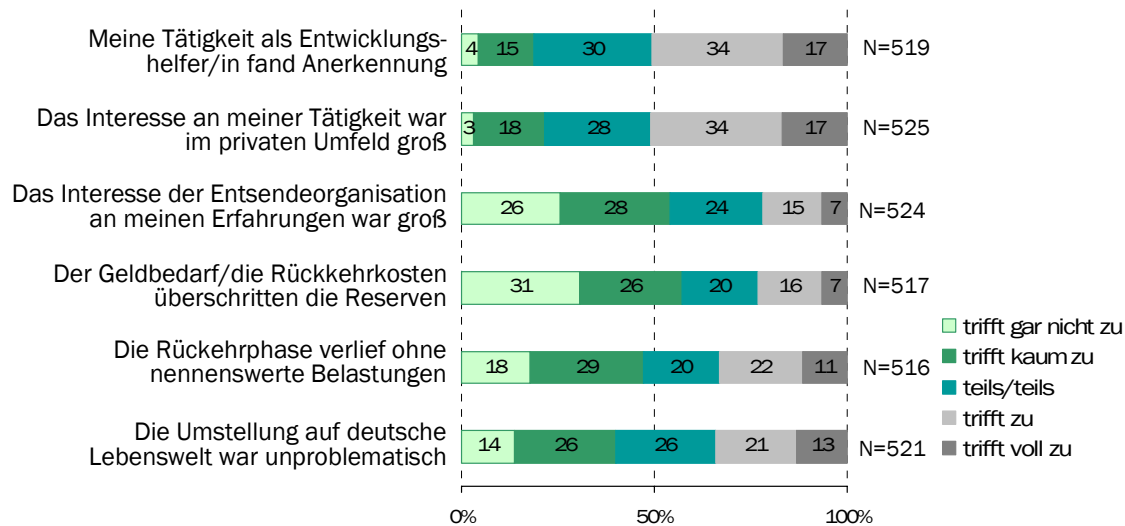


Abbildung 18: „Die Rückkehr nach Deutschland bedeutet eine generelle Umstellung. Im Folgenden finden Sie eine Auswahl von Situationen, die rückkehrende Fachkräfte (und ihre Familien) möglicherweise erleben.“

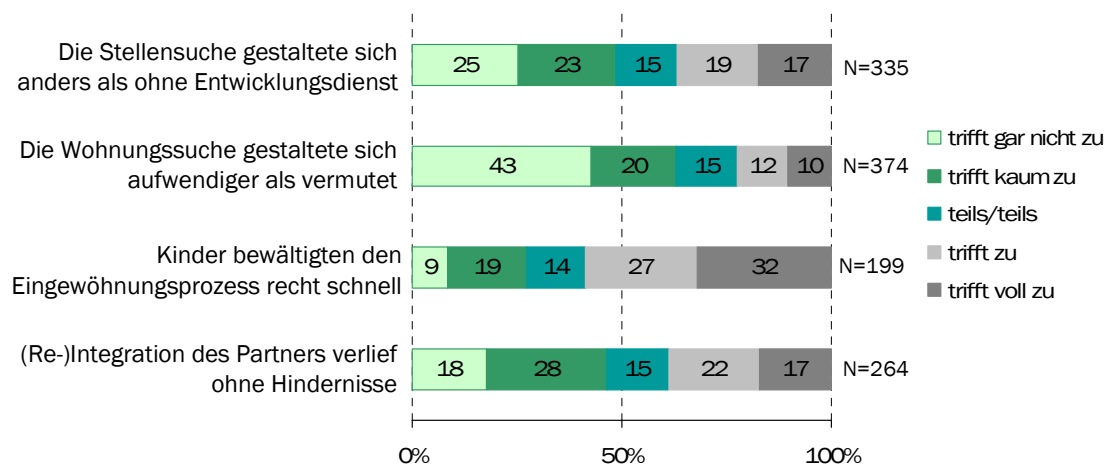
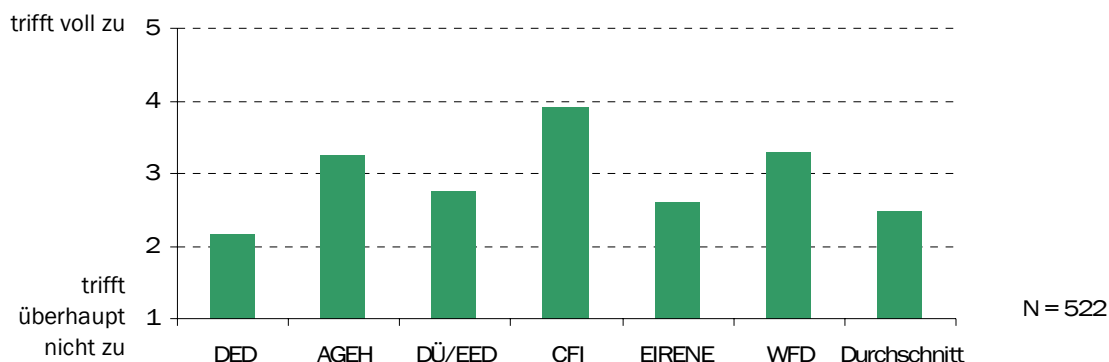


Abbildung 19: In der deutschen Zentrale der Entsendeorganisation bestand ein reges Interesse an meinen Erfahrungen und ggf. Anregungen²³



Die Hälfte der Befragten erfuhr großes Interesse und Anerkennung an der Tätigkeit als Entwicklungshelfer/in im privaten Umfeld (Abbildung 17). In der deutschen Zentrale der Entsendeorganisation bestand nach Einschätzung von 54% der Rückkehrer/innen kein oder nur geringes Interesse an ihren Erfahrungen und Anregungen (Abbildung 19). Diese Aussage wurde von vielen Teilnehmern des Rückkehr-Workshop bestätigt, wobei differenziert werden muss zwischen den Einschätzungen der Rückkehrer/innen der jeweiligen Dienste. Es wurde vor allem Kritik am Verfahren des DED geäußert, wie es im Untersuchungszeitraum bis Ende 2004 angewendet wurde.²⁴

Integration der Kinder und Partner/in

Die Integration der Kinder war in der Mehrzahl der Fälle relativ unproblematisch. So gaben 59% von 199 Rückkehrer/innen mit Kindern an, dass diese den Eingewöhnungsprozess recht schnell bewältigten (s. Abbildung 18). Erklären lässt sich dies sicher damit, dass die Mehrzahl der Kinder zum Zeitpunkt der Rückkehr überwiegend noch kleiner war, was erfahrungsgemäß die Integration erleichtert.²⁵

Anders stellt sich die Situation bei den Partner/innen dar: 46% der Rückkehrer/innen mit Partner/in haben die (Re-)Integration der Partner/in als einen Prozess mit Hindernissen erlebt (s. Abbildung 18). Wie schon in Kapitel 3.2 erläutert waren 54% der mitausreisenden Partner/innen vor der Ausreise berufstätig. Da die Mehrheit der mitausreisenden Partner/innen keinen eigenen Entwicklungshelfer-Vertrag hatte und sie somit während des Auslandsaufenthaltes auch über keine eigene soziale Absicherung verfügten, besteht für sie kein Anspruch auf Arbeitslosengeld und andere Wiedereingliederungshilfen. Dies stellt zweifelsohne ein zusätzliches Problem ihrer Wiedereingliederung dar.

Ein weiterer Aspekt, der den Prozess der Wiedereingliederung erschweren kann, sind Änderungen im individuellen Lebenskontext der Rückkehrer/innen, wenn im Ausland neue Lebenspartner/innen gefunden werden, die sich beruflich, sozial, sprachlich und kulturell in Deutschland einfinden müssen.

²³ Mittelwert der Einschätzung des Interesses an den eigenen Erfahrungen bei der deutschen Zentrale der Entsendeorganisation.

²⁴ Siehe auch Erläuterungen zum Rückkehr-Konzept des DED Kapitel 4.

²⁵ Siehe Kapitel 2.

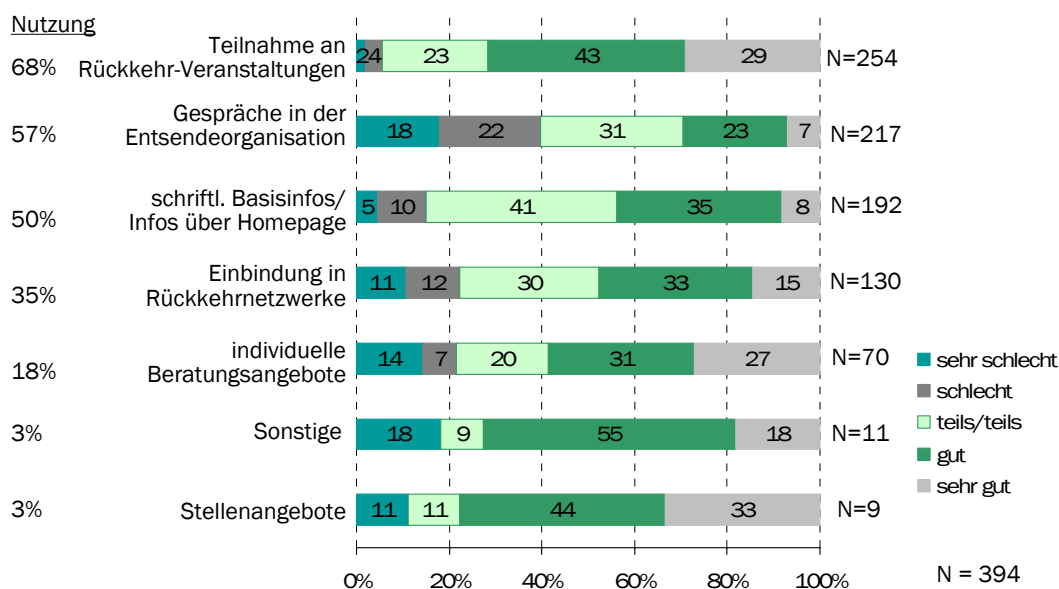
Es handelt sich zweifelsohne um eine Vielzahl von Faktoren, die die verschiedenen Ebenen der Reintegration beeinflussen. Nicht nur die sozialen und wirtschaftlichen Aspekte spielen eine Rolle – auch die persönliche Einstellung und Umgehensweise jeder einzelnen Fachkraft (und ihrer Familien und Partner/innen)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

4.2 Rückkehr-Programme der Entwicklungsdienste

Ein wichtiger Faktor, der den Prozess der Integration beeinflussen und Hilfestellung für die Rückkehrer/innen bedeuten kann, sind die Maßnahmen und Aktivitäten der jeweiligen Entsendeorganisation.

76% der Rückkehrer/innen (394 Personen) nutzten Angebote ihrer Entsendeorganisation und schätzten sie folgendermaßen ein (Abbildung 20):

Abbildung 20: Angebote der Entsendeorganisation (Mehrfachnennungen möglich)



Es fällt auf, dass eine große Mehrheit (72%) der Rückkehrer/innen die besuchten Rückkehr-Veranstaltungen als gut bis sehr gut bewertet während die Gespräche in der Entsendeorganisation nur von 30% als gut bis sehr gut und von 40% als schlecht bis sehr schlecht beurteilt werden.

Auf dem Rückkehr-Workshop erklärten mehrere Teilnehmer/innen, 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. Die Einschätzungen dieser Gruppe werden in der Umfrage bestätigt – wie in Abbildung 19 ersichtlich wird. Im Gegensatz dazu besteht bei einer Rückkehr-Veranstaltung eher die Möglichkeit, die Erfahrungen einzubringen und sich mit anderen Rückkehrer/innen und hauptamtlichen Mitarbeiter/innen auszutauschen.

Im Folgenden wird die Rückkehr-Arbeit der Entwicklungsdienste dargestellt. Die Informationen beziehen sich auf semi-strukturierte Interviews, die von den Gutachtern mit den verantwortlichen Mitarbeiter/innen der jeweiligen Organisationen im Rahmen der Untersuchung geführt wurden sowie auf Informationsmaterialien der Entwicklungsdienste. Bei

den Interviews wurden die verschiedenen Aspekte der Rückkehr behandelt, der Schwerpunkt lag auf der beruflichen Reintegration.

Lediglich mit CFI war es nicht möglich, ein Gespräch zu führen. Trotz mehrmaliger Bemühungen der Gutachterin um ein Gespräch kam dieses nicht zustande. Die Leitfragen für das Gespräch mit den Entwicklungsdiensten wurden von CFI daraufhin schriftlich beantwortet.

Übersicht über die Rückkehr-Angebote der Dienst²⁶

	AGEH	CFI	DED	DÜ/EED	EIRENE	WFD
Fachkräfte im Entwicklungsdienst (einschl. ZFD), Stichtag 31.12.04	211	70	899	180	26	31
Durchschnittliche Vertragsdauer/Jahre	3	4	2,6 – 3	4,5	4	3
Anzahl Rückkehrer / Jahr	60	10 – 12	300	50	5-6	8
Anzahl RK-Veranstaltungen pro Jahr	5 – 6*	1	12	30-40**	3 ²⁷	- ²⁸
Dauer der RK-Veranstaltungen / Auswertungs-Tage	5	2 – 3	1,5 ²⁹	4	3	- ³⁰
Teilnahme	Teil des Vertrags	freiwillig	freiwillig	verbindlich	freiwillig	-
Zusammenarbeit mit anderen Diensten	DÜ/EED	Nein		AGEH	DÜ/EED AGEH	AGEH DED

* Auswertungstage, 2-3 RK-Seminare, individuelle Rückkehr-Abschluss-Gespräche 8 Treffen der Facharbeitskreise

** individuelle RK-Gesprächstage, 4 Auswertungsseminare, 1 Rückkehrerinnenseminar, 2 Multiplikator/innenseminare, 1 Familienwoche, 1 Jugendworkshop, 5 Regionalseminare, 1 Fortbildungskurs

²⁶ Quelle: Interviews mit den verantwortlichen Mitarbeiter/innen der Dienste, Jahresberichte und Infomaterial. Mit Ausnahme der Daten zu den Rückkehr-Veranstaltungen des DED, beziehen sich die hier dargestellten Informationen auf das Jahr 2004.

²⁷ Für EIRENE-Rückkehrer/innen besteht außerdem die Möglichkeit, an den Auswertungs-Tagen von AGEH oder DÜ/EED teilzunehmen.

²⁸ WFD führt keine eigenen Veranstaltungen oder Kurse durch, verweist aber auf Angebote von AGEH und DED sowie des Förderungswerkes.

²⁹ seit 2005

³⁰ Die Auswertung erfolgt bei WFD über ein Abschlussgespräch an einem Tag nach Rückkehr in der Geschäftsstelle, dieses Gespräch ist verbindlich.

Gemeinsamkeiten in der Rückkehr-Arbeit der Entwicklungsdienste

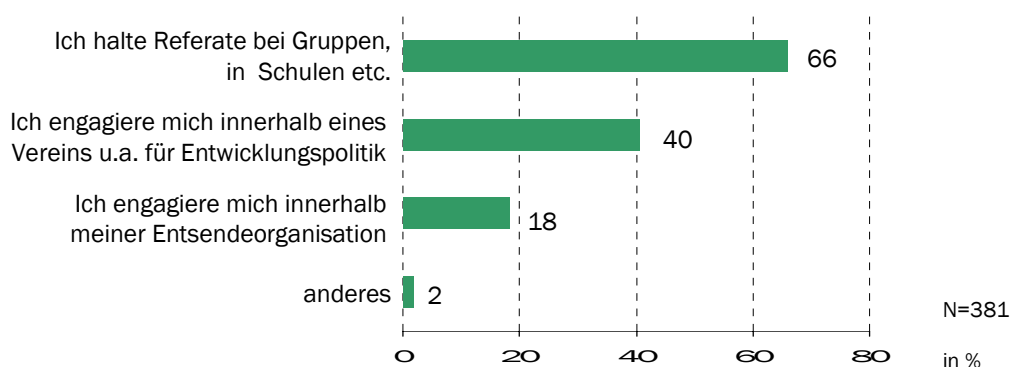
Bei allen Diensten wird das Thema der Rückkehr schon bei der Auswahl der Bewerber/innen und der Vorbereitung auf die Ausreise angesprochen. Bei einigen Diensten können Kandidat/innen, die sich nicht mit der Frage auseinandersetzen wollen, aus diesem Grund abgelehnt werden.

Die Rückkehrer/innen werden auf ihre Eigenverantwortung in Bezug auf ihre spätere Reintegration hingewiesen. Die Entsendeorganisationen können lediglich eine Unterstützung für diesen Prozess leisten. Die Förderung der beruflichen Reintegration ist Auftrag des Förderungswerkes, die Rückkehrer/innen werden von ihren Entsendeorganisationen über dessen Arbeitsbereiche und Angebote informiert.

Der berufliche Reintegrationsprozess der ehemaligen Entwicklungshelfer/innen, vor allem die Stellensuche, wird dennoch teilweise von den Entwicklungsdiensten unterstützt, sei es über Hinweise auf freie Stellen von Seiten der Mitarbeiter/innen der Geschäftsstellen, über die Verbreitung von Informationen über Stellenangebote über die jeweiligen Internetseiten oder dem Intranet für Rückkehrer/innen sowie durch die Unterstützung zur Bildung und Förderung von Rückkehr-Netzwerken.

Da alle Entwicklungsdienste gemäß ihres Auftrags einen Beitrag zur entwicklungspolitischen Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit leisten, wird versucht, hierfür die rückkehrenden Entwicklungshelfer/innen zu gewinnen und an die Organisation zu binden. Hierzu werden Fortbildungen und Qualifizierungskurse angeboten z. B. zu Moderation, Medien- und Methodenkenntnissen, Rhetorik, bei der AGEH besteht die Möglichkeit zur Mitarbeit bei den sektoralen Facharbeitskreisen. Eine große Zahl von Rückkehrer/innen engagiert sich in der entwicklungspolitischen Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit wie in Abbildung 21 erkenntlich ist.

Abbildung 21: „Falls Sie sich (neben Ihrer Berufstätigkeit) in entwicklungspolitischer Arbeit engagieren, was unternehmen Sie?“ (Mehrfachnennungen möglich)



Einige Dienste verfügen darüber hinaus über das Instrument der Inlandsverträge (im Falle des DED sind es zum jetzigen Zeitpunkt Fachkooperationen im Inland), die einer begrenzten Anzahl von rückkehrenden Fachkräften die Arbeit in der entwicklungspolitischen Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit ermöglichen, und in einigen Fällen eine Weiterbeschäftigung über den Inlandsvertrag hinaus erlauben.

AGEH

Die AGEH praktiziert ein Modell der Personalentwicklung, das mit der Qualifizierung der Fachkräfte in der Vorbereitung auf den Entwicklungsdienst beginnt und mit der Rückkehr-Arbeit endet. Das Konzept beinhaltet neben Weiter- und Fortbildung im Dienstvertrag auch Aspekte der eigenen Karriereplanung, „... sich auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu halten, kommt letztendlich auch der Arbeit im momentanen Projekt und der Personalakquisition bei neu zu besetzenden Personalplätzen zu Gute“.³¹

Nach Aussagen der Mitarbeiter/innen nutzten die Fachkräfte früher die Weiterbildungsangebote vor allem zur Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse, jetzt werden verstärkt berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen wie zum Beispiel Fachseminare zu Organisationsentwicklung sowie Coaching und Supervision angeboten.

Diesem Konzept zufolge beginnt die Rückkehr-Arbeit nicht mit dem Vertragsende sondern mit der Auswahl und Vorbereitung der Entwicklungshelfer/innen, wobei im Gespräch mit den Bewerber/innen geklärt wird, ob eine Beurlaubung möglich ist. Vor allem bei älteren Bewerber/innen, die einen festen Arbeitsplatz haben und mit dem Entwicklungsdienst ihre bisherige Berufslaufbahn verlassen, spielt dies eine besondere Rolle. Beim Vorbereitungskurs wird das Thema Rückkehr behandelt, die Teilnahme ist verpflichtend. Während der Dienstvertragszeit spielt das Thema Rückkehr eher eine untergeordnete Rolle, es wird aber z. B. bei Dienstreisen angesprochen.

Bei den Rückkehr-Auswertungstagen (an denen die meisten Vertragsinhaber/innen mit ihren Ehepartner/innen teilnehmen), werden die Erfahrungen der Fachkräfte systematisiert und in einen Gesamtkontext eingeordnet. Nach dem Verständnis der AGEH ist das Systematisieren der Erfahrungen auch eine wichtige Grundlage für zukünftige Bewerbungen. Bei eventuellen Schwierigkeiten und psychologischen Problemen haben Rückkehrer/innen die Möglichkeit, drei Stunden Beratung und Coaching und bis zu zehn Stunden Supervision für die berufliche Beratung zu erhalten.

Die AGEH hat keinen eigenen Auftrag zur Bildungsarbeit. Sie verfügt aber über das Instrument der Facharbeitskreise³²: Gesundheit, Ländliche Entwicklung, Handwerk/Berufsbildung und Entwicklungspolitische Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit. An diesen Arbeitskreisen können auch Rückkehrer/innen teilnehmen und damit einen thematischen Einblick in die aktuellen Entwicklungen und Tendenzen in ihrem Berufsfeld bekommen.

CFI

Wie bei den anderen Entwicklungsdiensten wird auch bei CFI das Thema Rückkehr sowohl bei der Vorbereitung der Fachkräfte als auch während des Entwicklungsdienstes behandelt, es wird auch auf die Angebote des Förderungswerkes hingewiesen. Sechs Monate vor Vertragsende bekommen die Entwicklungshelfer/innen Material zur Vorbereitung auf die Rückkehr. Abschließend finden in der Dienststelle Auswertungsgespräche (internes Debriefing) statt, bei Bedarf gibt es auch ein externes Debriefing. Dabei wird über die Seminar-Angebote der anderen Dienste informiert, die Teilnahme ist freigestellt. Mit den anderen Diensten gibt es keine konkrete Zusammenarbeit.

³¹ AGEH-Jahresbericht 2003.

³² Stand: bis Ende 2004.

In der Regel findet einmal im Jahr ein Rückkehr-Seminar statt, darüber hinaus gibt es Treffen der ehemaligen Entwicklungshelfer/innen, bei denen auch das Thema Rückkehr behandelt wird. Gemeindemitglieder und Unterstützer von CFI informieren darüber hinaus über Stellenangebote für Rückkehrer/innen.

DED

Die Rückkehr-Arbeit des DED hat verschiedene Phasen durchlaufen, seit Anfang 2005 arbeitet der Dienst auf der Grundlage eines neuen Konzeptes. Die Rückkehrarbeit ist nach diesem Verständnis Teil der Inlandsarbeit.

Die Rückkehr wird vor der Ausreise thematisiert, die Information für die Rückkehr wird sechs Monate vor der Heimreise ausgehändigt. Es wird vor Ausreise und im Infopaket auf die Leistungen des Förderungswerkes hingewiesen. Der DED ist daran interessiert, die Rückkehrer/innen an sich zu binden und bietet zu diesem Zweck die Referententätigkeit in der entwicklungspolitischen Bildung an, die von der Bildungskordinatorin und den Regionalen Bildungsstellen unterstützt wird. Es gibt darüber hinaus mehrere selbst organisierte Kreise (meist nach Partnerland) von Rückkehrer/innen, die sich in bestimmten Turnus treffen.

Nach Aussagen der Mitarbeiter/innen des DED hatte ein erheblicher Erneuerungsbedarf der Rückkehr-Arbeit bestanden, da die frühere Rückkehrarbeit nur wenig koordiniert erfolgte und die Rückkehrer/innen darauf mit immer größerer Unzufriedenheit reagiert hätten. Nach dem Umzug der DED-Zentrale von Berlin nach Bonn wurde deshalb die Rückkehrarbeit neu organisiert.

Die Entwicklungshelfer/innen meldeten sich nun nach ihrer Rückkehr mit einem Formblatt, das nach Fachgebieten geordnet war. Die Rückkehrer/innen waren ein bis zwei Tage im DED und führten Einzelgespräche mit den jeweiligen Fachabteilungen, den Regionalreferaten, der Verwaltung und mit dem Rückkehrreferat. Die rückkehrenden Entwicklungshelfer/innen seien dabei allerdings weitgehend isoliert gewesen, d.h. sie konnten sich nicht mit anderen Rückkehrer/innen über ihre Erfahrungen im Partnerland und die Rückkehr austauschen und fühlten sich deshalb alleingelassen und nicht angenommen.

Im Jahr 2005 führte der Dienst ein neues Konzept der Rückkehr-Arbeit ein. Nach dem ab 2005 praktizierten Konzept finden einmal im Monat Rückkehrtage mit einer Dauer von einhalb Tagen statt, an denen jeweils ca. 20 Rückkehrer/innen teilnehmen. Eine Anmeldung zu den Rückkehr-Tagen findet vor der Rückkehr statt. Von den ca. 300 Rückkehrer/innen, die jährlich ihren Vertrag beenden, nehmen etwa 240 an diesen Rückkehrveranstaltungen des DED teil. Der restliche Personenkreis wickelt den Vertrag, die ärztliche Abschlussuntersuchung und die Gespräche mit Fach- und Regionalreferat auf anderem Wege ab.

Die neuen Maßnahmen zur Integration der Rückkehrer/innen sollen ermöglichen, dass „Rückkehrer Gelegenheit erhalten im Rahmen der Debriefings die sozialen und psychischen Umstände ihrer EH-Tätigkeit aufzuarbeiten“.³³ Gefördert werden Gespräche und der Austausch untereinander sowie mit Mitarbeiter/innen der Zentrale, gearbeitet wird in Gruppen und in Einzelgesprächen. Es werden Foren zu unterschiedlichen Themen der Entwicklungszusammenarbeit und entwicklungspolitischen Bildungsarbeit angeboten, zu Fragen der Reintegration sowie Foren, die die Aufarbeitung der interkulturellen Erfahrung der Fachkräfte ermöglichen sollen.

³³ Die Inlandsarbeit des DED, Oktober 2004, Entwurf.

Am Forum zur beruflichen Orientierung nehmen Vertreter/innen des Förderungswerkes oder der ZAV sowie der Arbeitsagentur Bonn teil. Von Seiten der Arbeitsagentur werden Informationen zur Neuregelung der Bemessung des Arbeitslosengeldes und anderen relevanten Fragen in diesem Kontext gegeben.

Nach Aussagen der verantwortlichen Mitarbeiterinnen des DED lassen die Evaluierungen dieser Rückkehr-Tage und das Feedback der Teilnehmer/innen auf einen hohen Grad an Zufriedenheit schließen, wobei dem Wunsch der Rückkehrer/innen nach einer Verlängerung der Veranstaltung um einen Tag aus verschiedenen Gründen nicht nachgekommen werden kann.

DÜ/EED

Die Rückkehr-Arbeit spielt bei der Personalvermittlung eine wichtige Rolle. Die Bewerber/innen werden schon bei der Auswahl mit dem Thema Rückkehr konfrontiert. DÜ/EED zeichnet sich durch eine starke Familienorientierung aus, d.h. dass bei der Vermittlung auch die Belange der mitausreisenden Kinder berücksichtigt werden.

Das Thema Reintegration ist immer präsent, bei allen Kursen und Seminaren sind Rückkehrer/innen dabei. Dabei spielt das Prinzip des Voneinander-Lernens eine wichtige Rolle. Als ein wichtiger Bestandteil ihrer Reintegration erleben viele Rückkehrer/innen die Möglichkeit, in der Vorbereitung neuer Fachkräfte tätig zu werden und dort ihre Erfahrungen weitergeben zu können. Dadurch erleben sie eine große Wertschätzung ihrer Überseeerfahrungen mit DÜ/EED, sehen dies aber auch als ständige Möglichkeit, der eigenen Reflexion und Weiterbearbeitung ihres Themas über mehrere Jahre hinweg. Ca. 180 Rückkehrer/innen im Jahr nehmen diese Gelegenheit wahr.

Nach der Rückkehr wird ein Rückkehr-Gespräch geführt, an dem Mitarbeiter/innen der jeweils zuständigen Abteilung teilnehmen. Dieser Termin sollte zeitnah zur Rückkehr stattfinden. Des Weiteren gibt es Auswertungsseminare für rückkehrende Fachkräfte und ihre Familien. Die Rückkehrer/innen nehmen daran teil, wenn sie es für sich als sinnvoll erachten, das kann bis zu sechs Jahren nach der Rückkehr sein. Da die Rückkehr als Prozess verstanden wird, der über einen längeren Zeitraum gehen kann, werden den Zurückgekehrten weitere Möglichkeiten des Treffens und der Fortbildung angeboten. Der Dienst vermittelt viele Familien, die nach der Rückkehr mit besonderen Schwierigkeiten in der Konstruktion und Organisation des Alltagslebens konfrontiert sind. Deshalb bietet DÜ/EED jedes Jahr eine Familienwoche an, an der Familien zum Teil über mehrere Jahre teilnehmen, sich mit anderen Familien dort treffen und die Möglichkeit haben, thematische und emotionale Unterstützung bei der Reintegration für die ganze Familie zu erhalten.

Nach Aussagen der Mitarbeiter/innen von DÜ/EED versuchen Kinder und Jugendliche oft, sich nach der Rückkehr so schnell wie möglich an hiesige Gegebenheiten anzupassen und verdrängen ihre Erfahrungen in Übersee. Sie fühlen sich „anders“ und manche schämen sich dafür. Die zurückgekehrten Kinder und Jugendlichen forderten deshalb ein Treffen für sich unter sich ein. Seit Jahren bietet DÜ/EED für diese Zielgruppe einen achttägigen partizipativen Jugendworkshop (offen für alle Dienste) an.

Da die Rückkehrerinnen feststellten, dass ihre Situation sich von der zurückgekehrter Männer unterscheidet, wurde ein jährliches Treffen mit einem Fortbildungsthema nur für Frauen eingerichtet.

Um den Rückkehrer/innen Kontakt mit anderen Zurückgekehrten in ihrer Region zu ermöglichen, bietet DÜ/EED in Verbindung mit einer landeskirchlichen Stelle ein jährliches thematisches Rückkehr-Treffen an, so genannte Regionalseminare im Inland. Diese Seminare finden bisher in fünf Bundesländern statt.

Des Weiteren werden für Rückkehrer/innen jährlich zwei Multiplikator/innenseminare angeboten zu Themen wie Methoden und Instrumente im Umgang mit Zielgruppen, Vorträge/Selbstpräsentationen, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Die EED-Regionalstelle Nord hat als Arbeitsauftrag speziell die Arbeit mit Rückkehrer/innen z.B. in Form von Angeboten und Fortbildungen von und für Zurückgekehrte und ihre Familien.

Der Rückkehrer/innen-Ausschuss (RKA) ist selbstorganisiert, umfasst ca. 30 Personen und delegiert Mitglieder als Vertreter/innen der Fachkräfte in die verschiedenen Gremien des EED. Der RKA nimmt eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Rückkehr-Arbeit ein. Er versteht sich als Netzwerk und ist formal unabhängig von DÜ/EED, wird aber von diesem unterstützt.

E I R E N E

Die Reintegrationsproblematik wird wie bei den anderen Diensten schon bei der Bewerberauswahl und der Vorbereitung der Fachkräfte angesprochen. Zur Vorbereitung auf die berufliche Reintegration wird während des Auslandsaufenthaltes auf das Beratungsangebot des Förderungswerkes hingewiesen. Sechs Monate vor Vertragsende erhalten die Entwicklungshelfer/innen den Rückkehr-Brief mit Checkliste – angelehnt an die Rückkehr-Informationen der anderen Dienste. Nach der Rückkehr führen die ehemaligen Fachkräfte Gespräche mit dem Regional- und Personalreferat.

Nach Aussagen des damaligen Geschäftsführers hat der Dienst kein aktuelles Rückkehr-Konzept. Das Konzept sei veraltet und würde nicht mehr angewendet. Die Rückkehrer/innen haben aber die Möglichkeit, an den Auswertungs-Tagen von AGEH oder DÜ/EED teilzunehmen.

Allerdings gibt es eine Rückkehr-Arbeit im Sinne der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit. EIRENE ist daran interessiert, die Rückkehrer/innen an sich zu binden und damit die Arbeit der „EIRENE-Zweige“ zu stärken, die von freiwilliger Arbeit leben. Dieses Engagement bezieht sich z. B. auf Öffentlichkeitsarbeit und die ehrenamtliche Beratung von Projekten.

W e l t f r i e d e n s d i e n s t

Die Rückkehrer/innen des WFD werden nach Aussagen des Dienstes als überwiegend hoch qualifizierte Fachkräfte eingeschätzt, die keine größeren Probleme bei der Stellensuche hätten. Einige der WFD-Rückkehrer/innen sind Berufsschullehrer/innen, die beamtet sind bzw. für ihren Auslandseinsatz freigestellt wurden. Die meisten Entwicklungshelfer/innen des WFD suchen nach Vertragsende wieder einen Arbeitsplatz im Ausland. Rückkehrer/innen, die im Inland bei einer entwicklungspolitischen Organisation einen Arbeitsplatz anstreben, müssen erfahrungsgemäß mit einer längeren Arbeitslosigkeit rechnen; das gilt vor allem dann, wenn der Standort Berlin ist. Bei den übrigen Rückkehrer/innen wird die Dauer der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz im Durchschnitt mit vier bis sechs Monaten angegeben.

Der WFD betreibt im engeren Sinne keine Rückkehrerarbeit, viele Rückkehrer/innen engagieren sich jedoch im Verein und können so ihre Erfahrungen in der Entwicklungszusammenarbeit direkt einfließen lassen. Bis vor kurzem setzte sich daher die Mehrheit der Vereinsmitglieder aus ehemaligen Entwicklungshelfer/innen zusammen, auch Rückkehrer/innen anderer Dienste nutzen diese Möglichkeit des Engagements bis heute.

Bisher haben nur wenige Rückkehrer/innen des WFD das Angebot des Förderungswerkes genutzt, obwohl alle regelmäßig und offensiv darauf aufmerksam gemacht werden. Diese geringe Nachfrage lässt sich nach Aussagen des WFD damit erklären, dass die Zahl der tatsächlichen Rückkehrer/innen relativ klein sei und dass diese meist so gut qualifiziert seien, dass sie mit wenigen Ausnahmen schnell einen neuen Arbeitsplatz finden. Eventuell läge es aber auch daran, dass das Durchschnittsalter relativ hoch sei und deswegen ein Antrag auf Fortbildungsförderung wenig erfolgreich versprechend scheine.

4.3 Empfehlungen

- Bei der Durchführung des neuen Konzepts der Rückkehr-Arbeit des DED erscheint uns problematisch, dass während der Rückkehr-Tage parallel zu den Foren die medizinische Rückkehr-Untersuchung und andere Termine z. B. mit der Verwaltungsabteilung stattfinden und damit die Rückkehrer/innen nicht vollständig am inhaltlichen Teil der Rückkehr-Tage, – den Foren - die den Austausch und eine Aufarbeitung der Erfahrungen ermöglichen sollen, teilnehmen können. Im Vergleich zu Rückkehr-Veranstaltungen anderer Dienste ist die Dauer dieser Veranstaltung sehr kurz – wenn dann auch noch die Zeit für die inhaltlichen Themenbereiche zugunsten anderer Termine verkürzt wird, stellt sich die Frage, ob der DED damit den eigenen Ansprüchen nach einer qualitativ verbesserten Rückkehr-Arbeit gerecht werden kann. Deshalb wird empfohlen, die oben erwähnten anderen Termine vor oder nach den Foren durchzuführen und damit eine vollständige Teilnahme der rückkehrenden Entwicklungshelfer/innen an den Rückkehr-Tagen zu ermöglichen.
- Um das im Bericht schon an anderer Stelle erwähnte Imageproblem der Entwicklungshelfer/innen zu ändern, existiert schon seit längerem eine Arbeitsgruppe der AGdD. Diese Arbeitsgruppe sollte eine offensivere Öffentlichkeits- und Bildungskampagne über Aufgaben, Funktionen und Kompetenzen der Fachkräfte entwerfen, um einen Beitrag zu einem besseren und der Realität angepassten Verständnis der personellen Zusammenarbeit zu leisten.
- Im Bewusstsein dieser Problematik wird immer häufiger der Begriff „Fachkräfte“ anstelle von „Entwicklungshelfer/innen“ benutzt. Es wäre angebracht, auf den Terminus „Entwicklungshelfer/innen“ sowohl im internen als auch externen Gebrauch so weit wie möglich zu verzichten, da er nichts mehr mit den Anforderungen und Aufgaben der Fachkräfte heutzutage zu tun hat und nur dazu beiträgt, weiterhin ein falsches Bild in der Öffentlichkeit zu verbreiten.
- Im gleichen Kontext halten wir einen Passus, der in einigen uns vorliegenden Zeugnissen erscheint, für änderungsbedürftig, da er nicht dazu beiträgt, Bewerbungen der Rückkehrer/innen zu erleichtern. „*Entwicklungshelfer* arbeiten im Auftrag der Bundesregierung in partnerschaftlicher Zusammenarbeit und *ohne Erwerbsabsicht*...“. Nicht nur der Begriff Entwicklungshelfer/in statt Fachkräfte (s. o.) kann die Erfolgsaussichten einer Bewerbung schmälern, noch weniger entspricht die Aussage einer Tätigkeit ohne Erwerbsabsicht der heutigen Zeit und den Anforderungen des Marktes. Es ist sehr widersprüchlich, wenn einerseits von Rückkehrer/innen erwartet wird, sich den aktuellen Mechanismen und Erwartungen des Marktes entsprechend zu verhalten und dement-

sprechende Förderungsmaßnahmen wie Bewerbungstrainings u. a. angeboten werden – andererseits eine Person sich mit einer derartigen Aussage im Zeugnis präsentiert. Eine Ausnahme davon könnte eventuell bei Arbeitgebern im sozialen oder pastoralen Bereich bestehen, in diesem Fall sollte es im Ermessen der rückkehrenden Fachkraft liegen, ob sie diesen Terminus im Zeugnis beibehalten möchte. Wir gehen davon aus, dass die Mehrheit der Rückkehrer/innen einen Vorteil daraus ziehen würde, wenn im Zeugnis nicht in dieser Form auf ihr berufliches Profil und ihre im Ausland erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen Bezug genommen wird.

5 Die berufliche Reintegration der Fachkräfte

Die berufliche Reintegration der ehemaligen Entwicklungshelfer/innen muss auf dem Hintergrund des Strukturwandels des Arbeitsmarktes in Deutschland gesehen werden. Es würde den Rahmen der Untersuchung sprengen, diese Bedingungen zu analysieren. An dieser Stelle sollen lediglich stichwortartig die wichtigsten Entwicklungen auf dem Arbeits- und Stellenmarkt in Deutschland dargestellt werden.

Der Strukturwandel vollzieht sich innerhalb von wenigen Jahren, so dass Entwicklungshelfer/innen bei ihrer Rückkehr oft mit völlig veränderten Situationen und Bedingungen konfrontiert werden als sie zum Zeitpunkt ihrer Ausreise existierten.³⁴

Seit Beginn der achtziger Jahre wurde in der Bundesrepublik eine Reihe von gesetzlichen Maßnahmen zur Deregulierung des Arbeitsmarktes durchgeführt. Die Reformen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, die in den letzten Jahren durchgeführt wurden, zeichnen sich durch weit reichende Konsequenzen für das System der sozialen Sicherung sowie für die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung der Beschäftigten aus wie z.B.:

- eine verstärkte Tendenz zu befristeten Verträgen
- der Zunahme von Unterbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung
- Veränderungen (= Lockerungen) der Arbeitsschutzgesetzgebung
- der Zunahme von Beschäftigung im Niedriglohnssektor
- der Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland und
- der Zunahme und Förderung von selbständiger Tätigkeit.³⁵

Die Darstellung und Analyse der Maßnahmen des Förderungswerkes soll aufzeigen, ob das Instrumentarium geeignet ist, die rückkehrenden Fachkräfte in die Lage zu versetzen, auf die Entwicklungen und Tendenzen des Arbeitsmarktes adäquat zu reagieren und auf dieser Grundlage Strategien für ihre berufliche Reintegration zu entwerfen.

³⁴ Auf diesem Hintergrund soll nochmals auf die Notwendigkeit des Zugangs zu Informationsquellen wie z. B. Internetanschluss verwiesen werden, damit sich die Fachkräfte während des Einsatzes über diese Entwicklungen informieren können.

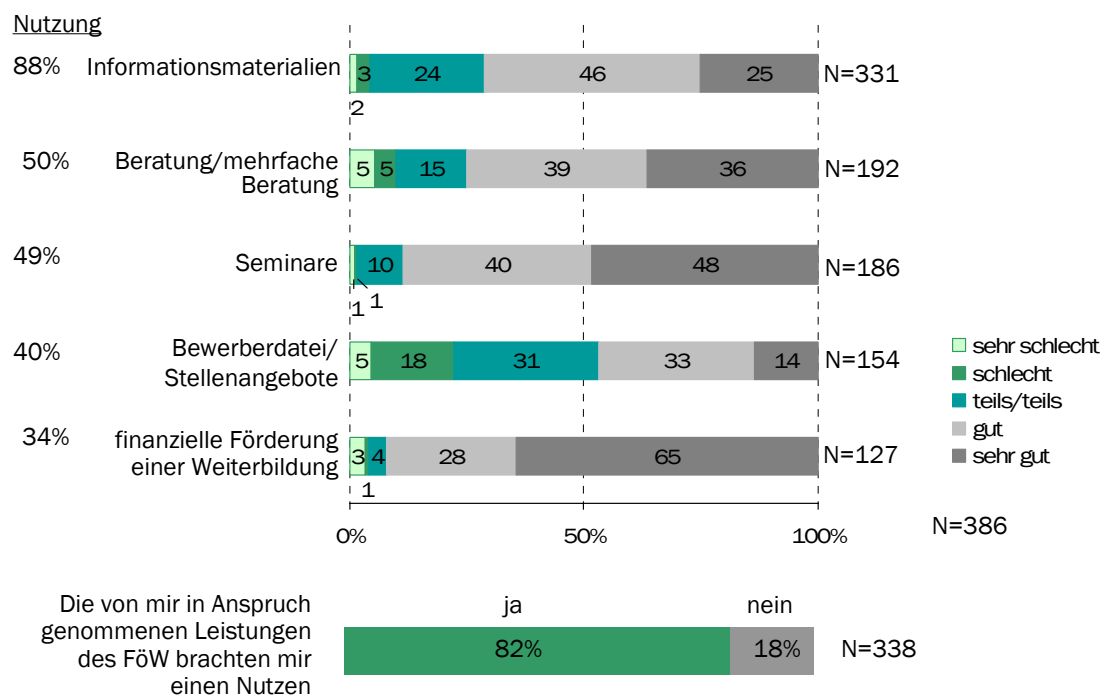
³⁵ Die Zahl der Selbständigen nimmt stetig weiter zu und erreichte 2004 einen Höchststand von 4,252 Mill., Quelle: Gendermonitor Existenzgründung 2004, Statistisches Bundesamt in Kooperation mit der Universität Bonn, Bonn, September 2005.

5.1 Programmbereiche des Förderungswerkes

Das Förderungswerk bietet rückkehrenden Fachkräften Unterstützung zur beruflichen Reintegration auf verschiedenen Ebenen an. Dieses Angebot besteht aus der Zeitschrift „transfer“, der individuellen Beratung, den Seminaren zur beruflichen Orientierung, der Unterstützung bei der Stellensuche und der Fortbildungsförderung.³⁶

386 Personen, d. h. 73% der Rückkehrer/innen, die sich an der Umfrage beteiligten, gaben an, die Angebote des Förderungswerkes genutzt zu haben und bewerten diese als positiv (s. Abbildung 22).

Abbildung 22: Angebote des Förderungswerkes



Die Hälfte derjenigen, die die Angebote des Förderungswerkes nutzen, hat an Seminaren teilgenommen und/oder sich individuell beraten lassen. 89% der Seminarteilnehmer/innen bewerten diese als gut bis sehr gut, die Beratung wird von 75% als gut bis sehr gut bewertet. Die finanzielle Förderung einer Weiterbildung als solche wird von über 90 % als gut bis sehr gut eingeschätzt. Lediglich die Bewerberdatei verzeichnet einen niedrigeren Prozentsatz der Befürworter, 47% schätzen sie als gut bis sehr gut ein.

Die Informationsmaterialien des Förderungswerkes wurden von 71% als gut bis sehr gut eingeschätzt. Diese Bewertung stimmt mit den Aussagen auf dem Workshop überein. Die Umfrageergebnisse zur Bewertung der Arbeit des Förderungswerkes stimmen weitgehend überein mit den Einschätzungen der Teilnehmer/innen des Rückkehr-Workshops, die diese Angebote mehrheitlich als „sehr engagierte, individuell zugeschnittene Leistungen“ bewerteten und darüber hinaus betonten, dass der „äußere Rahmen der Veranstaltungen des Förderungswerkes den Eindruck von Wertschätzung der Rückkehrer/innen vermittelt“.

³⁶ Die Fortbildungsförderung des Förderungswerkes wird in Kapitel 7 behandelt.

I n d i v i d u e l l e B e r a t u n g

Rückkehrer/innen der sechs Entwicklungsdienste haben die Gelegenheit, sich zu Fragen ihrer beruflichen Wiedereingliederung vom Förderungswerk individuell beraten zu lassen. Dieses Angebot trägt einerseits den Veränderungsprozessen Rechnung, die die Entwicklungshelfer/innen durch ihre Erfahrungen und zusätzlich erworbenen Kompetenzen während des Entwicklungsdienstes gemacht haben, andererseits werden die aktuellen Entwicklungen und Anforderungen des jeweiligen Berufsfeldes in Betracht gezogen.

Die Beratung kann sich auf die Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, die Suche nach geeigneten Weiterbildungen sowie Informationen über die Förderungsmöglichkeiten des Förderungswerkes beziehen. Diese Dienstleistung kann auch schon während des Entwicklungsdienstes in Anspruch genommen werden, d. h. alle Entwicklungshelfer/innen haben die Möglichkeit, sich auch während ihres Aufenthaltes im Partnerland mit konkreten Fragen an das Förderungswerk zu richten, sei es in schriftlicher Form oder während eines Heimaturlaubs.

Die Rückkehrer/innen schätzten als sehr positiv ein, dass sich die Mitarbeiter/innen des Förderungswerkes bei der individuellen Beratung Zeit nehmen für ihre Kund/innen, sehr qualifiziert beraten und sich persönlich für sie einsetzen. Damit steht die Bewertung der Angebote des Förderungswerkes im Gegensatz zu den Bewertungen der Angebote der Agentur für Arbeit, vor allem unter dem Aspekt der Qualität der individuellen Beratung und Vermittlung. Wie in Kapitel 6 ausgeführt wird, war es keine Seltenheit, dass rückkehrende Entwicklungshelfer/innen als „nicht vermittelbare Langzeitarbeitslose“³⁷ von Mitarbeiter/innen der Agenturen für Arbeit bezeichnet bzw. gefragt wurden, ob sie nicht besser gleich wieder ausreisen wollten.

Die Analyse der Umfrageergebnisse und der Bewertungen der Teilnehmer/innen des Rückkehr-Workshops lassen den Schluss zu, dass das Angebot der Beratung in der bisherigen Form weitergeführt werden sollte. Dabei sollte beachtet werden, dass angesichts einer zunehmenden Zahl von persönlichen Beratungen im Förderungswerk (s. Übersicht Beratungen) und in Anbetracht der begrenzten Anzahl von Mitarbeiter/innen, die jeweils für mehrere Aufgabenbereiche zuständig sind, die bisherige Qualität der Beratung aufrechterhalten werden kann.

Ü b e r s i c h t B e r a t u n g e n *

Beratungen	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Schriftlich	225	151	135	157	145	113	162
Telefonisch	145	73	89	77	70	72	78
Persönlich	82	75	64	86	118	126	144
Gesamt	452	299	288	320	333	311	384

* (aus AGdD-Geschäftsbericht 2004)

³⁷ Zitate von Rückkehrer/innen auf dem Rückkehr-Workshop.

Unterstützung bei der Stellensuche

Zusätzlich zur individuellen Beratung und der Möglichkeit zur Teilnahme an den Seminaren des Förderungswerkes werden interessierte Fachkräfte bei der Stellensuche unterstützt. Dies geschieht durch die Weiterleitung von Stellenangeboten an Rückkehrer/innen, die sich in die Bewerberdatei des Förderungswerkes haben aufnehmen lassen sowie durch die Veröffentlichung von Stellenangeboten im Internet (Stellenpool).

Diese Unterstützung wird einerseits in Form einer Datenbank für Stellengesuche und andererseits mittels einer Stellenbörse durchgeführt. Sowohl in der schriftlichen Umfrage als auch beim Rückkehr-Workshop wurde die Stellenbörse kritisiert und daran gezweifelt, ob mit diesem Instrument die angestrebten Ziele erreicht werden. Die Mehrzahl der Stellenangebote bezieht sich auf den Bereich der Entwicklungszusammenarbeit. Hier wurden in letzter Zeit Stellenpools gebildet, die von einer großen Anzahl von Institutionen und Organisationen genutzt werden und auf aktuellem Stand sind.³⁸

Es ist fraglich, ob der relativ große Zeitaufwand, der für die Mitarbeiter/innen des Förderungswerkes mit der Stellenbörse verbunden ist, in einem adäquaten Kosten–Nutzen-Verhältnis steht und damit weiterhin gerechtfertigt ist. Ein Verweis auf bestehende Stellenpools, die auch über den Entwicklungszusammenarbeit-Bereich hinausgehend Stellen anbieten, wäre unserer Meinung nach sinnvoller.

Stattdessen empfehlen wir, die Stellensuche auf einer anderen Ebene zu unterstützen z.B. durch eine gezielte Förderung der Vernetzung und des Networking von Rückkehrer/innen. Ehemalige Entwicklungshelfer/innen, deren berufliche Reintegration erfolgreich verlief, könnten Rückkehrer/innen Informationen über aktuelle Entwicklungen und Trends in ihrer Branche und ihrem Berufsbereich sowie Tipps über eventuell zu besetzende Stellen etc. geben und damit deren berufliche Wiedereingliederung unterstützen.

Die Zeitschrift „transfer“

Die Zeitschrift „transfer“ wird mit einer Auflage von 3.000 Exemplaren vom Förderungswerk herausgegeben. Sie erscheint mit drei Ausgaben pro Jahr mit Informationen zu Entwicklungen und Tendenzen des Arbeitsmarktes sowie zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Jede Nummer hat ein Schwerpunktthema. Ein wesentlicher Bestandteil der Publikation sind Erfahrungsberichte ehemaliger Fachkräfte über den Prozess ihrer beruflichen Wiedereingliederung sowie zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. „transfer“ wird über die Entwicklungsdienste an die Entwicklungshelfer/innen im Partnerland verteilt und nach der Rückkehr individuell an alle Rückkehrer/innen verschickt.

Das Konzept der Zeitschrift basiert auf der aktiven Mitarbeit der Zielgruppe in Form von Artikeln und Erfahrungsberichten, der Teilnahme an Meinungsumfragen zu relevanten Themen und Leserbriefen. Dieses Modell ermöglicht eine breite Identifikation der Rückkehrer/innen mit „transfer“ und trägt dazu bei, dass die Themen ihren Interessen und ihrem Informationsbedarf bezogen auf die berufliche Reintegration entsprechen.

Aus diesem Grund wird empfohlen, die Zeitschrift in ihrer jetzigen Form beizubehalten.

³⁸ Z. B. epo-Jobbörse, www.epo.de, www.oneworld.net u.a.

Seminare zur beruflichen Orientierung

Das Förderungswerk führt pro Jahr neun bis zehn Wochenendseminare zur beruflichen Orientierung nach dem Entwicklungsdienst durch. Im Jahr 2005 bezog sich das Angebot auf folgende Themen:

- Kurzzeit-Einsätze in der Entwicklungszusammenarbeit – eine berufliche Alternative?
- Berufliche Wiedereingliederung innovativ gestalten
- Stellensuche – Bewerbung: Image-Arbeit in eigener Sache (2 x Jahr)
- Dialogveranstaltung mit Personalfachleuten
- Applying Successfully for a Job in English
- Berufschancen in Entwicklungszusammenarbeit, Nothilfe oder Friedensarbeit
- Selbstmanagement in der Weiterbildung – Erfahrungsaustausch
- Selbständigkeit - eine berufliche Alternative?

Seminare zu Themen wie z. B. Existenzgründung und Arbeiten im europäischen Ausland werden nur in größeren Abständen (ungefähr alle 2 Jahre) angeboten.

Das Seminarangebot des Förderungswerkes wurde sowohl in der schriftlichen Umfrage als auch beim Workshop von den Rückkehrer/innen zwar als begrenzt, inhaltlich aber als gut eingeschätzt. Die Seminarthemen wie auch die Beratung des Förderungswerkes zielen darauf ab, den Rückkehrer/innen den Übergang vom Entwicklungsdienst auf den europäischen Arbeitsmarkt zu erleichtern sowie Informationen über aktuelle Trends und Anforderungen zu vermitteln. Die Analyse der Seminare in Bezug auf das Themenangebot, die in den Seminaren angewandten Methoden als auch die Auswahl der Referent/innen und Ressourcypersonen kommt zu dem Ergebnis, dass diese den Anforderungen und Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechen.

Es erscheint aber sinnvoll, das bestehende Angebot sowohl thematisch als auch von der Anzahl der angebotenen Seminare zu erweitern. Die Empfehlung einer thematischen Erweiterung des Seminarspektrums basiert auf folgenden Überlegungen: Die Zielsetzungen der Maßnahmen des Förderungswerkes sind u. a., dass die Fachkräfte „ihre im Entwicklungsdienst erworbenen Erfahrungen und Kenntnisse in größtmöglichem Umfang in einer beruflichen Tätigkeit nutzen können und die Umstellung aus einer besonderen beruflichen Situation während des Entwicklungsdienstes zurück in die Arbeitswelt einer Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft möglichst konstruktiv gestalten können.“³⁹

Ein wichtiger Aspekt spielt dabei die Erkenntnis, wie die besonderen Erfahrungen und Kompetenzen, die sich die Entwicklungshelfer/innen während des Entwicklungsdienstes angeeignet haben, bei Bewerbungen vermittelt werden können und welche Rolle die fachlichen Qualifikationen hierbei spielen. Potentielle Arbeitgeber werten fachliche Qualifikationen, Berufserfahrung sowie die sozialen und emotionalen Kompetenzen (Soft Skills) der Bewerber/innen je nach Bereich, Profil und den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes unterschiedlich, in der Regel sind die fachlichen Qualifikationen jedoch der ausschlaggebende Faktor für eine Anstellung.⁴⁰

Für eine erfolgreiche Bewerbung ist es notwendig und vorrangig, dass die Rückkehrer/innen ein Bewusstsein und klares Profil ihrer eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten

³⁹ Informationsbroschüre des Förderungswerkes.

⁴⁰ Siehe Kapitel 6.

haben und diese entsprechend darstellen können. Dazu gehört auch, dass sich die Rückkehrer/innen insgesamt besser „verkaufen“ d.h. ihre spezifischen Kenntnisse und Erfahrungen „marktorientiert“ in einer Sprache zum Ausdruck bringen können, die sich in den aktuellen sprachkulturellen Kontext des Stellenmarktes in Deutschland einfügt und dort z.B. bei Bewerbungsgesprächen verstanden wird.

Die Seminare „Dialogveranstaltung mit Personalfachleuten“ und das „Bewerbungstraining“ haben u. a. den Anspruch, die Rückkehrer/innen für diese bei der Stellensuche wichtigen Elemente zu sensibilisieren.

Angesichts der aktuellen Tendenzen und Erfordernisse des heutigen Arbeitsmarktes ist es notwendig, diese Themenbereiche auszubauen und über das jetzige Angebot hinaus entsprechende Seminare und Trainings anzubieten, die es ermöglichen, sich die notwendigen Kompetenzen anzueignen sowie Strategien für eine persönliche Laufbahnentwicklung in einem sich verändernden Arbeitsumfeld zu erarbeiten.

Ein methodisches Instrument könnte z.B. die Kompetenzbilanz und Laufbahnorientierung sein wie sie u. a. von der Schweizer Organisation „cinfo - Zentrum für Information, Beratung und Bildung für Berufe in der internationalen Zusammenarbeit“ – für rückkehrende Fachkräfte vermittelt werden.

Eine Bilanz der individuellen persönlichen und beruflichen Kompetenzen soll jene Fähigkeiten von Menschen zeigen, die sie in Schule, Ausbildung, Beruf, in der Freizeit oder in der Familie gelernt haben. Die Dokumentation der Kompetenzen soll alle Lebensbereiche umfassen und weit über die Zertifikate und Bescheinigungen der „formalen Bildungskarriere“ hinausgehen.

Der Prozess der Kompetenzbilanzierung unterstützt die Selbstreflexion und Kompetenzentwicklung und zeigt neue Kombinationsmöglichkeiten von Fähigkeiten und Interessen auf. Die Bestandsaufnahme und Analyse der Persönlichkeitsmerkmale, Fähigkeiten, Kenntnisse und Interessen ermöglicht eine persönliche und berufliche Standortbestimmung und Laufbahnorientierung, auf deren Grundlage Strategien für die Stellensuche entwickelt werden.⁴¹

Darauf aufbauend oder ergänzend könnte als weiteres Angebot des Förderungswerkes auch an ein Profiling-Training⁴² gedacht werden.

5.2 Empfehlungen

- Aufrechterhalten des bestehenden Angebotes der persönlichen Beratung in der bisherigen Form und Qualität

⁴¹ Weitere Informationen z. B. über das Landesinstitut für Qualifizierung NRW, www.lfq.nrw.de.

⁴² Das Profiling-Training ist eine Trainingsmaßnahme für Arbeitsuchende. Eine gezielte Bewerbungsstrategie muss sich an Fähigkeiten, Kenntnissen und Stärken orientieren. Die eigenen Wünsche an Aufgabenstellung und Arbeitsumfeld sollen herausgearbeitet werden. Es erfolgt eine Bestandsaufnahme der eigenen Stärken und Schwächen, Erfahrungen und Fähigkeiten, berufliche Erfolge, Verhalten im Team, Interessen, Werte etc. Auf dieser Grundlage wird ein Aktionsplan entworfen.

- Den Schwerpunkt der Unterstützung bei der Stellensuche verlagern auf verstärkte Bemühungen zur Förderung von Networking und Netzwerkbildung zur beruflichen Reintegration von Rückkehrer/innen
- Aufrechterhalten der Zeitschrift „transfer“ in der bisherigen Form und Qualität
- Erweiterung des bestehenden Seminarangebots um Themen / Trainings wie Laufbahnorientierung, Kompetenzbilanz und / oder Profiling-Training.

6 Arbeitslosigkeit bei Rückkehrer/innen aus dem Entwicklungsdienst

Ein zentrales Problem beruflicher Reintegration ist die ungewollte Arbeitslosigkeit nach der Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst. Daneben liegen weitere Probleme beruflicher Reintegration in einer Verschlechterung des Arbeitsplatzes im Vergleich zu der Zeit vor der Ausreise, Integrations- bzw. Einarbeitungsproblemen am Arbeitsplatz, oder einer Verschlechterung der beruflichen Situation, bedingt durch die Gründung einer selbständigen Existenz.

6.1 Hinweise zur Operationalisierung der Arbeitslosigkeit

Um dem Erkenntnisinteresse der Untersuchung gerecht zu werden und um eine möglichst objektive, das heißt am wahren Wert orientierte Ergebniswerte zu erhalten, müssen mögliche Verzerrungen der Angaben zur Dauer der Arbeitslosigkeit minimiert werden. Die direkte Abfrage der Dauer der Arbeitslosigkeit nach der Rückkehr trägt deshalb grundsätzlich ein Risiko der Verzerrung in dieser Untersuchung. Um diese Verzerrung zu mildern, wurde im weiteren Verlauf neben der Dauer der Arbeitslosigkeit auch die Dauer der Arbeitssuche erhoben, weil nicht alle Rückkehrer/innen sofort nach Rückkehr eine Arbeitsstelle annehmen wollen, d.h. als Arbeitslose zwar für den Arbeitsmarkt verfügbar, aber nicht arbeitssuchend sind.

Nicht in die Berechnung der Arbeitslosigkeit bzw. Dauer der Arbeitslosigkeit gehen Rückkehrer/innen ein, die angaben, niemals eine Stelle gesucht zu haben. Berücksichtigt wurden hingegen auch Rückkehrer/innen die zwar auf Stellensuche waren, im Verlauf dann aber eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben.

Ein grundsätzliches Problem der Erhebung der Dauer der Arbeitslosigkeit formuliert die Vorgängeruntersuchung von 1989, wobei das Problem gleichermaßen für die gegenwärtige Untersuchung darin besteht, „dass sich bei den Daten zur Dauer der Arbeitslosigkeit gegenüber der tatsächlich subjektiv erlebten Situation erhöhte Werte feststellen lassen, sofern die Rückkehrer/innen nicht im ersten Monat nach der Rückkehr mit der Stellensuche begonnen haben. Dieser Fehler wird bewusst in Kauf genommen, um einen angemessenen Vergleich mit der Arbeitsmarktsstatistiken vornehmen zu können, da hier ebenfalls die Verfügbarkeit das Kriterium ist, nicht die persönliche Bereitschaft, eine Stelle anzutreten“.⁴³

⁴³ Siehe dazu: Wolfgang Adrian et al. „Berufliche Reintegration ehemaliger Entwicklungshelfer“ Forschungsberichte des BMZ, Bad Honnef 1989, S. 48 ff.

Weiter wurde in der vorliegenden Untersuchung eine „Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit seit der Rückkehr bis heute“ berechnet, die sich aus den zeitlichen Angaben zur „unmittelbaren Arbeitslosigkeit nach Rückkehr“, „zwischen verschiedenen Arbeitsverhältnissen seit der Rückkehr“ und „Abschluss einer Aus-/Weiterbildung“ zusammensetzt.

Die Dauer der Arbeitssuche wird in der vorliegenden Untersuchung mit Beginn der Stellensuche bis zum Ende der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt operationalisiert. Damit wird die Dauer der tatsächlichen d.h. der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit der Rückkehrer/innen erfasst, die für die Ableitung von Reintegrationsstrategien bzw. zukünftige Reintegrationsangebote von großer Bedeutung sind. In diesem Zusammenhang soll auch darauf hingewiesen werden, dass 25 Rückkehrer/innen, die eine Wiedereinstellungszusage hatten oder für den Entwicklungsdienst beurlaubt waren (z.B. Beamte), nicht als Arbeitslose gewertet wurden, da dieser Personenkreis eine berufliche Rückkehroption hatte und infolgedessen nicht von ungewollter Arbeitslosigkeit betroffen sein konnte.

6.2 Ergebnisse

6.2.1 Berufliche Verbesserung, Konstanz oder Verschlechterung der beruflichen Situation nach Rückkehr

Nimmt man beispielsweise als Erfolgskriterium für die berufliche Reintegration nicht etwa die Dauer der Arbeitslosigkeit nach Rückkehr, sondern die subjektive Einschätzung von Rückkehrer/innen, ob sie ihre aktuelle berufliche Situation besser oder schlechter einschätzen als vor der Ausreise, dann empfinden fast 75% der befragten ehemaligen Fachkräfte ihre heutige berufliche Situation genau so, besser oder viel besser als vor der Ausreise und 25% erleben ihre jetzige berufliche Situation als schlechter oder viel schlechter. Dies ist das Ergebnis der offenen Frage:

Abbildung 23: „Wie schätzen Sie ihre berufliche Situation heute im Vergleich zu vor der Ausreise ein?“

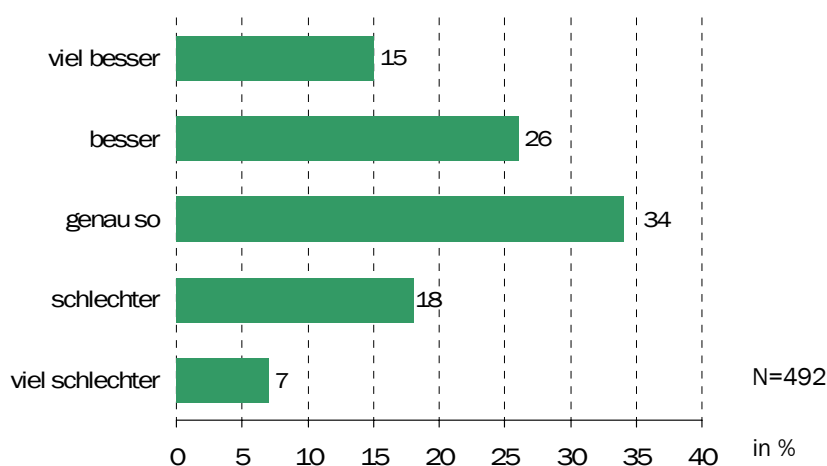
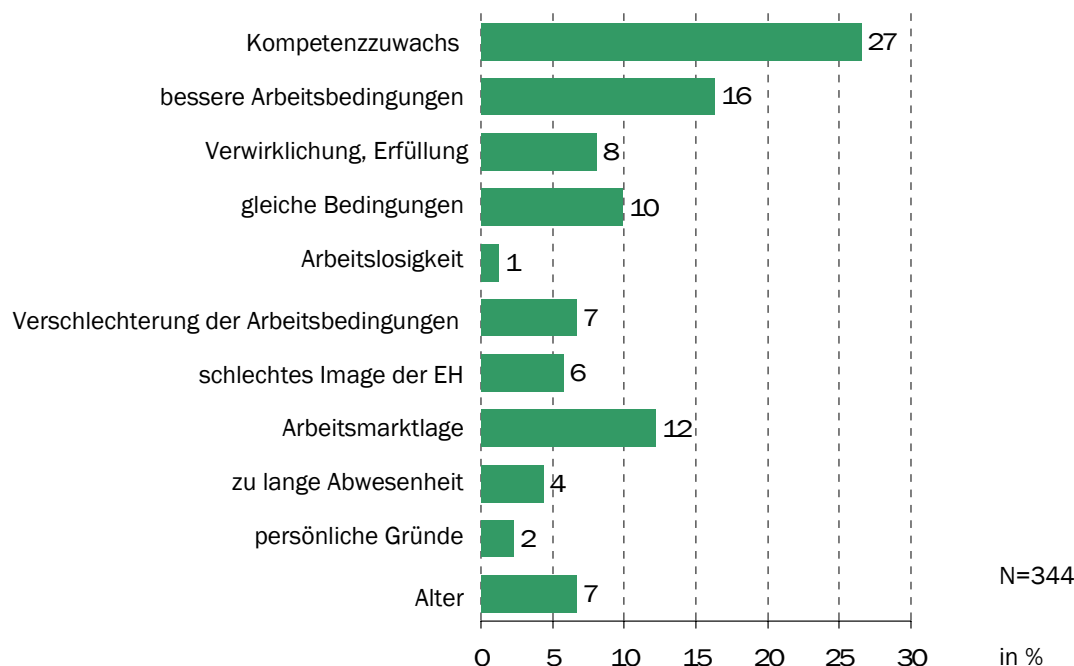


Abbildung 24: „Warum schätzen Sie Ihre berufliche Situation heute im Vergleich zu vor der Ausreise so ein?“⁴⁴



„Wie schätzen Sie ihre berufliche Situation heute im Vergleich zu vor der Ausreise ein?“, die bei der schriftlichen Befragung gestellt wurde. Die Grafik verdeutlicht diese Situation: Eine Erklärung für diese überwiegend positive Bewertung bietet die Abbildung 24. 27% der befragten Rückkehrer/innen geben den Kompetenzzuwachs an, den sie sich im Entwicklungsdienst erarbeitet haben.

Des Weiteren werden im Vergleich mit der früheren beruflichen Situation bessere Arbeitsbedingungen angegeben (16%). Unter dem Gesichtspunkt beruflicher Reintegration fällt auf, dass Kompetenzzuwachs an erster Stelle steht und nicht etwa Selbstverwirklichung oder Erfüllung (8%). Unterstreicht diese Selbsteinschätzung nicht eher das Bild einer Fachkraft im Entwicklungsdienst, als das von manchen Kreisen vorgehaltene Image vom fröhlichen, idealistischen Menschen der etwas blauäugig in die Welt hinauszieht, um Brunnen zu bauen? Es stellt sich die Frage, ob sich in der Tat ein Imagewandel der Entwicklungshelfer/innen vollzogen hat. Um diesen Wandel näher zu qualifizieren, ist es wichtig, rückkehrende Fachkräfte auch in ihrer Fremdwahrnehmung durch die Repräsentanten der Arbeitswelt (Arbeitgeber, Arbeitsagenturen etc.) zu bestimmen, was an späterer Stelle dieser Untersuchung geschieht.

25% der Rückkehrer/innen beklagen hingegen eine berufliche Verschlechterung und geben als wichtigste Gründe dafür die derzeitige Arbeitsmarktlage (12%), eine generelle Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (7%), ein schlechtes Image der Entwicklungshelfer/innen (6%) sowie zu lange Abwesenheit vom deutschen Arbeitsmarkt an.

⁴⁴ Offene Frage, die Antworten wurden von den Gutachtern kategorisiert.

6.2.2 Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche nach der Rückkehr

Insgesamt haben 76% der Rückkehrer/innen (399 Personen)⁴⁵ angegeben direkt nach ihrer Rückkehr vom Entwicklungsdienst arbeitslos gewesen zu sein. Obwohl dieser Prozentsatz zunächst hoch erscheint, sind bei genauer Betrachtung 79% der Befragten nur bis maximal 12 Monate arbeitslos, d.h., dass in der Regel keine Langzeitarbeitslosigkeit besteht.

Abbildung 25: „Sind Sie nach der Rückkehr vom ED arbeitslos gewesen?“ Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit

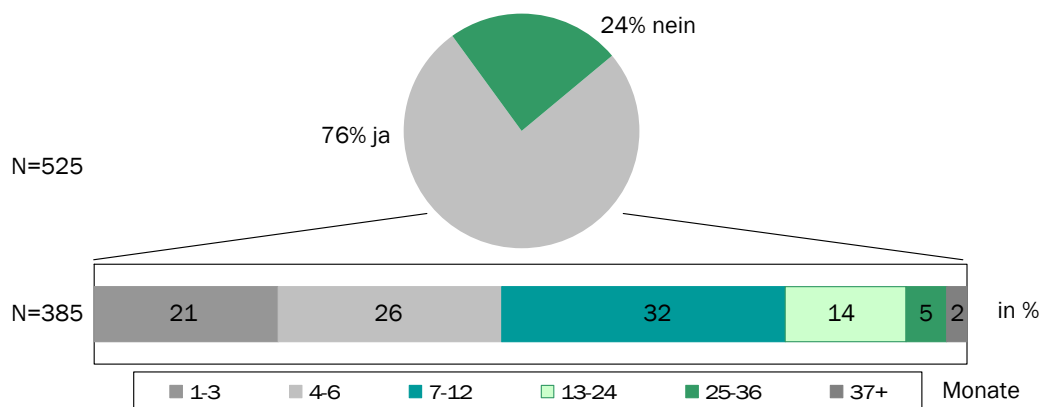
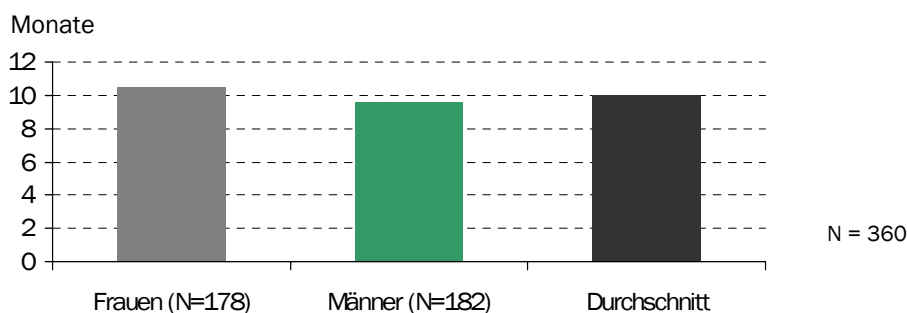


Abbildung 26: Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit nach Geschlecht



Eine noch genauere Berechnung der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit nach Geschlecht und nur für die diejenigen Rückkehrer/innen, die keine Beurlaubung oder verbindliche Wiedereinstellungszusage haben, liefert Abbildung 26. Die Grafik visualisiert bei den Frauen eine durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit von 10,2 Monaten und bei den Männern von 9,8 Monaten (Durchschnitt beider Geschlechter 10,0 Monate).

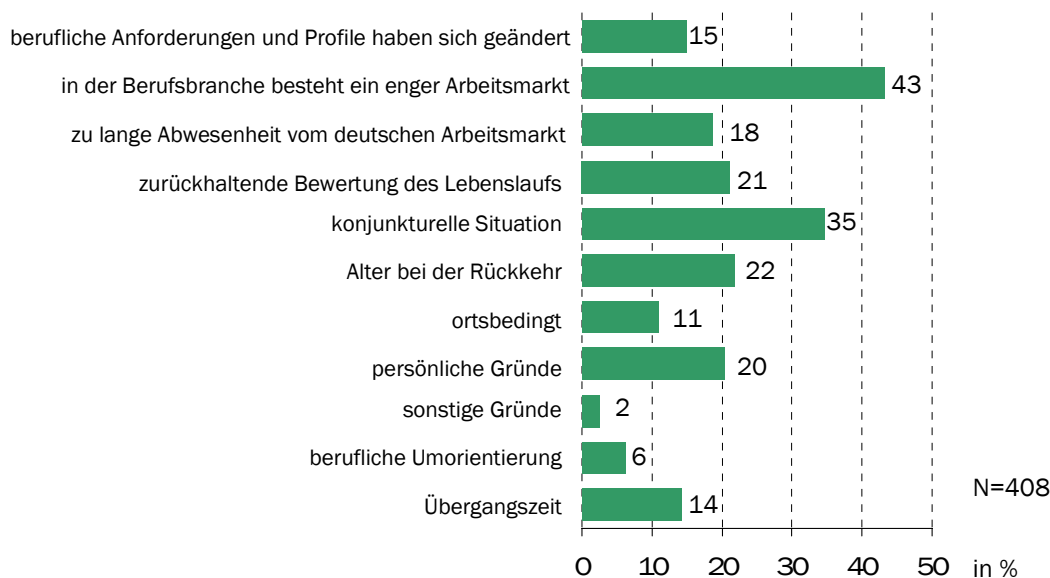
Ein Vergleich mit den amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit⁴⁶ und der Arbeitsmarktstatistik 2004 beziffert die durchschnittliche geschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit über alle Berufs- und Altersgruppen hinweg für das gesamte Bundesgebiet mit 38,1 Wochen (9,5 Monate) bei Frauen im gesamten Bundesgebiet mit 41,4 Wochen (10,3 Monate) und bei Männern mit 36,0 Wochen (9 Monate).

⁴⁵ Bei den in dieser Grafik zugrunde liegenden 399 Personen sind 25 Personen enthalten, die eine Beurlaubung oder feste Anstellung hatten und sich trotzdem arbeitslos meldeten, möglicherweise um einen Zeitraum zu überbrücken.

⁴⁶ Arbeitsmarkt 2004, 53. Jahrgang, Sondernummer. Nürnberg, 30. August 2005.

... und wie erklären Rückkehrer/innen ihre Arbeitslosigkeit?

Abbildung 27: „Welche Erklärungen haben Sie für Ihre Arbeitslosigkeit?“ (Mehrfachnennungen möglich)



Es fällt weiter auf, dass im Durchschnitt bei den Rückkehrer/innen aus dem Entwicklungsdienst tendenziell keine Langzeitarbeitslosigkeit⁴⁷ beobachtet werden kann, sondern dass die Arbeitslosigkeit abnimmt, je länger die Rückkehrer/innen wieder in Deutschland sind. Beispielsweise liegt die Höhe der Arbeitslosigkeit bei Rückkehrer/innen des Rückkehrerjahrgangs 2001 zum Zeitpunkt der Befragung bei 6%, im Vergleich dazu liegt die Arbeitslosigkeit von Rückkehrer/innen, die ihren Entwicklungsdienst in 2004 beendet haben, erwartungsgemäß hoch bei 25%.

Dieser Zusammenhang ist in gewisser Hinsicht trivial, jedoch lässt sich damit auch veranschaulichen, dass grundsätzlich gesehen ein beruflicher Reintegrationsprozess statt findet, d.h., dass Rückkehrer/innen in der Regel auch in der derzeit schwierigen Arbeitsmarktsituation nach einiger Zeit der Suche eine Stelle finden. Diese Situation wird durch die folgenden Abbildungen verdeutlicht:

⁴⁷ Betriebs- und Verwaltungswirte, Geistes- und Sozialwissenschaftler, Agrar-/Umwelt-/Gartenbauingenieure, Förster, Soziale Berufe, Pädagogen, Krankenschwestern weisen zwar längere Zeiten der Arbeitslosigkeit auf, sind aber im Durchschnitt nicht von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

Abbildung 28: Derzeitige Situation der Rückkehrer (in Aus- und Fortbildung/ Arbeitssuchende) in Abhängigkeit vom Rückkehrjahr.

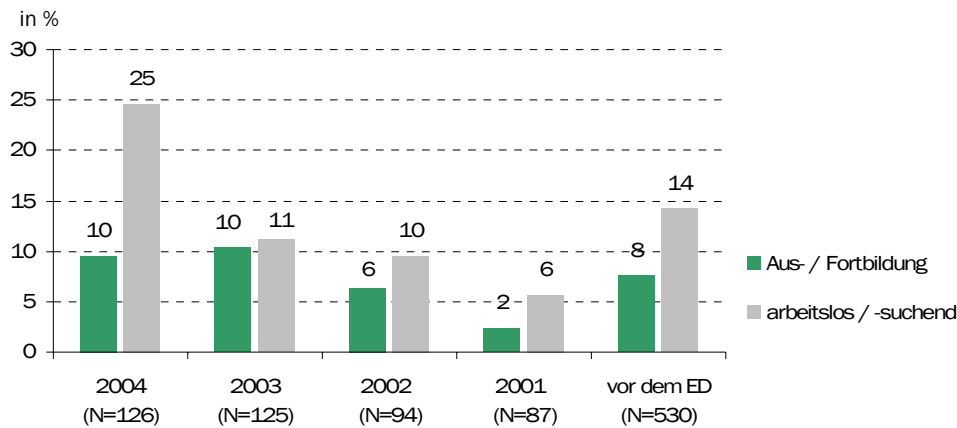


Abbildung 29: Zeitpunkt und Dauer der Arbeitslosigkeit

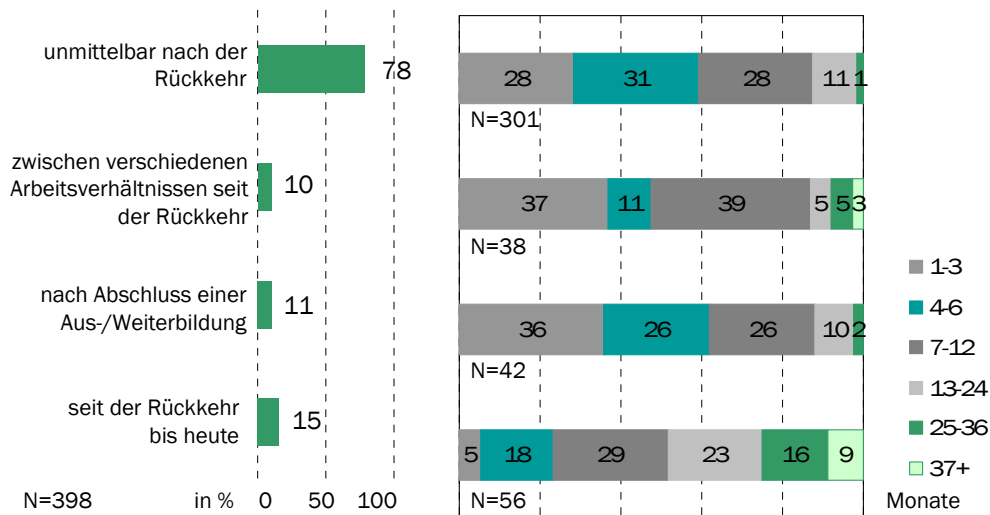
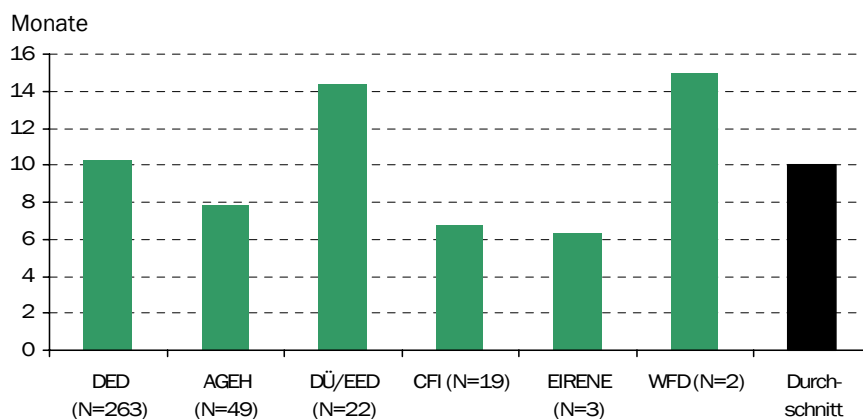


Abbildung 30: Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit nach ED – Unterschiede bei den Entwicklungsdiensten



N = 358; T-Test: signifikant zwischen DED/AGEH (0,075), AGEH/DÜ (0,003), CFI/DÜ (0,018), EIRENE/DÜ (0,030) andere nicht

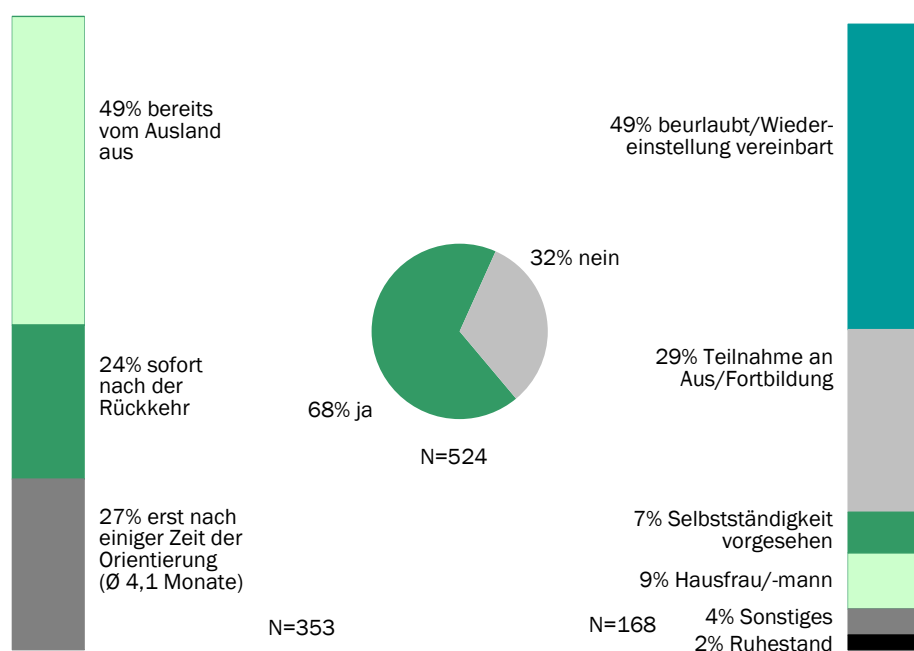
(Der der Grafik zugrunde liegende T-Test ist eine Berechnungsmethode aus der mathematischen Statistik und bezeichnet einen Hypothesentest. Wird die Nullhypothese abgelehnt, kann man davon ausgehen, dass die getestete erklärende Variable einen substantziellen Einfluss hat auf die zu erklärende Größe.)

Die Berechnung der durchschnittlichen Dauer der Gesamtarbeitslosigkeit nach Entwicklungsdiensten bietet die Möglichkeit, auf entsendedienstspezifische Situationen hinzuweisen. Eine vergleichende quantitative Interpretation der Ergebnisse im Rahmen der schriftlichen Befragung ist jedoch schwierig, da ein großer Unterschied in den unterschiedlichen Grundgesamtheiten besteht (große Entsendeorganisationen wie z.B. der DED mit 263 Befragten und kleine wie z.B. EIRENE oder WFD mit jeweils 3 bzw. 2 Befragten) und die Rückkehrarbeit der verschiedenen Entsendeorganisationen von Unterschieden geprägt ist. Unter Berücksichtigung dieses Kontextes fällt lediglich das relativ schlechte Ergebnis von DÜ/EED auf (durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit über 14 Monate), wobei berücksichtigt werden muss, dass im Verhältnis zu den anderen Diensten bei DÜ/EED die Mehrheit der Fachkräfte älter als 45 Jahre ist und von daher bezüglich ihrer Vermittlungschancen einer Risikogruppe angehört. Das Ergebnis des WFD ist hingegen wegen der kleinen Fallzahl eher zu vernachlässigen.

Rückkehr, Arbeitsplatzsuche, Orientierungsphase

Um das Reintegrationsverhalten näher zu untersuchen, ist im Fragebogen auch die Frage „Haben Sie nach der Rückkehr einen Arbeitsplatz gesucht?“ gestellt worden. Insgesamt suchen 68% der Befragten eine Stelle (linke Spalte), 32% suchten keine Stelle (rechte Spalte), da eine Beurlaubung vorlag, bzw. eine Aus-/Weiterbildung oder Selbständigkeit angestrebt wurde sowie aus familiären Belangen.

Abbildung 31: Haben Sie nach der Rückkehr einen Arbeitsplatz gesucht?



49% versuchen bereits vom Ausland aus eine Stelle zu finden, 24% machen sich nach eigenen Angaben sofort nach der Rückkehr auf die Stellensuche und 27% brauchen eine Orientierungsphase, um sich wieder in der eigenen Kultur und im deutschen Lebenskontext

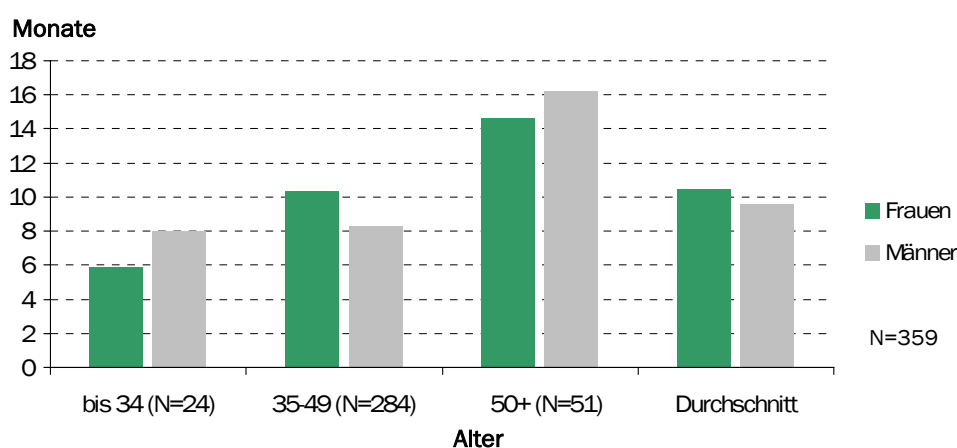
einzuleben. Diese Orientierungsphase wurde mit durchschnittlich 4,1 Monaten berechnet und ist insofern als nicht übermäßig lange einzuschätzen, da die berufliche Wiedereingliederung ja nur einen Teilaspekt der sozialen Reintegration darstellt und die Rückkehr aus einem Entwicklungsland bekanntermaßen vielfältige Anforderungen (Wohnungssuche, Reintegration der Kinder, Aufbau und Anpassung an ein neues soziales Umfeld, Arbeitsplatzsuche etc.) mit sich bringt.

6.2.3 Arbeitslosigkeit bei Rückkehrer/innen in Abhängigkeit vom Alter und Geschlecht, Dauer des Entwicklungsdienstes, der Berufserfahrung vor der Ausreise und dem Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsplatzsuche

Alter und Geschlecht

Die Arbeitslosigkeit bei Rückkehrer/innen steigt tendenziell in Abhängigkeit vom Alter. Dies ist keine wirkliche Überraschung sondern entspricht voll den derzeitigen Entwicklungen des bundesdeutschen Arbeitsmarkts. Die kritische Altersmarke liegt bei 45 Jahren. Frauen sind dabei im Durchschnitt etwas länger arbeitslos als Männer. Dies heißt aber auch, dass in den Fällen, in denen diese Altersmarke überschritten wird, die Suche lediglich länger dauert, aber wie bereits festgestellt auch diese Rückkehrer/innen global betrachtet, nicht länger Arbeit suchen, als die Vergleichsgruppe aus der offiziellen Arbeitsmarktstatistik.

Abbildung 32: Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit vom Alter und Geschlecht



Arbeitslosigkeit und Dauer des Entwicklungsdienstes

Die durchschnittliche Dauer der Gesamtarbeitslosigkeit je nach Dauer des Entwicklungsdienstes wird in folgender Tabelle dargestellt, wobei die Mittelwerte die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit der Dauer des Entwicklungsdienstes angeben:

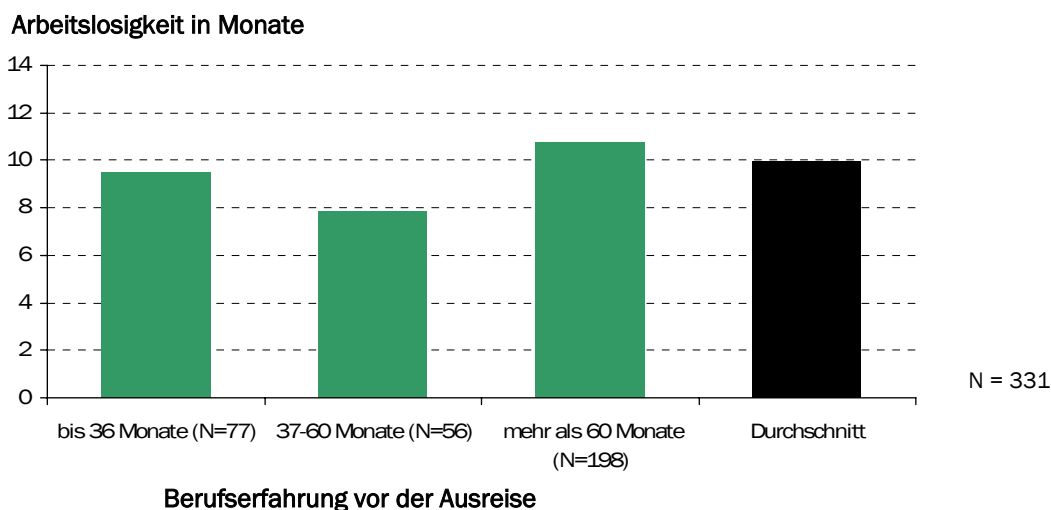
Dauer der Arbeitslosigkeit

Dauer des ED	Mittelwert	N	Standardabweichung
1-12 Monate	6,80	5	3,834
13-18 Monate	12,67	9	11,225
19-24 Monate	9,45	74	9,478
25-36 Monate	9,12	107	7,669
37-48 Monate	10,96	67	10,415
49-60 Monate	10,07	28	7,247
61-72 Monate	10,26	33	9,684
73-120 Monate	10,66	28	11,342
>=121 Monate	12,25	4	,500
Insgesamt	9,93	355	9,086

Es wird ersichtlich, dass Rückkehrer/innen, die bis zu 36 Monaten im Entwicklungsdienst waren, durchschnittlich 9,5 Monate arbeitslos waren und damit 1,3 Monate weniger arbeitslos sind als Rückkehrer/innen, die eine längere Zeit im Entwicklungsdienst verbracht haben. Ihre durchschnittliche Arbeitslosigkeit beträgt 10,8 Monate. Die Auswertung zeigt, dass ein längerer Auslandsaufenthalt die Dauer der Arbeitslosigkeit tendenziell erhöht, aber nicht in einem Ausmaß, das man als kritisch bezeichnen müsste, denn eine durchschnittliche Langzeitarbeitslosigkeit (über 12 Monate Arbeitslosigkeit) liegt erst ab einer Dauer des Entwicklungsdienstes von über 121 Monaten d.h. 10 Jahren vor.

Berufserfahrung vor der Ausreise

Abbildung 33: Durchschnittliche Arbeitslosigkeit nach der Rückkehr in Abhängigkeit von der Berufserfahrung vor der Ausreise

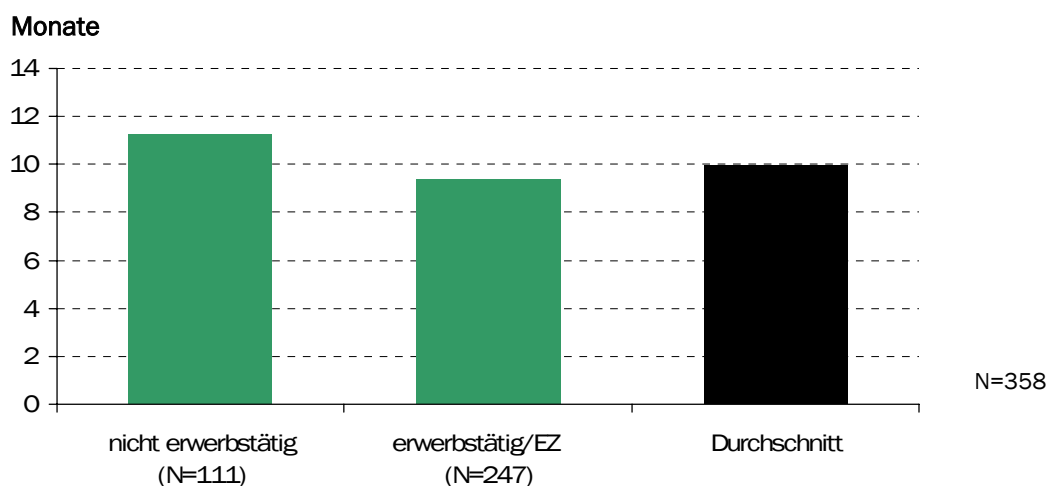


Dass eine gewisse Berufserfahrung den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern kann, ist keine wirklich neue Erkenntnis. Entwicklungshelfer/innen, die nur eine geringe d.h. bis zu dreijährige Berufserfahrung vorweisen können, sind im Durchschnitt rund 1,5 Monate länger

arbeitslos als ihre Kolleg/innen, die eine Berufserfahrung von drei bis fünf Jahren besitzen. In diesem Segment scheint die Berufserfahrung aus Sicht der Arbeitgeber einen Idealwert zu besitzen gekoppelt mit einem günstigen Alter.

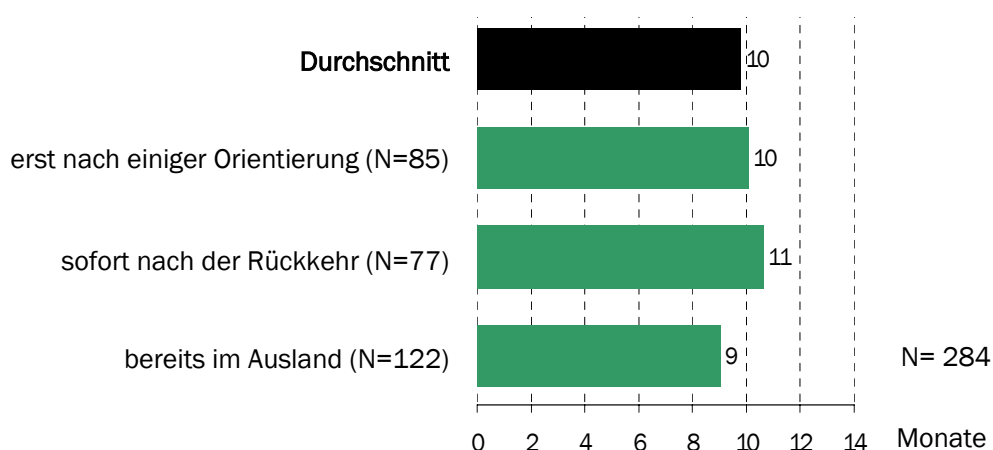
Die Grafik zeigt aber auch, dass eine mehr als fünfjährige Berufserfahrung wieder eine etwas höhere durchschnittliche Arbeitslosigkeit bedeutet, weil u. a. die Personengruppe verbunden mit der größeren Berufserfahrung auch ein höheres Alter bei Rückkehr aufweist, wobei hier das höhere Alter das Reintegrationsproblem darstellt.

Abbildung 34: Durchschnittliche Arbeitslosigkeit nach der Rückkehr in Abhängigkeit von der Beschäftigung vor der Ausreise



Der Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsplatzsuche

Abbildung 35: Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsplatzsuche



Je früher die Rückkehrer/innen die Herausforderung ihrer beruflichen Reintegration angehen und mit der Arbeitsplatzsuche beginnen, desto geringer ist dann auch die durchschnittliche Arbeitslosigkeit. Die statistische Berechnung ergibt einen Vorsprung für die Entwicklungshelfer/innen, die bereits vom Ausland aus mit der Arbeitsplatzsuche beginnen von ein bis zwei Monaten gegenüber Rückkehrer/innen, die sofort nach der Rückkehr oder erst nach einiger Zeit der Orientierung mit der Arbeitsplatzsuche beginnen.

Dennoch kann die frühzeitige d.h. noch im Partnerland beginnende Suche nach einem Arbeitsplatz teilweise zumindest im Widerspruch stehen mit den anvertrauten Aufgaben des noch laufenden Entwicklungsdienstes und dem Auftrag der Entsendeorganisation, sich bis zum tatsächlichen Ende des Einsatzes dem Projekt und der Arbeit mit den Partnerorganisationen zu widmen. Dazu kommt die Tatsache, dass eine Grundmotivation für viele Entwicklungshelfer/innen ja gerade darin besteht, sich voll und ganz auf die Lebensumstände und Herausforderungen im Einsatzland einzulassen (siehe dazu auch Kapitel 3).

Die Entwicklungshelfer/innen, die am Rückkehr-Workshop teilgenommen haben, favorisieren insgesamt das Rückkehr-Modell der Personalentwicklung der AGEH, bei dem neben Fortbildungsveranstaltungen im Partnerland auch Workshops während des Entwicklungsdienstes angeboten werden, um die Chancen für eine schnellere berufliche Reintegration zu erhöhen.

Rückkehr mit Kindern und Arbeitslosigkeit

Abbildung 36: Durchschnittliche Arbeitslosigkeit der Rückkehrer/innen mit und ohne Kinder

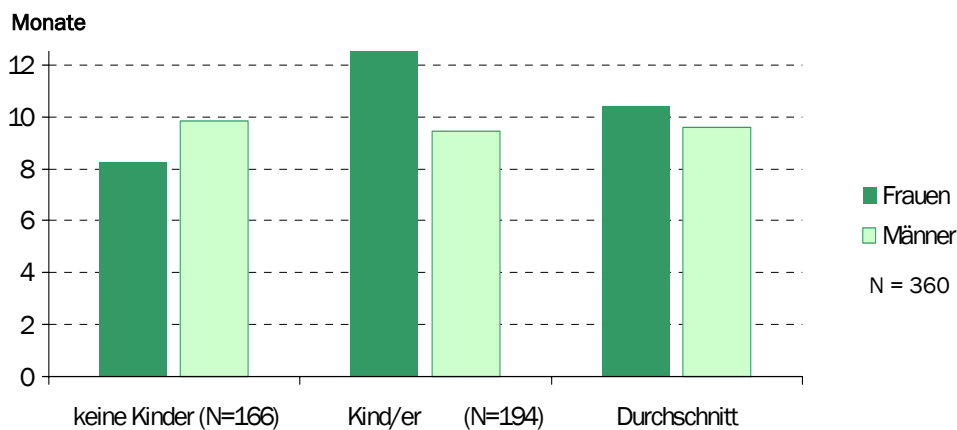
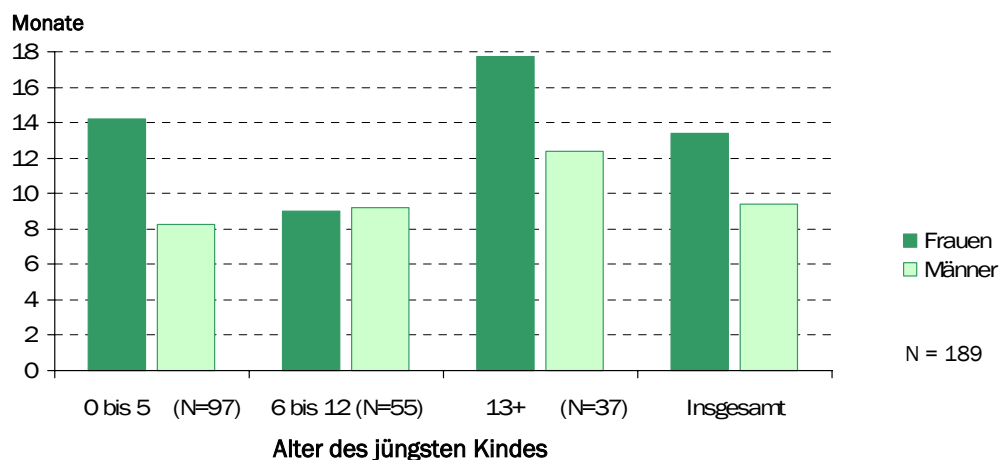


Abbildung 37: Durchschnittliche Arbeitslosigkeit der Rückkehrer/innen in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes



Rückkehrende Frauen mit Kindern sind im Durchschnitt fünf Monate länger arbeitslos als Rückkehrerinnen ohne Kinder. Es scheint, dass aus dem Entwicklungsdienst zurückkehrende Frauen deshalb besondere Schwierigkeiten mit ihrer beruflichen Reintegration haben,

weil sie nicht nur sich gesellschaftlich, privat und beruflich reintegrieren müssen, sondern sich auch darauf konzentrieren, ihre Kinder bei der Reintegration zu unterstützen, was eine enorme Zusatzbelastung darstellen kann.

Des Weiteren wird deutlich, dass Rückkehrerinnen mit kleinen Kindern sowie Kindern über 13 Jahren gegenüber ihren männlichen Kollegen mit Kindern gleichen Alters von einer deutlich längeren Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Bezogen auf Mütter, deren jüngstes Kind bis zu fünf Jahren alt ist, ist dies auf die Verantwortung der Frauen für Kindererziehung zurückzuführen. Bei der Altersklasse der Kinder mit 13 Jahren und älter ist das Alter der jeweiligen Geschlechter offensichtlich eher der Grund einer längeren Arbeitssuche – trotzdem lassen sich auch hier noch deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern feststellen, was auf eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bei der Kindererziehung schließen lässt, der zufolge Frauen die Hauptverantwortung tragen. Frauen mit Kindern werden in vielen Fällen von potenziellen Arbeitgebern bei Bewerbungen unter Hinweis auf ihre Verantwortung für die Kinder benachteiligt, was sich dann auf eine längere Dauer der Arbeitssuche auswirkt.

Auf dem Rückkehr-Workshop berichteten arbeitssuchende Frauen mit Kindern außerdem von Erfahrungen mit Mitarbeiter/innen der Arbeitsagenturen, die sie als schwer oder gar nicht vermittelbar einstufen, da sie wegen der Kinder nicht flexibel wären und dem Arbeitsmarkt de facto nicht zur Verfügung stünden. Es kann in diesem Kontext nur empfohlen werden, dass sich die Entwicklungsdienste und das Förderungswerk dieser Thematik verstärkt annehmen und im Sinne der Chancengleichheit zukünftig spezielle Reintegrationangebote und Beratung für rückkehrende Frauen mit Kindern anbieten.

Internetzugang und Arbeitslosigkeit

Sicher sind auch die allgemeinen Kommunikationsschwierigkeiten an schwierigen Standorten der jeweiligen Partnerländer ein Problem, um mit dem Arbeitsmarkt der westeuropäischen Welt wieder in Verbindung zu treten bzw. sich auf dem Laufenden zu halten und wirkungsvoll zu kommunizieren.

In diesem Zusammenhang ist ein die berufliche Reintegration ermöglichendes technisches Umfeld mit sicheren Telefon- und vor allem Internetverbindungen entscheidend, damit Rückkehrer/innen sich bereits vom Partnerland aus wieder in ihrer z.T. langjährigen Kontaktnetzwerke mit ehemaligen Arbeitgebern, Kolleg/innen und Freund/innen „einloggen“ können oder sich online einen Überblick über den deutschen oder internationalen Stellenmarkt verschaffen können. Der Zugang zum Internet im Partnerland kann dazu beitragen, die spätere durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Diejenigen Entwicklungshelfer/innen, die bei der Befragung angaben, sich mit Hilfe des Internets in ihrem Fachgebiet auf dem Laufenden gehalten zu haben, verzeichnen eine um fast zwei Monate kürzere Dauer der Arbeitslosigkeit als der Durchschnitt.

60

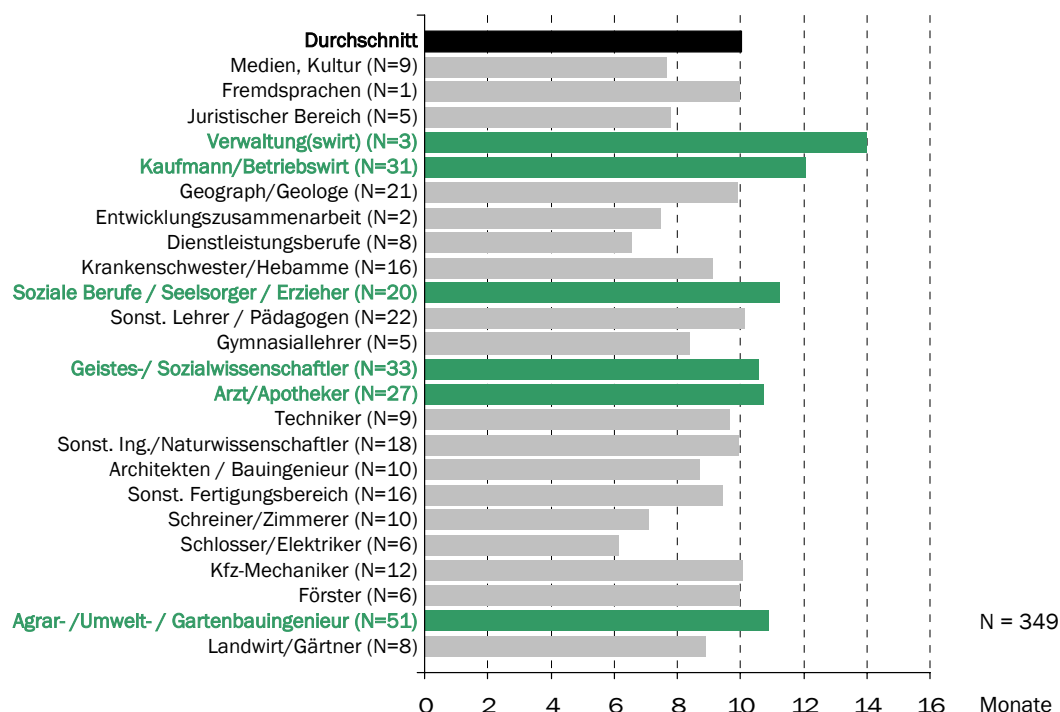
6.3 Weitere Merkmale der Arbeitslosigkeit bei Rückkehrer/innen

Rückkehrer/innen aus schwierigen Berufsgruppen

Zunächst sollen jedoch innerhalb der Rückkehrer/innen die Berufsgruppen dargestellt werden, die im Vergleich zu den Rückkehrer/innen anderer Berufsgruppen größere Schwierigkeiten mit der beruflichen Reintegration haben, u.a. auch, weil sie nach der Rückkehr aus

dem Entwicklungsdienst und der Beendigung ihres Vertrags eine neue berufliche Aufgabe im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit oder anderen Bereichen anstreben.

Abbildung 38: Dauer der Arbeitslosigkeit nach Berufsgruppen⁴⁸



Demzufolge verzeichnen folgende Berufsgruppen eine durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit die höher als 10 Monate liegt: Agrar-/Umwelt-/Gartenbau-Ingenieure, Kaufleute/Betriebswirte, Verwaltungswirte, Geistes- und Sozialwissenschaftler, Soziale Berufe, Seelsorger/Erzieher sowie Ärzte/Apotheker. Die höhere Arbeitslosigkeit der meisten dieser Berufsgruppen ist bekanntermaßen vor allem struktur- und konjunkturbedingt, wenn man die Entwicklungen auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt verfolgt.

Da es sich bei den genannten Berufen in der Mehrzahl um Akademiker/innen handelt, werden im Folgenden Informationen der Bundesagentur für Arbeit zum Vergleich dargestellt. „29,6% der arbeitslosen Akademiker/innen waren am 30.09.2004 noch keine drei Monate arbeitslos gemeldet, 16,6% zwischen drei und weniger als sechs Monaten, 20,4% zwischen sechs und weniger als 12 Monaten und 33,4% ein Jahr und länger.“⁴⁹ Auch wenn ein direkter Vergleich dieser Informationen mit den Umfrageergebnissen methodisch nicht möglich ist, wird ersichtlich, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit der rückkehrenden Fachkräfte nicht über dem bundesdeutschen Durchschnitt der Akademikerarbeitslosigkeit liegt.

⁴⁸ Zur besseren Lesbarkeit wird bei dieser und weiteren Abbildungen im Text sowie den entsprechenden Erläuterungen, die sich auf Berufsgruppen beziehen, das generische Maskulinum verwendet.

⁴⁹ Arbeitsmarkt-Informationsservice der ZAV, Jahresbericht 2005.

Rückkehrer/innen aus Problembereichen: z.B. der „grüne Bereich“

Zum so genannten „grünen Bereich“ werden hier zugeordnet u. a. Landwirte, Gärtner, Agraringenieure, Gartenbauingenieure, Forstwirte, Landespfleger, Landschaftsplaner, Biologen, Ingenieure im technischen Umweltschutz (Abfallwirtschaft, Wasserversorgung, Energiewirtschaft) etc. Für Angehörige bestimmter Einzelberufe, wie z.B. Agraringenieure, Förster oder Landschaftsplaner war es nicht erst seit der Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst klar, dass mit diesem Beruf die Chancen auf Beschäftigung in Deutschland gering waren, sondern diese Schwierigkeiten waren bereits aus dem Studium bekannt.

Viele Rückkehrer/innen aus dem grünen Bereich versuchen die Stellensuche bereits vom Ausland aus zu organisieren und scheitern trotzdem bei der Stellensuche in ihrem Wunschbereich. Erschwerend kommt hinzu, dass Arbeitgeber wie z.B. Forstbehörden, Garten- und Landschaftsbaufirmen tendenziell eine konservative Einstellung haben und deshalb die im Entwicklungsdienst erworbenen Zusatzkompetenzen wie z.B. Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kommunikation etc. oft nicht entsprechend von den Arbeitgebern anerkannt werden.

Die geschilderte Situation bedeutet aber nicht, dass die Job-Chancen für Rückkehrer/innen mit grünen Berufen generell schlecht sind. Von Rückkehrer/innen, die im grünen Bereich (weiter-)arbeiten möchten, wird ein hohes persönliches Engagement verlangt, sich in bestehende Netzwerke einzuklinken, oder sich auf Projekte verschiedener Art einzulassen.⁵⁰

So besteht vor allem im grünen Bereich die Forderung sich fachlich weiterzubilden, um sich Zusatzkompetenzen anzueignen, die marktgängig sind. Beispielsweise kann ein zurückkehrender Forstwirt durch eine Weiterbildung (mit Unterstützung durch ein Stipendium des Förderungswerks) Spezialist/in für Geografische Informationssysteme (GIS) werden, der eine Anstellung bei einem Softwareunternehmen findet. Aus einem bei der Rückkehr „klassischen Agraringenieur“ wird über ein Aufbaustudium „Food Chain Management“ der/die zukünftige Leiter/in einer Öko-Kontrollstelle in der Inspektion und Zertifizierung von landwirtschaftlichen Betrieben, die im Ökolandbau wirtschaften, oder ein/e Spezialist/in für Qualitätsmanagement in der Nahrungsmittelindustrie.

Im grünen Bereich gibt es Branchen, die im Wachstum begriffen sind, wie z.B. nachwachsende Rohstoffe, Bio-Fuels, Biogenetik, Katastrophen Risiko-Management, Zertifizierung im Ökolandbau, Handel mit Ökoprodukten etc. Hier sind gerade Fachkräfte gefragt, die sich in internationalen Märkten auskennen, die Kenntnisse über Exportstandards, internationale Handelswege und internationale Marktverbindungen verfügen.

Arbeitsmöglichkeiten gibt es nicht nur im grünen Bereich im engeren Sinn, sondern auch in den vor- und nachgelagerten Bereichen der Landwirtschaft. So beschreibt ein ehemaliger Rückkehrer aus dem grünen Bereich in der Zeitschrift „transfer“: „Die Zunahme des Handels über Grenzen hinweg gibt auslandserfahrenen Entwicklungshelfer/innen einen klaren Bewerbervorteil und den gilt es zu nutzen. Aufgrund der breiten Qualifizierung der meisten ehemaligen Entwicklungshelfer/innen kommt es darauf an, die Erfahrungen und Kompetenzen positiv darzustellen“⁵¹, wobei dies nicht nur für den grünen Bereich gilt, sondern generell für alle Rückkehrer/innen.

⁵⁰ Das gilt generell für alle Rückkehrer/innen (s. Arbeitgeberbefragung, Interviews mit der Agentur für Arbeit).

⁵¹ Zeitschrift transfer 3/2005.

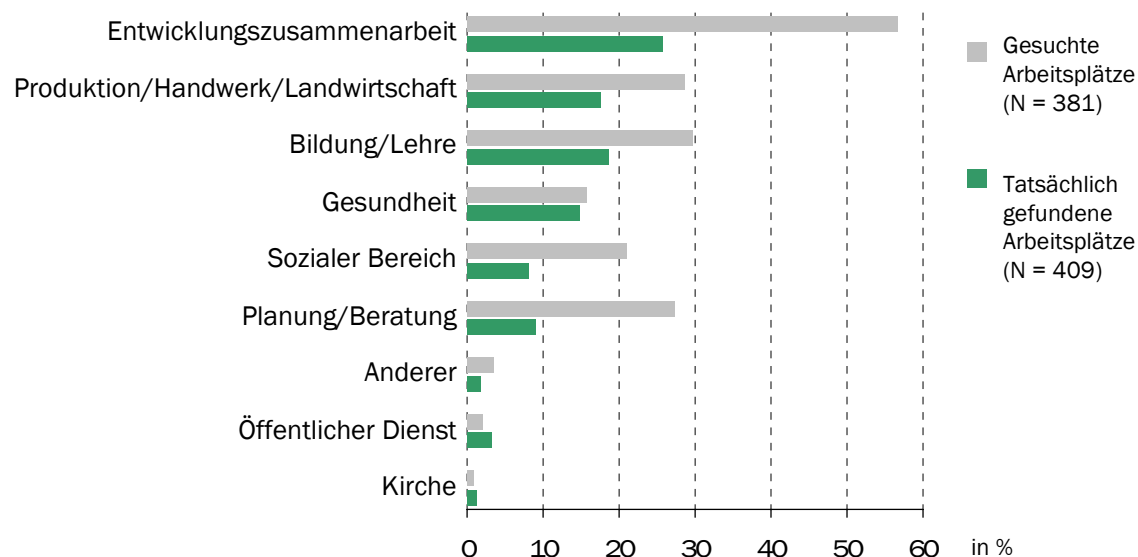
Weitere unverzichtbare Eigenschaften, gerade für Bewerber/innen aus Problembranchen, sind die geografische und fachliche Flexibilität sowie der Aufbau eines Kontaktnetzwerks. Für viele Arbeitgeber ist es deshalb entscheidend, dass ein/e Rückkehrer/in neben dem fachlichen Hintergrund die Kombination aus praktischer Erfahrung und Auslandstätigkeit aufweist und selbst im grünen Bereich gibt es Arbeitgeber, die Sprachkenntnisse, aber auch die interkulturellen und sozialen Kompetenzen schätzen, die Rückkehrer/innen aus einem Auslandsprojekt als Zusatzkompetenzen mitbringen.

Rückkehr in die EZ

Ein Anteil von 57 % Prozent Entwicklungshelfer/innen sucht nach der Rückkehr eine Stelle in der Entwicklungszusammenarbeit. Die Gründe dafür sind plausibel: Rückkehrer/innen knüpfen bei der Stellensuche im Bereich der EZ an die unmittelbar zurückliegende Erfahrung an und erfüllen die geforderten Voraussetzungen relativ gut, wie z.B. Auslandserfahrungen, Sprachkenntnisse, fachlicher Hintergrund.

Die Suche nach einer neuen beruflichen Aufgabe, sei es durch eine Festanstellung bei verschiedenen EZ-Institutionen oder dem Versuch, sich in diesem Bereich selbständig zu machen, bedingt in der Regel eine längere Bewerbungszeit und damit einer Verlängerung der Arbeitslosigkeit, weil der Stellenmarkt in der EZ grundsätzlich kleiner ist und der Wettbewerb um freie Stellen bei ca. 200 bis 300 Rückkehrer/innen der Entwicklungsdienste viel größer ist, als in anderen Sektoren des Arbeitsmarkts. Auch die Wiederausreise als Entwicklungshelfer/innen ist eine mögliche Antwort auf die derzeit schwierige Arbeitsmarktsituation.

Abbildung 39: Gesuchte und gefundene Arbeitsplätze

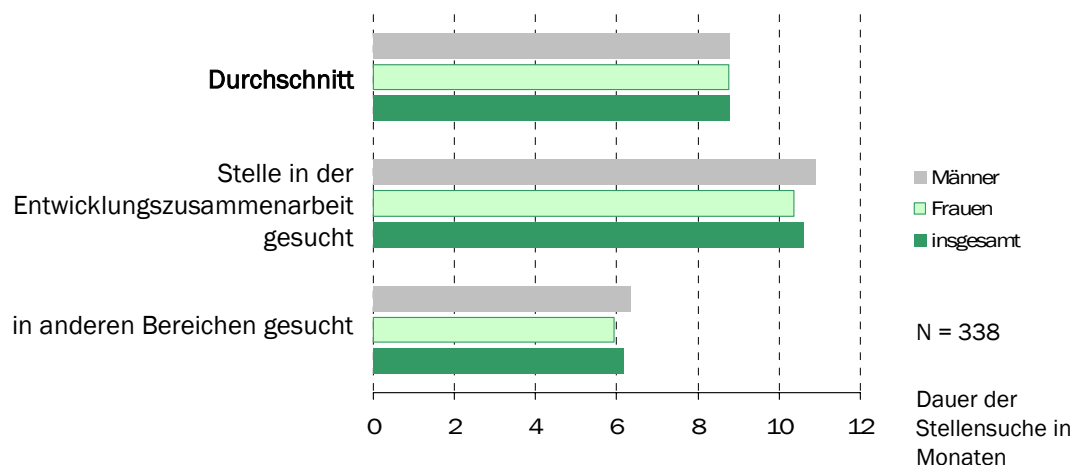


Die Grafik verdeutlicht zunächst, dass ein relativ hoher Anteil der Rückkehrer/innen in der Entwicklungszusammenarbeit, in der Planung und Beratung sowie im Sozialen Bereich arbeiten möchte.

Die Grafik ist eine Kreuzung bzw. kombinierte Darstellung der Fragen „In welchen Bereichen haben Sie versucht einen Arbeitsplatz zu finden?“ und „Mein erster Arbeitsplatz war in folgendem Sektor“. Es fällt auf, dass über die Hälfte der Rückkehrer/innen eine neue berufliche Herausforderung im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit, gefolgt von den Bereichen Bildung/Lehre und Produktion/Handwerk/Landwirtschaft suchen. Dies sind dann aber

auch die Bereiche, in denen nicht alle Bewerber/innen eine Stelle finden und demzufolge ihren Berufswunsch nicht verwirklichen können.

Abbildung 40: Dauer der Stellensuche im Bereich der EZ und in anderen Bereichen



Rückkehrer/innen, die in der Entwicklungszusammenarbeit eine Stelle suchten, sind danach durchschnittlich vier Monate länger arbeitslos als andere, wie in der Grafik verdeutlicht wird. Nimmt man die hohe individuelle Motivation und fachliche Qualifikation, über die eine Bewerber/in verfügen muss, damit er/sie von der Entsendeorganisation als Entwicklungshelfer/in akzeptiert wird und die in der Regel positiven Erfahrungen, die Rückkehrer/innen im Entwicklungsdienst machen, so wird verständlich, dass ein hoher Anteil der Fachkräfte weiterhin in diesem Berufsfeld tätig sein will, denn gerade in diesem Bereich sind ja neueste berufliche Qualifikationen und Kompetenzen erworben worden. Hinzu kommt, dass bei vielen Rückkehrer/innen die „Welt der EZ“ aus persönlichen Gründen in der individuellen Werteskala der Berufe ganz oben steht.

Eine Gegenthese bzw. Grunderfahrung der Vermittlungsarbeit von rückkehrenden Entwicklungshelfer/innen, lautet, dass ein Teil der Rückkehrer/innen wieder versucht im EZ-Bereich beruflich tätig zu werden, weil die Arbeitsplatzsuche im „konventionellen“ Bereich (z.B. die Suche nach einem Arbeitsplatz in der Industrie oder freien Wirtschaft) aus bestimmten Gründen negativ verlaufen ist.

Es soll erst an späterer Stelle über das Image von Rückkehrer/innen bei Arbeitgebern außerhalb der Entwicklungszusammenarbeit diskutiert werden, oder auf Fragen abgestellt werden, ob die beruflichen Qualifikationen und erlernten Kompetenzen während des Entwicklungsdienstes grundsätzlich Anerkennung bei einer breiten Schicht von möglichen Arbeitgebern außerhalb der EZ finden. An dieser Stelle soll zunächst auch darauf aufmerksam gemacht werden, dass die Entwicklungszusammenarbeit ein eigenständiges Berufsfeld ist bzw. in den letzten Jahren auch aus der Globalisierungsperspektive verstärkt geworden ist und diese Tatsache es allein schon aus individueller Sicht rechtfertigen würde, dort auch langfristig ein berufliches Betätigungsfeld zu sehen⁵².

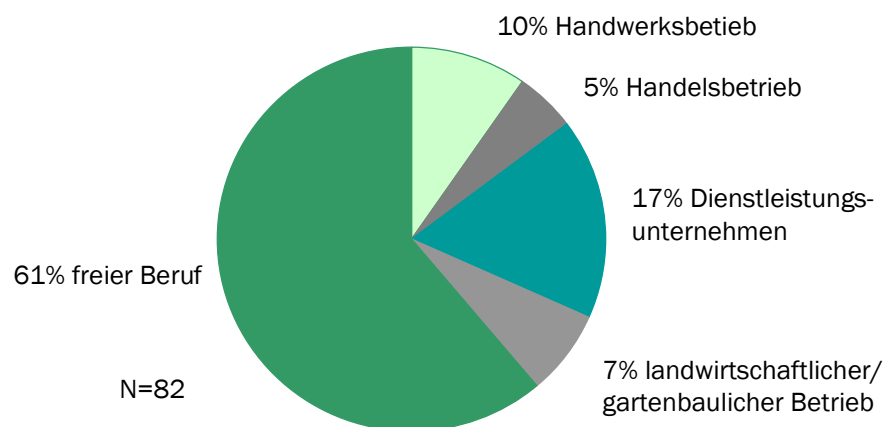
⁵² Interview mit Thomas Heindrichs, GTZ in der Zeitschrift transfer 3/2005: „Gerade im Zusammenhang mit der Globalisierung wächst die Bedeutung der internationalen Zusammenarbeit (IZ), zurecht sprechen wir deshalb immer mehr von IZ als EZ.“ Eine Studie im Auftrag des BMZ (Kurt Vogler-Ludwig et al. „Die Auswirkungen der Entwicklungshilfe auf den Wirtschaftsstandort Deutschland“ Forschungsbericht des BMZ, Band 124, Weltforum Verlag 1999,

Kritiker/innen dieser These weisen darauf hin, dass der Entwicklungsdienst schon immer dahingehend konzipiert war, dass Rückkehrer/innen nach dem Entwicklungsdienst primär wieder in den konventionellen Sektoren beruflich Fuß fassen sollen, wo sie in der Regel auch vor ihrer Ausreise tätig waren. Das liegt daran, dass das entwicklungspolitische Konzept der Personalentsendung davon ausgeht, dass die EH-Zeit einen temporären Charakter im beruflichen Werdegang einnehmen soll und es darauf ankommt, dass sich Rückkehrer/innen wieder in ihre früheren beruflichen Wirkungskreise reintegrieren sollen, u. a. um von dort aus die Gesellschaft entwicklungspolitisch zu sensibilisieren (entwicklungspolitische Bewusstseinsbildung).

Rückkehr in die Selbständigkeit

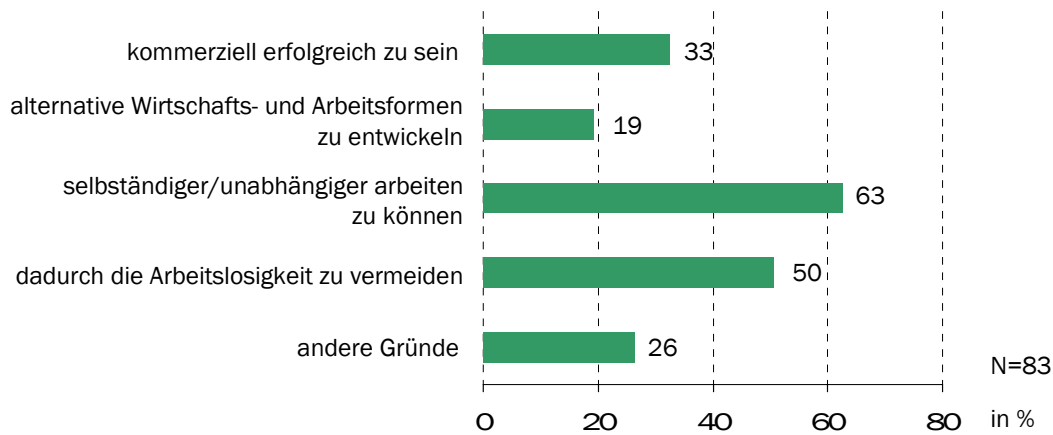
Sehen zurückkehrende Fachkräfte in der Selbständigkeit Chancen, um der Arbeitslosigkeit und schlechten Konjunktur zu entgehen oder ist Selbständigkeit deshalb ein berufliches Ziel, weil sie den Fachkräften ermöglicht, selbständiger und unabhängiger arbeiten zu können? Viele Rückkehrer/innen gaben an, gerade im Entwicklungsdienst mehr berufliche Autonomie und Selbständigkeit erlebt zu haben, als es ihnen in ihrem Arbeitsverhältnis vor der Ausreise möglich war.

Abbildung 41: Art der selbständigen Tätigkeit; Aufbau, Erwerb oder Teilhaber/in



S.30) unter Mitwirkung des ifo-Instituts stellte 1999 fest: „Die Abschaffung der Entwicklungshilfe und die entsprechende Senkung der Steuerquote hätten per Saldo nicht nur keine Vorteile für den Wirtschaftsstandort Deutschland gebracht, es wäre sogar in großem Umfang Schaden entstanden. Nach der Simulationsrechnung wären durch eine schlagartige Einstellung der bilateralen Entwicklungshilfe bis zu 240.000 Arbeitsplätze (in der EZ und in allen exportorientierten Wirtschaftssektoren) in (West-) Deutschland gefährdet worden“.

Abbildung 42: „Mit der Selbständigkeit verbunden war vor allem die Erwartung...“ (Mehrfachnennungen möglich)

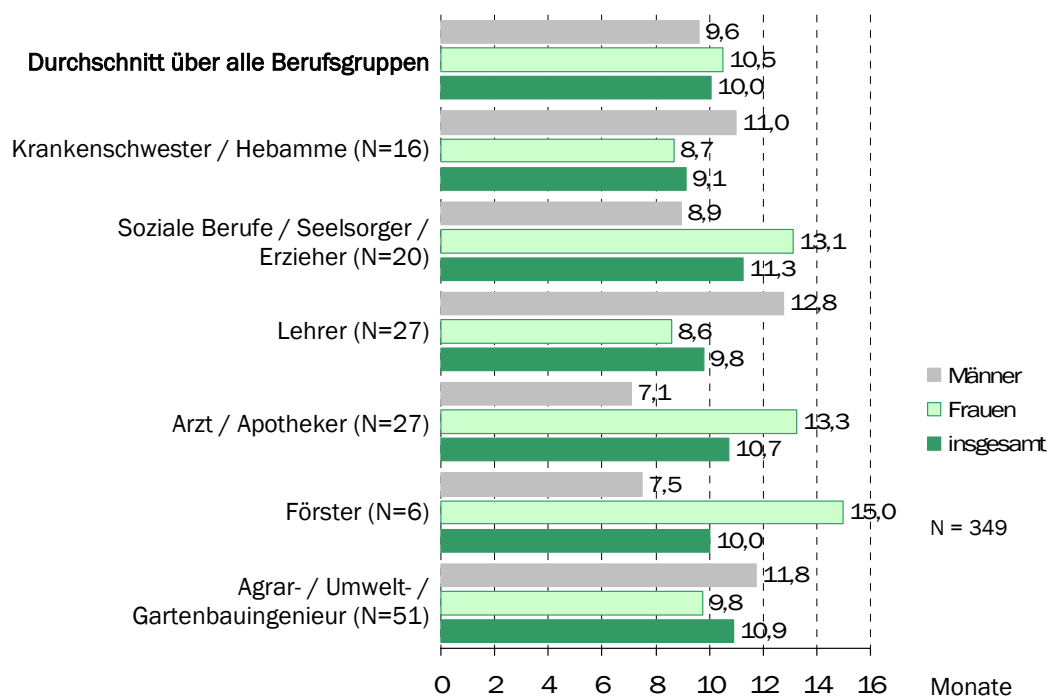


Beide Antworten sind möglich, wie die Abbildung 42 zeigt (Mehrfachnennungen), doch fällt auf, dass Rückkehrer/innen auch deshalb versuchen selbständig zu werden, um dadurch längere Arbeitslosigkeit zu vermeiden, was in Anbetracht der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation verständlich erscheint. Ein mit 63% noch höherer Prozentsatz gibt an, die Selbständigkeit aus Gründen der größeren beruflichen Unabhängigkeit gewählt zu haben. 77% der Fachkräfte, die sich selbständig gemacht haben, sind es auch heute noch. In jedem Fall weisen die Ergebnisse der Untersuchung darauf hin, dass es Beratungsbedarf von Seiten der Rückkehrer/innen zum Thema Selbständigkeit gibt.

Arbeitslosigkeit bei Rückkehrer/innen im Vergleich mit der offiziellen Arbeitsmarktstatistik

Sind Rückkehrer/innen länger arbeitssuchend als bestimmte Vergleichsgruppen aus der öffentlichen Arbeitsmarktstatistik? Die Beantwortung dieser Frage, die wir bereits zu Beginn (Kapitel 1.5) formuliert haben, erlaubt im Falle ihrer positiven Beantwortung, besondere Schwierigkeiten der beruflichen Reintegration bei Rückkehrer/innen festzustellen. Ausgangspunkt in der Untersuchung war ein Vergleich mit der offiziellen Statistik des Datenzentrums der Bundesagentur für Arbeit. Verglichen wurde eine Auswahl identischer Berufsgruppen (ohne die Variable Alter) der Rückkehrer/innen und der offiziellen Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die folgende Graphik zeigt Rückkehrer/innen, die sechs Berufsgruppen bzw. Berufsprofilen entstammen und ihre durchschnittliche Arbeitslosigkeit über den Untersuchungszeitraum 2001-2004.

Abbildung 43: Arbeitslosigkeit der Rückkehrer/innen nach Berufsgruppen

Die längste durchschnittliche Arbeitslosigkeit weist demnach die Sparte der sozialen Berufe, Seelsorger und Erzieher auf mit durchschnittlich 11,3 Monaten Arbeitslosigkeit, gefolgt von den Agrar-, Umwelt- und Gartenbauingenieuren mit 10,9 Monaten, den Ärzten und Apothekern mit 10,7 Monaten, den Förstern mit durchschnittlich 10,0 Monaten, der Gruppe der Lehrer mit durchschnittlich 9,8 Monaten sowie der Gruppe der Krankenschwestern und Hebammen mit durchschnittlich 9,1 Monaten.

Auf Grundlage der offiziellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit „Arbeitslose nach ausgewählten Berufen und der durchschnittlichen Dauer in Tagen“⁵³ lässt sich für die Vergleichsgruppen die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit über den Zeitraum 2001-2004 berechnen:

- Sozialpflegerische Berufe (entspricht der EH-Gruppe soziale Berufe, Seelsorger und Erzieher) mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit von 14,2 Monaten
- Agrar-, Umwelt- und Gartenbauingenieure mit 11,3 Monaten
- Ärzte und Apotheker mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit von 9,25 Monaten
- Förster mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit von 9,9 Monaten
- Lehrer mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit von 13,7 Monaten
- Krankenschwestern/Hebammen mit durchschnittlicher Arbeitslosigkeit von 9,9 Monaten

Zum besseren Vergleich sind die Werte für die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten pro Berufsgruppe über den Zeitraum 2001-2004 in der folgenden Tabelle zusammengefasst und gegenübergestellt:

⁵³ Diese Statistik wurde vom Statistik-Datenzentrum der Bundesagentur für Arbeit auf Anforderung der Gutachter erstellt.

Arbeitslosigkeit bei Rückkehrer/innen und vergleichbaren Berufsgruppen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Berufsgruppen	Arbeitslosigkeit der Rückkehrer/innen im Durchschnitt	Arbeitslosigkeit der Vergleichsgruppen der Statistik der BA
Soziale Berufe, Seelsorger und Erzieher	11,3 Monate	14,2 Monate
Agrar-, Umwelt und Gartenbauingenieure	10,9 Monate	11,3 Monate
Ärzte und Apotheker	10,7 Monate	9,2 Monate
Förster	10,0 Monate	9,9 Monate
Lehrer	9,8 Monate	13,7 Monate
Krankenschwestern/Hebammen	9,1 Monate	9,9 Monate
Durchschnitt aller Berufsgruppen	10,3 Monate	11,4 Monate

Ein Vergleich der Werte erlaubt die Aussage, dass die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei Rückkehrer/innen für die Mehrzahl der Berufsgruppen geringer ist oder nur unwesentlich höher, als die entsprechenden Berufsgruppen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. In der Untersuchung schneiden selbst die oft genannten Problembereufe wie z.B. der „grüne Bereich“ mit durchschnittlich 10,9 bzw. 10,0 Monaten nicht auffällig schlecht ab. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit aller 6 genannten Berufsgruppen der Rückkehrer/innen beträgt 10,3 Monate, der Durchschnitt der Vergleichsgruppen der Bundesagentur für Arbeit beträgt hingegen 11,4 Monate.⁵⁴ Damit sind Rückkehrer/innen nicht wesentlich länger arbeitslos als bestimmte Vergleichsgruppen aus der öffentlichen Arbeitsmarktstatistik.

Diese Erkenntnis wird auch in qualitativer Hinsicht durch die geführten Interviews mit den Leitern verschiedener Arbeitsagenturen bestätigt. Die Vertreter der Arbeitsagenturen gaben jeweils in den Interviews an, dass rückkehrende Fachkräfte entsprechend ihrer Information keine besonderen Problemfälle in der Arbeitsvermittlung seien, sondern im Gegenteil die Stellensuche sehr offensiv, zielbewusst sowie mit hoher Motivation und Flexibilität angingen, was aus Sicht der Arbeitsagenturen günstige Faktoren für eine erfolgreiche Vermittlung darstellen. Damit werden auch wesentliche Erkenntnisse einer der Vorgängeruntersuchungen⁵⁵ bestätigt, *nachdem der Entwicklungsdienst bei der Vermittlungsarbeit auf dem Arbeitsmarkt keine wesentliche Rolle spielt.*

Fazit

Die Rückkehrer/innen der Jahrgänge 2001-2004 sind insgesamt nicht von wesentlich längerer Arbeitslosigkeit betroffen als andere Arbeitssuchende auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Differenz beträgt durchschnittlich 1,4 Monate und ist damit nicht bedeutend,

⁵⁴ Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit über die Jahre 2001-2004 lässt sich entsprechend den amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit für alle Berufsgruppen und Altersklassen in Deutschland mit insgesamt 8,6 Monaten berechnen. Die durchschnittliche Arbeitslosigkeit aller Rückkehrer/innen der Rückkehrerjahrgänge 2001-2004 beträgt 10,0 Monate.

⁵⁵ Siehe dazu die Untersuchung von Adrian et al. 1989.

wenn man bedenkt, dass sich die Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst wie der Neubeginn eines Lebensabschnitts darstellt.

Damit soll keinesfalls suggeriert werden, dass Rückkehrer/innen relativ problemlos eine neue Stelle finden. Im Gegenteil muss sich die Mehrheit mit einer langen oft frustrierende Suche nach einer neuen beruflichen Tätigkeit auseinandersetzen, die mit beruflicher Umorientierung, Eintritt in die Selbständigkeit, Verbesserung der individuellen Qualifikation durch Aus- und Fortbildung etc. verbunden ist. Jede Fachkraft, die keine feste Wiedereinstellungszusage hat oder für den Entwicklungsdienst beurlaubt war, weiß, dass der derzeitige Arbeitsmarkt sehr schwierig ist und deshalb werden entsprechende Aus- bzw. Orientierungszeiten, die mit ungewollter Arbeitslosigkeit verbunden sind heute vielleicht viel stärker in Kauf genommen, als das zu Zeiten der letzten Rückkehruntersuchung (1989) der Fall war.

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung zeigen, dass nicht jede Fachkraft ihren Traum beruflicher Reintegration verwirklichen kann und der Weg zu einer Stelle, die sich in einem ganz anderen Bereich befindet als ursprünglich angestrebt, länger dauert oder auf verschlungenen Pfaden erreicht wird.

Zusammenfassung der wesentlichen Merkmale, die die Arbeitslosigkeit bei Rückkehrer/innen beeinflussen

Zeitpunkt der Rückkehr	Die Arbeitslosigkeit nimmt ab, je länger Rückkehrer/in wieder in Deutschland ist.
Alter	Ein höheres Alter bei Rückkehr (über 50 Jahre) bedingt tendenziell eine längere Arbeitslosigkeit.
Beruf	Betriebswirte, Geistes- und Sozialwissenschaftler und Agraringenieure sind im Durchschnitt länger arbeitslos
Dauer des Entwicklungsdienstes	Ein längerer Auslandsaufenthalt (über 36 Monate) erhöht das Risiko längerer Arbeitslosigkeit.
Berufserfahrung bzw. Erwerbstätigkeit vor der Ausreise	Rückkehrer/innen, die vor ihrer Ausreise erwerbstätig waren und über eine entsprechende Berufserfahrung verfügen, sind kürzer arbeitslos als Rückkehrer/innen mit wenig Berufserfahrung.
Kinder	Rückkehrerinnen mit Kindern sind fünf Monate länger arbeitslos als Rückkehrerinnen ohne Kinder.
Gedankliche Beschäftigung mit der Reintegration	Rückkehrer/innen, die sich schon im Partnerland mit ihrer Reintegration beschäftigen, sind kürzer arbeitslos
Beginn der Arbeitsplatzsuche	Entwicklungshelfer/innen, die bereits vom Ausland aus einen Arbeitsplatz gesucht haben, sind kürzer arbeitslos
Internetzugang im Partnerland	Die Nutzung eines stabilen Internetzugangs im Partnerland kann dazu beitragen, die durchschnittliche Arbeitslosigkeit zu reduzieren

Vermittlung durch die Agentur für Arbeit

a) Die Arbeitsagentur aus Sicht der Rückkehrer/innen

Das Verhältnis zwischen rückkehrenden Fachkräften und dem persönlichen Vermittler/in ihrer jeweiligen Agentur für Arbeit ist oft problematisch. Viele Rückkehrer/innen fühlen sich beim Gang zur Arbeitsagentur von ihren Entsendeorganisationen allein gelassen, weil keine klare Vorgabe bzw. Beschreibung darüber existiert, was eine Fachkraft vor Ort leistet d.h. welche Aufgaben und Verantwortungen sie wahr nimmt und wie man diese bei Einstufungsverhandlungen in der Arbeitsagentur erfolgreich kommunizieren könnte.

Ein Vorwurf vieler Rückkehrer/innen lautet daher, dass in vielen Fällen die Vermittler/innen in den Arbeitsagenturen nichts mit den rückkehrenden Entwicklungshelfer/innen anzufangen wissen, da das Berufsbild für sie nicht genügend klar sei und dementsprechend die gleichwertige Einstufung der Fachkraft mit einer entsprechenden beruflichen Qualifikation in Deutschland schwer fällt, was u. a. Nachteile bei der Bemessung der Arbeitslosenbezüge verursachen kann. Dies führte in einigen Fällen zu Widerspruchsverfahren und unter Umständen auch zu Gerichtsverhandlungen.

In diesem Zusammenhang ist es notwendig, auf wichtige Reformen der Gesetzgebung zum Arbeitsmarkt (Gesetz für moderne Dienstleistungen) hinzuweisen, die im Untersuchungszeitraum in Kraft traten. Seit 01.01.2005 ist eine Neuregelung des SGB III gültig, wonach mit § 132 - Fiktive Bemessung - der Anspruch auf Arbeitslosengeld I geregelt wird.

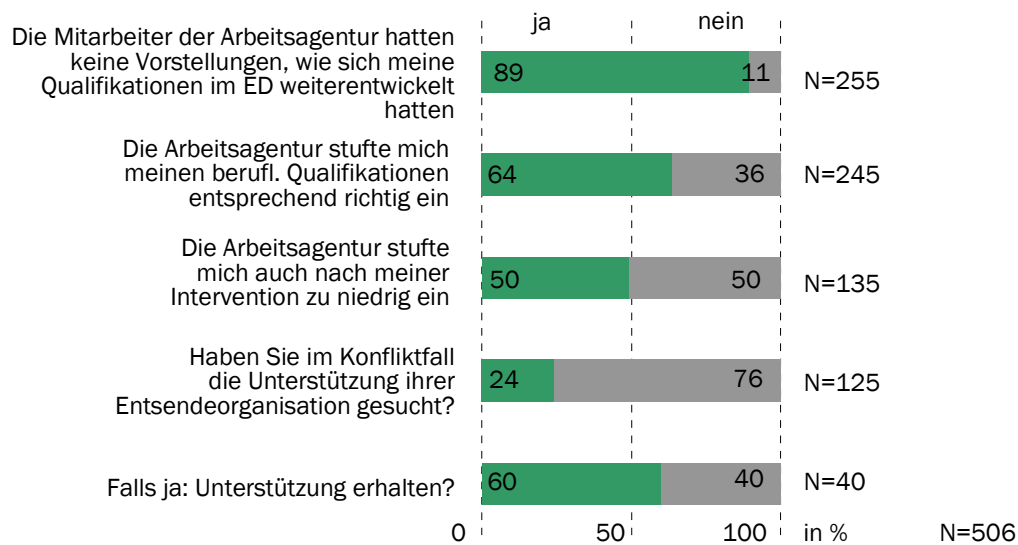
Nach dieser Regelung wird das Arbeitslosengeld (u. a.) für ehemalige Entwicklungshelfer/innen nicht mehr dezentral in das Ermessen der jeweiligen Agentur für Arbeit gestellt. Stattdessen wurden feste Bezugsgrößen für vier Qualifikationsgruppen definiert⁵⁶, auf deren Grundlage das Arbeitslosengeld berechnet wird. Für ehemalige Entwicklungshelfer/innen bedeutet dies, dass beispielsweise ihre hohe berufliche Qualifikation, Alter, Berufserfahrung etc. nicht mehr berücksichtigt werden und sie damit weniger Arbeitslosengeld erhalten können als arbeitslos gemeldete Personen im Bundesgebiet, deren Arbeitslosengeld auf Grundlage ihrer vorherigen Bezüge ermittelt werden.

In der Bewertung der Umfrageergebnisse muss beachtet werden, dass sich die Aussagen der ehemaligen Fachkräfte auf den Zeitraum vor Einführung der o. g. Reformen beziehen, während beim Rückkehr-Workshop auch die neuen Regelungen beurteilt wurden.

Die wesentlichen Probleme zwischen Rückkehrer/innen und Mitarbeiter/innen der Arbeitsagenturen werden in der folgenden Grafik deutlich:

⁵⁶ 1. Hochschul-/Fachhochschulausbildung, 2. Fachschulabschluss / Meister oder vergleichbarer Abschluss, 3. abgeschlossene Ausbildung in einem Ausbildungsberuf, 4. ohne Ausbildung.

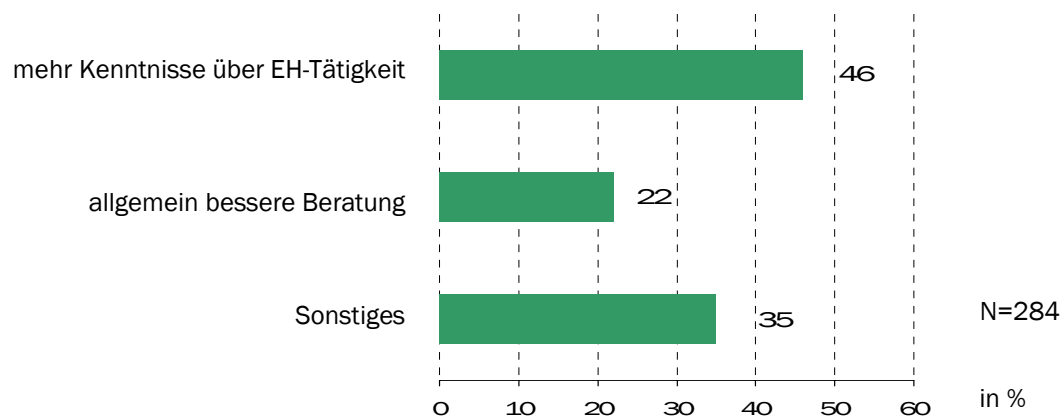
Abbildung 44: „Haben Sie Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit? Wenn ja, folgende:“



73% der Fachkräfte hat Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit gemacht. Die negativen Erfahrungen mit den Mitarbeiter/innen der Arbeitsagenturen, die hier zum Ausdruck kommen, wurden auch auf dem Rückkehr-Workshop bestätigt und als teilweise sehr diskriminierend empfunden⁵⁷, wobei die Rückkehrer/innen zum Ausdruck brachten, dass ihnen bewusst ist, 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..

Demzufolge wünschen sich die Rückkehrer/innen von den Mitarbeiter/innen der Arbeitsagenturen ein besseres Verständnis ihrer beruflichen Qualifikation und Aufgaben im Entwicklungsdienst verbunden mit einer allgemein besseren Beratung, wie die folgende Abbildung zeigt.

Abbildung 45: „Was sollte die Arbeitsagentur/ZAV tun?“⁵⁸



⁵⁷ So wurden Rückkehrer/innen als „Exoten“ bezeichnet und gefragt, ob sie nicht besser gleich wieder ausreisen wollten oder zu Trainingsmaßnahmen verpflichtet, die jeglichen Sinn entbehren wie ein IQ-Test für eine Fachkraft, die promoviert.

⁵⁸ Offene Frage, die Antworten wurden von den Gutachter/innen kategorisiert.

b) Rückkehrer/innen aus Sicht der Agentur für Arbeit

Die Interviews mit der Leitungsebene einer Auswahl von Arbeitsagenturen⁵⁹ haben verdeutlicht, dass aus Sicht der Arbeitsagenturen rückkehrende Fachkräfte im derzeitigen Kontext des Arbeitsmarkts eine in der Regel gut vermittelbare Gruppe darstellen, da sie über besondere Kompetenzen verfügen, wie z.B. internationale Berufserfahrung, Mehrsprachigkeit, Belastbarkeit, Flexibilität etc.

Die oft längere Abwesenheit vom europäischen Arbeitsmarkt wirke sich aus ihrer Sicht nur dann aus, wenn ein hohes Alter bei Rückkehr erreicht ist (in der Regel über 50 Jahre) und wenn die Arbeitsplatzsuche sich auf Bereiche konzentriert, die unter einem hohen Innovationsdruck stehen (z.B. EDV-Bereich, spezielle Forschungs- und Entwicklungsaufgaben, Elektronikbereich etc.). Aus Sicht der Arbeitsagenturen besteht eher dahingehend ein Problem, dass Entwicklungshelfer/innen neben ihrer für den derzeitigen Arbeitsmarkt problematischen Bezeichnung⁶⁰, bei Vermittlungsgesprächen oft Schwierigkeiten haben, ihr berufliches Profil klar und verständlich zu formulieren, so dass sich ihre entsprechenden Qualifikationen und Kompetenzen auch im Kontext des deutschen/europäischen des Arbeitsmarkts einordnen lassen und sie von potenziellen Arbeitgebern verbessert wahr genommen werden können.

Für eine erfolgreiche Arbeitsvermittlung kommt es darauf an, die zurückliegende Tätigkeit, d.h. die erworbenen beruflichen Kompetenzen so genau wie möglich zu beschreiben, damit sie unter bestimmten Berufskennziffern kategorisierbar ist und Suchergebnisse liefert im automatisierten „Matching“ Verfahren der Arbeitsagenturen. In einem neuen Verfahren ab 2006 (VerBis)⁶¹ soll diese Suche über Berufskennziffern abgelöst werden, durch ein Verfahren in Volltextsuche, bei dem es besonders darauf ankommt, möglichst viele Schlagwörter einzugeben, um den Beruf und zusätzliche Kompetenzen zu beschreiben.

Aus Sicht der Arbeitsagenturen wird deshalb vorgeschlagen, die Integrationsstrategien für rückkehrende Fachkräfte insgesamt weiter zu verbessern, z.B. durch ein spezielles Rückkehrförderungsprogramm, in dem Arbeitsagenturen und die ZAV mit den Reintegrationinstrumenten der Entwicklungsdienste, besonders aber mit dem Förderungswerk kooperieren und gemeinsam vermittlungsrelevante Merkmale definieren, die berufliche Fähigkeiten und Zusatzkompetenzen rückkehrender Entwicklungshelfer/innen mit den Anforderungsprofilen des bundesdeutschen Arbeitsmarkts harmonisieren.

Rückkehrer/innen aus Sicht der Arbeitgeber

Um die Einstellung und Erfahrungen von Arbeitgebern der Privatwirtschaft einzuschätzen, die ehemalige Entwicklungshelfer/innen in ihrem Unternehmen eingestellt haben, wurde eine Auswahl von Arbeitgebern schriftlich befragt.⁶²

⁵⁹ Es wurden Interviews mit den Leitern der Arbeitsagenturen in Berlin-Mitte, Berlin-Süd und Berlin Nord sowie Telefon-Interviews mit der Bonner Agentur geführt.

⁶⁰ Die Bezeichnung Entwicklungshelfer sei deshalb unglücklich, weil mit diesem Term nicht primär die Fachlichkeit (wie z.B. durch den Term Entwicklungsfachkraft o. dgl.) assoziiert wird, sondern eher die Vorstellung einer Person aufkommt, die ein idealisiertes Weltbild hat und unter dem „Verdacht“ steht an einem (Entwicklungs-)Helfersyndrom zu leiden.

⁶¹ „VerBis“ steht für „internes Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem“ und wird die bisherigen internen IT-Verfahren zur Arbeits- und Ausbildungsvermittlung ablösen. Derzeit müssen die Mitarbeiter in der Arbeitsvermittlung und -beratung mit verschiedenen IT-Verfahren arbeiten. Mit „VerBis“ steht künftig eine einheitliche Plattform zur Verfügung.

⁶² Der Arbeitgeber-Fragebogen ist im Anhang wiedergegeben.

Der Arbeitgeberfragebogen zielte auf allgemeine Einstellungsfragen und war offen gehalten. Neben Fragen zur direkten Integration in das Unternehmen wurden auch Fragen zum Image von ehemaligen Fachkräften bei Vorgesetzten und Kolleg/innen, zur fachlichen und sozialen Kompetenz gestellt und Vorschläge dazu erbeten, durch welche Maßnahmen und Instrumente man die berufliche Reintegration verbessern könnte.

Problematisch war die schwache Datenbasis, da dem Förderungswerk und den Entsendeorganisationen nur eine geringe Zahl von Unternehmen bekannt war, die Rückkehrer/innen eingestellt hatten.⁶³ Die schriftliche Befragung war deshalb nur bei einer kleinen Zahl von Arbeitgebern möglich. Von insgesamt 10 kontaktierten Arbeitgebern sind nur drei Fragebogen zurück gesendet worden, zwei Arbeitgeber haben den Fragebogen fernmündlich beantwortet.

Trotz der relativ geringen Zahl von befragten Arbeitgebern waren die Möglichkeiten der Ausschöpfung der Information hoch. Die Antworten waren sehr informativ und detailliert; darüber hinaus wurden im weiteren Verlauf der Arbeitgeberbefragung Gespräche mit Arbeitgebern geführt, die mit der Thematik des Entwicklungsdienstes und der Situation rückkehrender Fachkräfte vertraut waren, selbst aber keine Rückkehrer/innen beschäftigt hatten.

Die befragten Arbeitgeber schätzen an den Rückkehrer/innen besonders die lange Auslandserfahrung gekoppelt mit der oft vorhandenen Mehrsprachigkeit. Jeder der befragten Arbeitgeber bewertete die Merkmale Leistungsfähigkeit, Flexibilität und Improvisationstalent, Belastbarkeit und Teamfähigkeit als sehr hoch bis überdurchschnittlich gut ein im Vergleich zu Bewerber/innen ohne Auslandserfahrung. Durch den langen Auslandsaufenthalt bedingte fachliche Defizite werden nicht weiter problematisiert, da entsprechende Lücken durch Trainee-Programme und eine entsprechende Einarbeitung wieder kompensiert werden könnten.

Betrachtet man z.B. die derzeitigen Einstellungskriterien für den Ingenieur-Nachwuchs, dann wird erkennbar, welche Anforderungen Personalverantwortliche derzeit für diesen Beruf bzw. Branche stellen: „Obwohl 2005 etwa 43000 Ingenieure in Deutschland neu eingestellt wurden, sind noch immer ca. 15000 Stellen vakant – und das bei 65000 arbeitslosen Ingenieuren. Arbeitgeber bzw. deren Personal machen vor allem mangelnde Branchenkenntnis, fehlende Qualifikation und geringe Berufserfahrung dafür verantwortlich. Im Anforderungsprofil der Unternehmen dominieren eindeutig fachlich-methodische Fähigkeiten. Persönliche und soziale Kompetenzen werden dagegen als weniger wichtig angesehen. Auch als Manager muss sich der Ingenieur nicht unbedingt hervortun“.⁶⁴

Das Ergebnis der Arbeitgeberbefragung ist dem Ergebnis der Befragung der Vertreter/innen der Arbeitsagenturen ähnlich. Beide sehen die rückkehrenden Entwicklungshelfer/innen grundsätzlich in einer guten Ausgangsposition auf dem Stellenmarkt, wenn man von bestimmten Berufen (z.B. Ingenieurberufe in High Tech Feldern) absieht, bei denen ein längerer Auslandsaufenthalt zu fachlichen Defiziten führen kann, die eine Vermittlung erschweren.

Es kommt aber sehr darauf an, dass die Rückkehrer/innen ihre Ausgangsqualifikation in Verbindung mit den im Entwicklungsdienst erworbenen Zusatzkompetenzen überzeugend darstellen können und sich ein potenziellen Arbeitgeber daraus auch ein Bild der Fachlich-

⁶³ Für das Monitoring von Rückkehrer/innen und zukünftige Studien wird dem Förderungswerk und den Entsendeorganisationen empfohlen, sich über den Verbleib von Rückkehrer/innen in den ersten 3 Jahren nach ihrer Rückkehr eine entsprechende Datenbasis aufzubauen.

⁶⁴ Süddeutsche Zeitung: Bildung und Beruf vom 14./15. Januar 2006.

keit erschließen kann. Gelingt dies, und lässt die Fachkraft hohe Motivation in Verbindung mit Flexibilität (geografische Flexibilität, aber auch die Bereitschaft sich beispielsweise durch ein Trainee-Programm die stellenbezogene Qualifikation zu erarbeiten, die ihr vielleicht noch fehlt) erkennen, dann hat sie nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber und der Vertreter/innen der Arbeitsagenturen keine schlechteren Chancen der Vermittlung als Arbeitssuchende, die nicht im Entwicklungsdienst waren.

Dementsprechend zeichnen sich rückkehrende Entwicklungshelfer/innen aus Sicht der Arbeitgeber dadurch aus, dass sie ihre Stellensuche mit Gespür für die Realität des deutschen Arbeitsmarkts angehen.

6.4 Empfehlungen

Um die Reintegrationsstrategien für Rückkehrer/innen zu verbessern, wird eine Koordination des Förderungswerkes mit der Bundesagentur für Arbeit und ZAV empfohlen. Hierzu sollte ein spezielles Rückkehrförderungsprogramm entwickelt werden, in dem Arbeitsagenturen und die ZAV mit den Reintegrationsinstrumenten der Entwicklungsdienste, besonders aber mit dem Förderungswerk kooperieren und gemeinsam vermittlungsrelevante Merkmale definieren, um berufliche Fähigkeiten und Zusatzkompetenzen rückkehrender Entwicklungshelfer/innen mit den Anforderungsprofilen des bundesdeutschen Arbeitsmarkts in Einklang zu bringen.

7 Fortbildungsförderung

7.1 Einführung

Ehemalige Entwicklungshelfer/innen können nach ihrer Rückkehr eine finanzielle Förderung für berufliche Fort- und Weiterbildung⁶⁵ erhalten. Hierzu stellt das BMZ einen jährlichen „Stipendienetat“ zur Verfügung und setzt gleichzeitig die Bedingungen für Vergabe und Leistungsumfang fest.

Gefördert werden können ehemalige Entwicklungshelfer/innen, die

- gemäß § 1 des Entwicklungshelfergesetzes (EhfG) im Entwicklungsdienst tätig waren, also einen Entwicklungsdienstvertrag mit einem der sechs anerkannten deutschen Entwicklungsdienste abgeschlossen hatten;

⁶⁵ Weiterbildung ist die Fortsetzung jeder Art des Lernens nach Abschluss der Bildungsphase in der Jugend. Dazu zählen Umschulungen und Meisterkurse genauso wie Sprachunterricht, das Nachholen von Schulabschlüssen, das Erlernen neuer fachlicher Kompetenzen für Beruf, ehrenamtliches Engagement oder Freizeit orientierte Bildungsangebote. Berufliche Weiterbildung heißt, berufliche Kenntnisse zu vertiefen oder zu ergänzen. Was früher als Fortbildung bezeichnet wurde, wird im Sozialgesetzbuch III heute „Weiterbildung“ genannt.

- sich in einem mindestens zweijährigen Dienst (ohne Vorbereitungszeit) in einem Entwicklungsland bewährt haben;
- die Fortbildung innerhalb von zwei Jahren nach dem Ende des Entwicklungsdienstes beginnen;
- nachweislich keinen Anspruch auf Förderung nach dem Sozialgesetzbuch (SGBIII), dem Bundesausbildungsförderungs-Gesetz (BAföG), dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, sog. „Meister-BAföG“ oder anderen gesetzlichen Bestimmungen haben.

Die Fortbildungsförderung ist eine wichtige Aufgabe des Förderungswerkes. Einzelheiten der Förderung (Art und Ort der Fortbildungen, Dauer der Förderung, Finanzielle Leistungen, Antragsverfahren etc.) werden in den Hinweisen zur Fortbildungsförderung beschrieben. Die finanziellen Leistungen der Fortbildungsförderung unterscheiden sich nach Stipendien zum Lebensunterhalt (monatliche Leistungen) bei Studiengängen und sonstigen Vollzeitmaßnahmen, die nach den Bestimmungen des BAföG vergeben werden, Kursgebühren für Fortbildungen, die voll- oder teilbezuschusst werden sowie der Familienbeihilfe für Stipendiaten/innen.

Die rechtlichen Grundlagen der Fortbildungsförderung sind in den betreffenden Richtlinien des Bundesministeriums für die berufliche Förderung von zurückgekehrten Entwicklungshelfer/innen festgelegt.⁶⁶ Wichtig ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass das Förderungswerk nur dazu ermächtigt ist, eine Fortbildungsförderung von Entwicklungshelfer/innen subsidiär zu anderen gesetzlichen Ansprüchen (Richtlinie vom 30.12.1991, Ziffer 1.b Satz 2) zu gewähren. Dabei werden unter anderen gesetzlichen Ansprüchen insbesondere Förderungen nach dem BAföG und der allgemeinen Arbeitsförderung nach SGB III verstanden.

Stand der Fortbildungsförderung

Wie dem Geschäftsbericht des Förderungswerks von 2004 zu entnehmen ist, wurden für das Jahr 2004 76 Stipendien vertraglich vereinbart, für 2003 waren es 77 Stipendien. Die weiteren Zahlen für 2002 und 2001 sind der unten stehenden Tabelle Fortbildungsförderung zu entnehmen.

Fortbildungsförderung							
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Stipendien am 01. Januar:	*(-4) 57	*(-4) 68	*(-4) 61	49	37	46	42
Beendigungen:	35	35	41	44	25	34	33
Neu-Bewilligungen:	*(-3) 47	*(-3) 41	*(-3) 27	*(-2) 33	*(-7) 46	*(-2) 31	*(-4) 40
Maximaler Bestand:	*(-7) 104	*(-4) 105	*(-4) 88	*(-2) 82	*(-7) 79	*(-2) 77	*(-6) 82

⁶⁶ Besonders die Richtlinien zu Kapitel 2302 Titel 68509 des Bundeshaushalts für die berufliche Förderung von zurückgekehrten Entwicklungshelfern vom 30.12.1991.

Entsendeorganisation							
AGEH	13	14	16	22	17	13	11
CFI	1	1	1	3	2	3	4
DED	82	81	65	46	45	53	54
DÜ	5	6	6	8	7	6	5
EIRENE	2	1	0	1	1	0	1
WFD	0	0	0	0	0	0	1
nicht aufgenommen	1	2	0	2	7	2	6

Studienland (aufgenommene St.)							
Deutschland	55	53	50	45	39	41	42
Ausland	48	50	34	35	33	34	34

Geschlecht							
Frauen	*(-5) 44	*(-2) 54	*(-4) 50	*(-1) 42	*(-3) 35	*(-1) 38	*(-2) 38
Männer	*(-2) 60	*(-2) 51	*(-0) 38	*(-1) 40	*(-4) 44	*(-1) 39	*(-2) 38

Finanzierungsart							
nur Zuschuss	13	15	20	*(-1) 28	*(-2) 25	*(-0) 27	*(-2) 36
mit Darlehensanteil	*(-7) 91	*(-4) 90	*(-4) 68	*(-1) 54	*(-5) 54	*(-2) 50	*(-2) 34

Anmerkung:
*Die genannte Zahl bedeutet bewilligte, aber dann nicht in Anspruch genommene Stipendien, i.d.R. wegen Eintritt in eine Berufstätigkeit oder Einkommen Ehepartner. Die effektive Zahl der Stipendien reduziert sich entsprechend.

Wie in der Tabelle ersichtlich, liegt der Spitzenwert von über 100 bewilligten Stipendien im Jahr 1999. Seitdem ist tendenziell ein Rückgang bei der Stipendienvergabe zu beobachten. Das Förderungswerk gibt als Gründe für diesen Rückgang eine geringere Zahl von Rückkehrer/innen, Veränderungen in der individuellen Motivation für eine Weiterbildung aufgrund bereits erworbener hoher Bildungsabschlüsse, mangelnde Bedarfsorientierung der Bildungsangebote, keine ausreichende Höhe der Stipendien, Hürden durch mangelnde individuelle geografische Flexibilität (bei Ehepaaren und Familien) an.

Als ein weiterer Grund von geringer werdenden Förderungen wurde angegeben, dass die Zahlung von Studiengebühren an deutschen Hochschulen bislang nicht gestattet sei. Durch Änderung des Hochschulrahmenrechts 1999 und 2002 wurde der Weg frei gemacht, für Aufbaustudiengänge und sonstige Bildungsgänge an Hochschulen Gebühren zu erheben. Dies führte zu einem stetig wachsenden Angebot seitens der Hochschulen. Nach dem Grundsatzurteil vom 26.01.2005 des Bundesverfassungsgerichtes wurde das Verbot von Studiengebühren auch für grundständige Studiengänge aufgehoben. Demnach ist es Angelegenheit der Bundesländer, Studiengebühren zu erheben.

Bei den Rückkehrer/innen ist seit etwa 2000 - z.B. im Bereich der Teilzeitstudiengänge – ein Trend zu kostenpflichtigen Masterstudiengängen in Deutschland erkennbar. Entsprechende Stipendienanträge müssten abgelehnt werden.

Das Förderungswerk kennt nicht die Zahl der Rückkehrer/innen, deren Fortbildungen über das BAföG, das „Meister-BAföG“ und über die Arbeitsagenturen (SGB III) finanziert wurden. Bekannt sind lediglich Einzelfälle, bei denen es einen Kontakt gab. Das Förderungswerk schätzt die Zahl der staatlichen Förderungen auf zehn bis zwanzig Personen jährlich, mit jeweils mehrmonatigen bis zu einjährigen Vollzeit-Kursen.

Im Geschäftsbericht 2004 wird weiter darauf hingewiesen, dass die Zahl der grundständigen Ausbildungs- und Studiengänge nur noch 7 (2004) bzw. 16 (2003) beträgt. Diese abnehmende Tendenz wird mit dem allgemein hohen Bildungsstand der Rückkehrer/innen begründet und soll im Folgenden mit den Ergebnissen der Untersuchung verifiziert werden. 32 (30) Stipendien dienen demnach der Förderung von Vollzeit-Aufbaustudiengängen, insbesondere um das im Ausland und bei internationalen Organisationen nicht anerkannte deutsche FH-Diplom durch einen weltweit anerkannten Universitäts- bzw. Master-Abschluss zu ergänzen. Für 2004 wurden weitere 37 (30) Stipendien für den Besuch von Teilzeit- oder Kurzzeitfortbildungen gewährt, die zum Teil auch mit einem Universitätsabschluss beendet werden.

Die Anzahl der Auslandsstudierenden betrug 2004 34 Personen und war im gesamten Untersuchungszeitraum weitgehend konstant. Entsprechend einer internen Auswertung des Förderungswerkes wird von Rückkehrer/innen mit mittleren oder einem Fachhochschulabschluss besonders ein Auslandsstudium in Großbritannien angestrebt, vor allem wegen des dortigen großen Angebots an Masterstudiengängen in verschiedenen Fachrichtungen. Außerdem erlauben die Kriterien der Studienzulassung in UK auch dann ein Aufbaustudium, wenn es in Deutschland wegen fehlender Bildungsabschlüsse abgelehnt wird. Dort wird innerhalb eines Jahres in inhaltlich anspruchsvollen und streng geführten Studiengängen ein international anerkannter Abschluss erreicht.

Das Förderungswerk bzw. die AGdD verfügt derzeit über kein Evaluationsinstrument⁶⁷ zur Fortbildungsförderung. Eine entsprechende periodische Evaluation der Fortbildungsförderung (insbesondere der Stipendiat/innen) ist jedoch aus Sicht der Gutachter/innen unerlässlich, um die Wirksamkeit der Fortbildungsförderung entsprechend qualifizieren zu können und auf dieser Basis eine bedarfsorientierte Formulierung und Steuerung der Fortbildungsförderung zu ermöglichen.

⁶⁷ Beispielsweise könnte den Stipendiat/innen des Förderungswerkes vertraglich zur Auflage gemacht werden, in den ersten drei Jahren nach Beendigung der geförderten Aus- bzw. Weiterbildung jeweils jährlich über den Stand ihrer beruflichen Reintegration zu berichten.

Stipendiendauer und Mittelbedarf (2003 und 2004)⁶⁸

Die Dauer eines Stipendiums / der Weiterbildung betrug 2004 bei 28 = 37% (2003: 25 = 33%) der Stipendien zwischen wenigen Tagen und einem Jahr. Am Stichtag 01.01.2004 gab es einen Stipendienbestand von 41 mit einem Leistungswert für 2004 von EUR 222.000; am Stichtag 31.12.2004 betrug der Stipendienbestand 42 mit einem Leistungswert für 2005 von EUR 178.000. Die Anzahl der bewilligten Neuanträge 2004 betrug 40, so dass der Jahresbestand nahezu konstant blieb.

Für Stipendien wurden 2004 EUR 364.000 (2003: 325.000) ausgezahlt, davon EUR 86.000 (2003: 86.000) als Darlehen. Ehemalige Stipendiat/innen zahlten EUR 141.000 (2003: 105.000) Darlehen und Verzugszinsen zurück; EUR 34.000 wurden erlassen. Die Bundesmittel wurden an das BMZ abgeführt. Zum 31.12.04 betrug die Gesamtdarlehenssumme EUR 824.000.

7.2 Ergebnisse der schriftlichen Befragung

a) Teilnehmer/innen von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Ein hoher Anteil (62%= 291) der Rückkehrer/innen geben an, an beruflicher Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen zu haben. Bei den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen rangiert die berufsbegleitende Form mit 58% an erster Stelle, gefolgt von Aufbaustudien in Vollzeit (23%), Weiterbildungsmaßnahmen mit Abschlusszertifikat in Vollzeit (17%), grundständiges Studium (6%), sonstigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (2%) sowie Umschulungen (1%).

Die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen erfolgt zu rund 80% (214) in Deutschland und 20% (60) im Ausland. Zum Zeitpunkt der Befragung gaben 63% von 263 Betroffenen an, die Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme (durchschnittliche Dauer 1-12 Monate) erfolgreich abgeschlossen zu haben, bei rund 33% der Befragten war die Maßnahme noch nicht abgeschlossen und 4 % beendeten vor Abschluss.

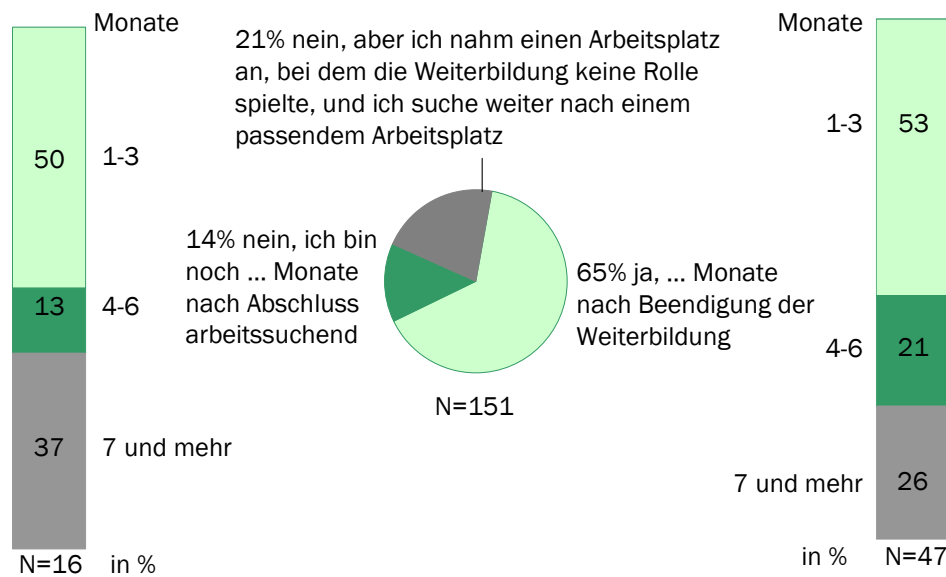
Auf die Frage nach der Suche nach Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen antworten 271 Befragte. Von ihnen gaben an, dabei die Hilfe/Beratung des Förderungswerkes (47 Personen), der Arbeitsagentur/ZAV (21 Personen) und von Sonstigen (36 Personen) genutzt zu haben.

Von zentraler Bedeutung für die Wirkungseinschätzung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist die Beantwortung der Frage „Hat Ihnen diese Maßnahme geholfen, eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu finden?“

Die folgende Grafik gibt einen Überblick über das Spektrum der Antworten.

⁶⁸ Siehe Geschäftsbericht der AGdD 2004.

Abbildung 46: „Hat Ihnen diese Maßnahme geholfen, eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu finden?“



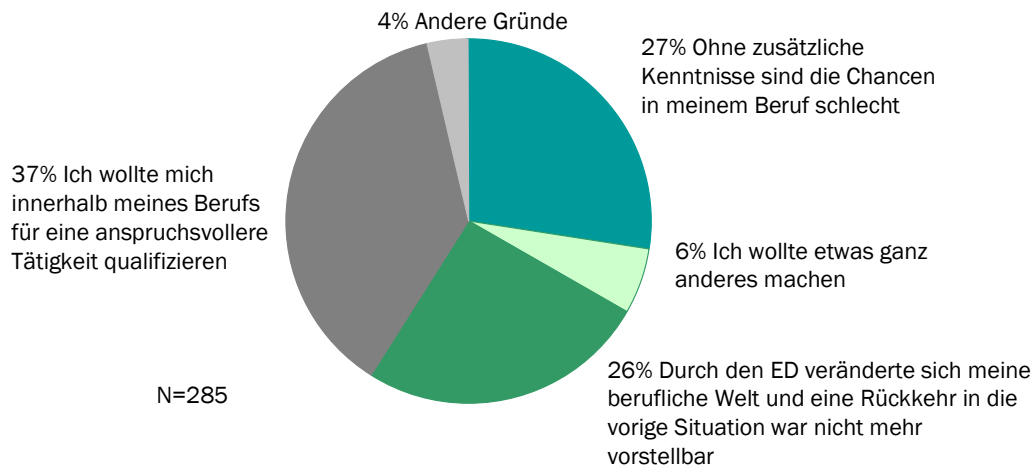
Insgesamt bejahten 291 Befragte die Teilnahme an beruflicher Fortbildung. Eine Gruppe von insgesamt 151 Befragten, darunter 76 Stipendiat/innen antworten direkt auf die Frage „Hat Ihnen diese Maßnahme geholfen, eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu finden?“.

Von dieser Gruppe geben 65% = 98 der Befragten an, durch die Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme innerhalb eines gewissen Zeitraums, eine Stelle gefunden zu haben. Für ein weiteres Segment von 21% = 32 der Befragten war die Aus- und Weiterbildung für die gefundene Stelle kein Schlüsselkriterium und 14% = 21 gaben an, auch nach der Aus- oder Weiterbildung weiter auf Arbeitssuche zu sein. Zweidrittel bestätigen damit aus eigener Einschätzung, dass die erfolgreiche Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen Erfolg versprechend für die Stellensuche ist.

Bezüglich der Finanzierung der Aus- oder Weiterbildung gaben 44% (117) von 265 antwortenden Rückkehrer/innen im Untersuchungszeitraum ein Stipendium des Förderwerks an, 13% (36) erhielten Unterstützung nach dem Sozialgesetzbuch, 4% (10) BAföG und ein Anteil von rund 39% (103) nahm an Aus- oder Fortbildungsmaßnahmen teil, ohne eine finanzielle Förderung erhalten zu haben, bzw. nahm an kostenlosen Veranstaltungen teil. Weitere 41 Stipendiat/innen, die den Fragebogen beantworteten, machten in diesem Punkt keine Angabe.

Die folgende Grafik verdeutlicht die unterschiedliche Motivation für eine Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme.

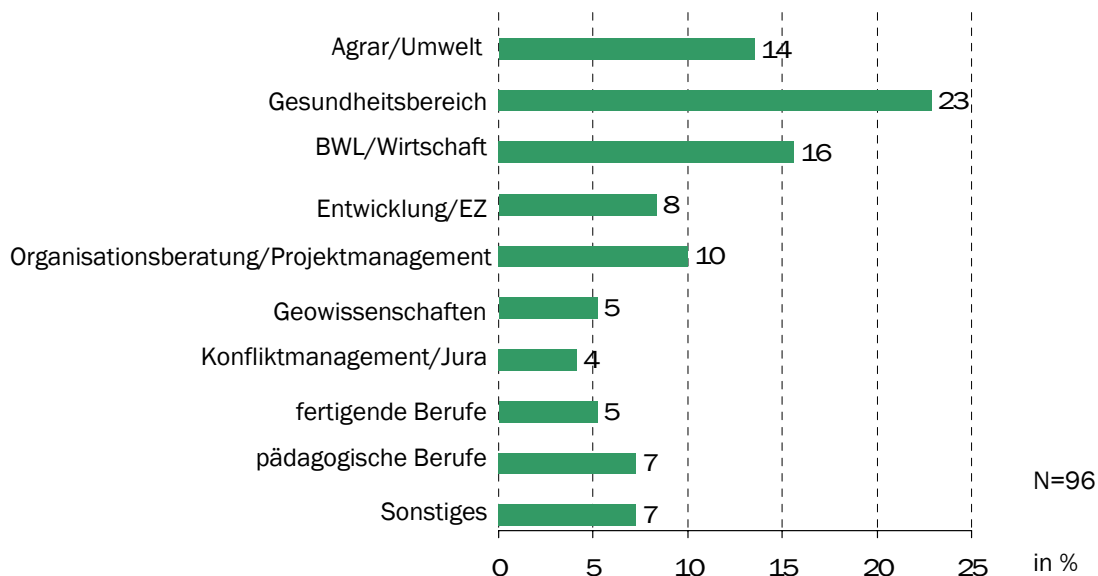
Abbildung 47: „Was hat Sie besonders zu dieser Maßnahme motiviert?“



b) Stipendiat/innen des Förderungswerks

44% (45) von 106 Stipendiat/innen haben ihr Stipendium für ein Aufbaustudium in Vollzeit erhalten, gefolgt von Maßnahmen berufsbegleitender Aus- und Weiterbildung (28% = 29), grundständigen Studien (14% = 15), Weiterbildungsmaßnahmen in Vollzeit mit Abschluss-Zertifikat der Bildungsstätte (6% = 7) sowie sonstigen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (8% = 8). Bei den mit Stipendien geförderten Fachrichtungen liegt der Gesundheitsbereich mit 23% an der Spitze, gefolgt von Aus-/Weiterbildungen im Bereich BWL/Wirtschaft (16%) und 14% im Agrar- und Umweltbereich. Die nachstehende Grafik gibt einen Überblick auch über alle Fachrichtungen.

Abbildung 48: Fachrichtung bzw. Inhalt der Aus-/Weiterbildung

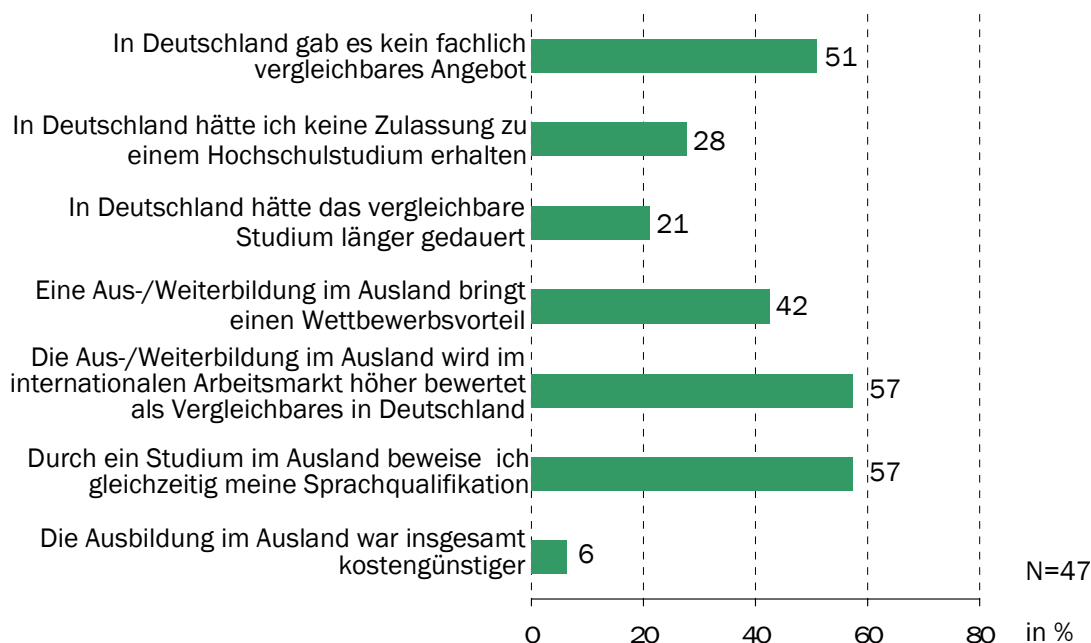


Die Aus- und Weiterbildung erfolgt überwiegend in Vollzeit (69% der Stipendiat/innen), dauert bei der Mehrheit bis zu zwei Jahren (nur 10% der Stipendiat/innen gibt Aus- oder Weiterbildungszeiträume an, die fünf Jahre und mehr umfassen). Von 100 Stipendiat/innen gaben 66 an, die Fortbildung bereits erfolgreich abgeschlossen zu haben. 29 befanden sich noch in der Ausbildung und nur 5 gaben an, vor Beendigung abgebrochen zu haben.

44% der Stipendiat/innen und somit fast die Hälfte, gehen zur Aus- und Weiterbildung ins Ausland und 56% der Stipendiat/innen nehmen eine Aus-/Weiterbildung in Deutschland in Anspruch. Bei der Länderwahl bestätigten sich die Aussagen des Geschäftsberichts 2004, wonach Großbritannien (34 Nennungen bei insgesamt 49 Stipendiat/innen, die geantwortet haben) an erster Stelle liegt, gefolgt von den Niederlanden (6 Nennungen), Frankreich (2 Nennungen) und jeweils eine Person in Australien, Österreich, Schweiz, Spanien, Italien, Belgien und USA.

Hauptargumente der Stipendiat/innen für eine Aus-/Weiterbildung im Ausland war die hohe Wertschätzung eines Auslandsstudiums auf dem internationalen Arbeitsmarkt im Vergleich zu einem Studium in Deutschland sowie der damit erworbene Nachweis über die entsprechenden Sprachkenntnisse. Die nachstehende Grafik gibt einen Überblick über die wichtigsten Gründe für eine Aus- oder Weiterbildung im Ausland.

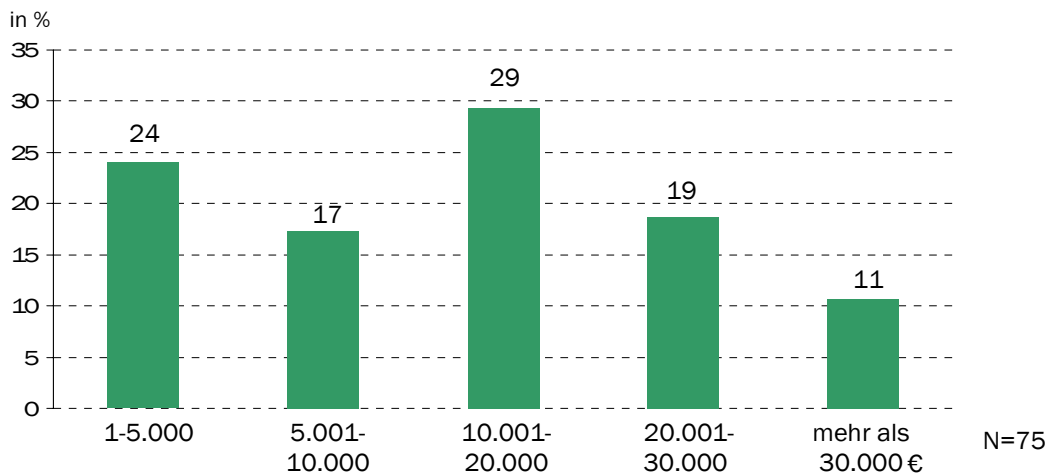
Abbildung 49: „Falls die Aus-/Weiterbildung im Ausland erfolgte, aus welchem Grund haben Sie sich dafür entschieden?“ (Mehrfachnennungen möglich)



Kosten für die Aus- und Weiterbildung und persönliche finanzielle Belastungen

Die nachstehende Grafik gibt einen Überblick über die Höhe der Kosten für die Aus- und Weiterbildung bzw. ihre Verteilung innerhalb bestimmter Größenordnungen. Demnach gibt es zwei größere Gruppen von Stipendiat/innen, deren Ausbildungskosten jeweils im Bereich von EUR 1-5.000 (24% der Stipendiat/innen) und EUR 10.001-20.000 (29% der Stipendiat/innen) liegen.

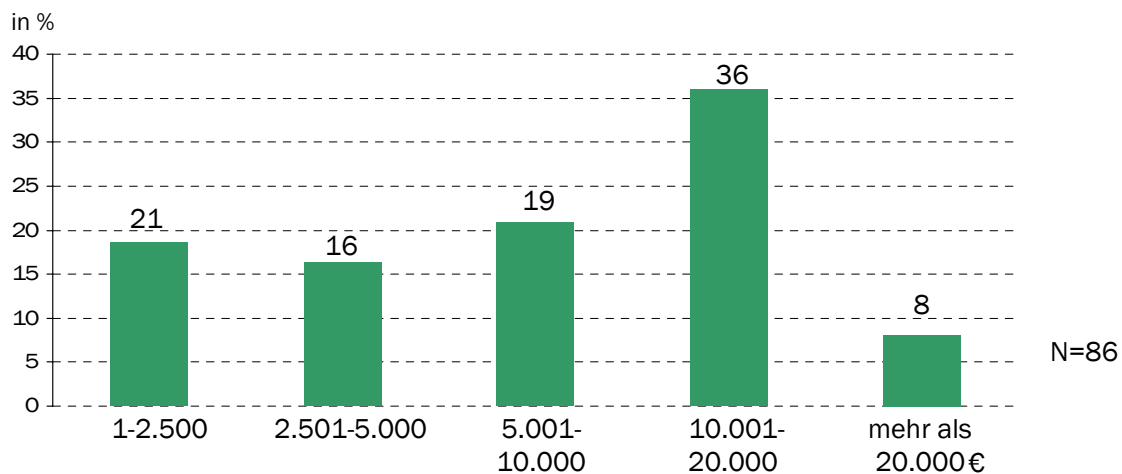
Abbildung 50: Die Kosten meiner Aus- und Weiterbildung betragen/betruhen insgesamt rund)



30% der Stipendiat/innen haben Ausbildungskosten, die über EUR 20.000 liegen.

Stellt man diesen individuellen Gesamtkostenangaben den Anteil der finanziellen Unterstützung, den die Stipendiat/innen durch das Förderungswerk erhalten haben gegenüber, ergibt sich bei der befragten Stipendiatengruppe folgendes Bild:

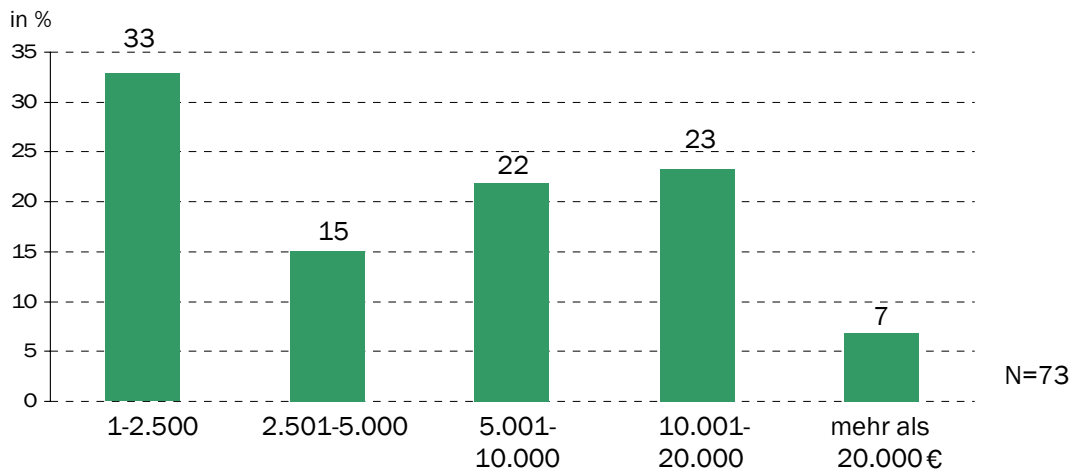
Abbildung 51: „Wie hoch war der Anteil der finanziellen Unterstützung, den Sie durch das Förderungswerk erhalten haben?“



Demnach erhalten 36% der Stipendiat/innen eine finanzielle Unterstützung zwischen EUR 10.001-20.000 durch das Förderungswerk, 8% der Stipendiat/innen erhalten eine Unterstützung von mehr als EUR 20.000.

Betrachtet man dagegen in der unteren Grafik den Eigenanteil der Stipendiat/innen an den Kosten für Aus- und Weiterbildung so zeigt sich, dass 22% der Stipendiat/innen Eigenanteile von EUR 5.001-10.000 und 23% Eigenanteile von EUR 10.001-20.000 leisten. Eine kleine Gruppe von 7% der Stipendiat/innen trägt Eigenanteile an den Kosten der Aus- und Weiterbildung von mehr als EUR 20.000.

Abbildung 52: „Wie hoch war der Eigenanteil an den Kosten der Aus- und Weiterbildung?“

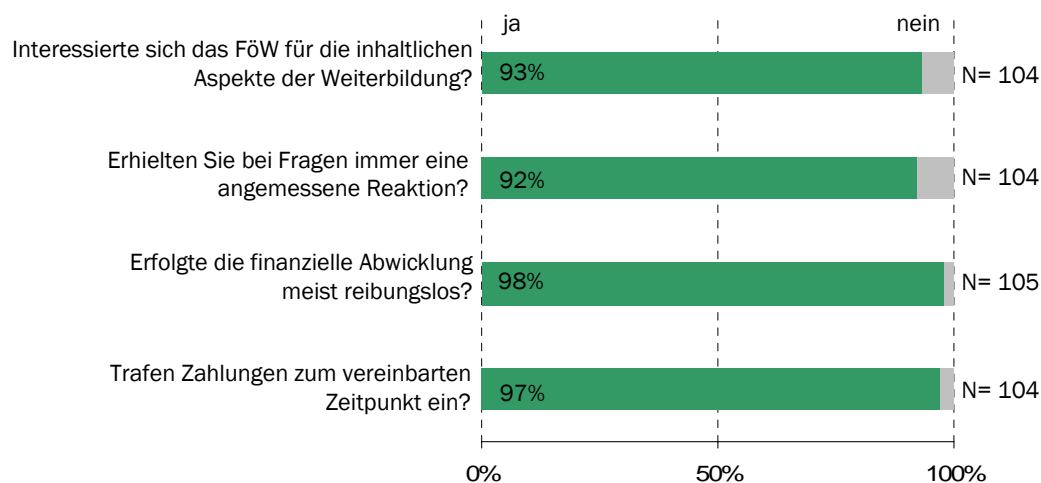


Bei der Bemessung der Höhe des Stipendiums beurteilten 41% der befragten Stipendiat/innen die Höhe des Stipendiums als zu gering, 29% als ausreichend und 30% als richtig bemessen. Trotz Kritik an z.T. nicht ausreichender Stipendienhöhe und hohen Eigenbeiträgen, bestand für 83% der Stipendiat/innen jedoch zu keinem Zeitpunkt die Gefahr, die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht erfolgreich abschließen zu können. Ein mit 59% relativ hoher Anteil der Stipendiat/innen ist davon überzeugt, dass die mit dem Stipendium finanzierte Aus- und Weiterbildung ein entscheidender Faktor war, um den jetzigen Arbeitsplatz zu bekommen.

Die derzeitige Vergabep Praxis für Stipendien des Förderungswerkes wird von 83% der Stipendiat/innen als gut beurteilt, 17 % beurteilen die Vergabep Praxis als änderungsbedürftig. Die Bürokratie, z.B. für das Antragsverfahren des Stipendiums oder in den weiteren Phasen der Aus- und Weiterbildung wurde von der Mehrheit der Stipendiat/innen als wenig problematisch d.h. als relativ unbürokratisch eingestuft.

Auch die Beratungsleistungen des Förderungswerkes rund um die Aus- und Weiterbildung werden positiv bewertet, wie folgende Grafik zeigt:

Abbildung 53: Bewertung der Beratungsleistungen des Förderungswerkes



Nachfolgend werden weitere wichtigste Ergebnisse der schriftlichen Befragung der Stipendiat/innen zusammenfassend wiedergegeben:

- 56% der Stipendiat/innen sind Frauen
- Der größte Teil der Stipendiat/innen (75%) ist zwischen 30 und 44 Jahre alt
- Die Hälfte von ihnen hat Kinder
- Die Stipendiat/innen haben überwiegend Abitur und Hochschulabschluss
- Ein Stipendium wird relativ oft in Anspruch genommen (82%), wenn die Rückkehrerinnen und Rückkehrer vor dem Entwicklungsdienst keine Vereinbarung über eine Wiedereinstellung getroffen haben bzw. wenn Arbeitslosigkeit nach Rückkehr vorliegt
- Ein hoher Anteil der Stipendiat/innen war während ihrer EH-Zeit in den Bereichen ländliche Entwicklung, dem sozialen Bereich und dem Gesundheitsbereich tätig.

7.3 Zukünftiger Bedarf an Fortbildungsförderung

Seit 1999 ist ein kontinuierlicher Rückgang von Stipendien des Förderungswerks zu verzeichnen. Mögliche Gründe für den sinkenden Bedarf liegen in einer geringeren Zahl von Rückkehrer/innen, nicht dem individuellen Bedarf entsprechende Aus-/Weiterbildungsangebote, mangelnde geografische Flexibilität z.B. bei Familien mit Kindern, etc.

Nach Aussagen des Förderungswerkes ist darüber hinaus ein Grund, dass die Zahlung von Studiengebühren an deutschen Hochschulen durch die Förderungsrichtlinien derzeit ausgeschlossen ist. Eine Folge davon ist, dass Rückkehrerinnen und Rückkehrern entsprechende Stipendienanträge für kostenpflichtige Weiterbildungsangebote an deutschen Hochschulen und Fachhochschulen nicht genehmigt werden können: „Heute gibt es aber im für Rückkehrer/innen interessanten Bereich der Teilzeitstudiengänge mit Masterabschluss kostenpflichtige Angebote, die auch genutzt werden, soweit es die persönliche Kassenlage erlaubt. Allein an der kath. FH in Freiburg studieren drei Rückkehrer/innen und zahlen selbst. Das Förderungswerk musste ablehnen.“⁶⁹

Entsprechend der neuesten Rechtsprechung (2005) durch das Bundesverfassungsgericht dürfen die deutschen Bundesländer zukünftig grundsätzlich Studiengebühren an ihren Hochschulen einführen. In immer mehr deutschen Bundesländern wird deshalb das Studium kostenpflichtig bzw. sind bereits Studiengebühren eingeführt worden.

Eine aus dem BAföG abgeleitete Regelung stellt sich heute als Anachronismus dar, weil an ausländischen Hochschulen auch die Studiengebühren übernommen werden können, und deshalb für einige Stipendiat/innen nur das Auslandsstudium realisierbar ist.

Der Studienort könnte heute vermehrt in Deutschland sein, weil von deutschen Hochschulen zunehmend kostenpflichtige Aus- und Weiterbildungen (Fernstudien, Teilzeit-Kurse oder andere Formen besonders der berufsbegleitenden Weiterbildung) angeboten werden, die durchaus im internationalen Vergleich mithalten können. Gerade im Bereich der Teilzeitstudiengänge mit Masterabschluss besteht derzeit ein hohes Interesse.

Für viele der Rückkehrer/innen ist eine Auslandsweiterbildung in Vollzeit und damit ein Gehaltsverzicht – besonders für Familien – nicht finanzierbar. Die Alternative ist dann oft

⁶⁹ Siehe Geschäftsbericht der AGdD 2004, Seite 7.

eine berufsbegleitende Weiterbildung, die kostenpflichtig an einer deutschen Bildungsinstitution angeboten wird. Bislang gab es in Deutschland nur wenige Aufbaustudiengänge, die Alternative war deshalb, sich ein passendes Weiterbildungsangebot im Ausland zu suchen.

Die Gründe für die Nachfrage nach Auslandsstipendien lagen zum einen in der oft vereinfachten Zugangsberechtigung (beispielsweise können sich unter bestimmten Bedingungen Rückkehrer/innen mit Realschulabschluss und nachgewiesener Berufserfahrung an einer englischen Hochschule für ein Master-Aufbaustudium einschreiben, in Deutschland hingegen hätte die betreffende Person nicht die Hochschulzugangsberechtigung), sowie in der internationalen Anerkennung der Abschlüsse. Gerade Großbritannien verfolgt die Bildungspolitik eines „mature student“, was u.a. zu flexibleren Hochschulzugangsberechtigungen (Alter, Ausgangsqualifikation) führt.

Es ist deshalb aus Sicht des/der Gutachter/in notwendig, die Richtlinien für die berufliche Förderung von Rückkehrer/innen im Sinne einer Bedarfsdeckung zu ändern. Das heißt, es sollte zukünftig möglich sein, Studiengebühren auch an deutschen Hochschulen im Rahmen eines Stipendiums zu finanzieren. Die Finanzierungsbedingungen sollten so angepasst werden, dass eine Rückkehrerin bzw. ein Rückkehrer materiell die Möglichkeit hat, Studiengebühren zu bezahlen und die Lebenshaltungskosten für sich selbst und ggf. der Familie zu finanzieren. Eine Verknüpfung mit den Regelungen des BAföG erscheint angesichts des Durchschnittsalters der Rückkehrer/innen von über 40 Jahren nicht mit der Realität vereinbar.

Die künftige Festlegung von Zuschuss- bzw. Darlehensanteilen sollte davon unberührt bleiben, wobei die Gutachter/innen eine zukünftige Förderung mit hohem Darlehensanteil befürworten. Familienbezogene Teile einer Förderung sollten ausschließlich als Zuschuss vergeben werden. Auf diese Weise könnten ehemalige Stipendiat/innen auf Dauer zur Finanzierung neuer Stipendiat/innen beitragen.

7.4 Kriterien und Vergabe von Stipendien

Über die Stipendienvergabe entscheidet der Förderungsausschuss des Förderungswerkes auf Grundlage der Geschäftsordnung vom 01.10.1995. Für die Vergabe von Stipendien und Darlehen gelten die vom BMZ zu Kapitel 2302 Titel 68509 des Bundeshaushalts für die berufliche Förderung von zurückgekehrten Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfern erlassenen Richtlinien in der geltenden Fassung, durch Zuwendungsbescheid des BMZ aufgegebene Regelungen, und vom Vorstand der AGdD festgelegte Förderungspolitik.

Der Förderungsausschuss tagt zweimal jährlich. Kriterien für die Vergabe sind in der Orientierungshilfe für die Beratung und Entscheidung bei der Fortbildungsförderung (vom 10.01.1996) formuliert, insbesondere die folgenden:

- **Persönliche und finanzielle Situation** (familiäre Absicherung, finanzielle Situation)
- **Begründung des Fortbildungswunsches und der Berufsaussichten** (Berufliche Fortbildung / akademisches Vollstudium, Berufsaussichten, Befähigung zur beabsichtigten Fortbildung, Kausalität: Entwicklungsdienst zu Fortbildungsabsicht, Plausibilität aus bisherigem Verlauf/Werdegang, Einkommensperspektive)
- Dauer und Kosten der Ausbildung / Fortbildung (Dauer/Kosten)
- **Persönliche Motivation für die Aufnahme der Fortbildung** (Arbeitsrechtlicher Status, Berufliche Weiterbildung/Persönlichkeitsentwicklung, Durchhaltevermögen, Berufliche Vorstellungen, Anzahl der absolvierten Ausbildungsgänge)

- **Entwicklungspolitische Aspekte** (Dauer und Rahmenbedingungen des Entwicklungsdienstes, Leistungen im Entwicklungsdienst, entwicklungs-, gesellschaftspolitisches und soziales Engagement)

Der/die Gutachter/in hatten Gelegenheit, an den Sitzungen des Förderungsausschusses vom 09.03.2005 und 14.09.2005 teilzunehmen. Weiter wurden stichprobenartig Protokolle des Förderungsausschusses von 2001-2004 ausgewertet.

Generell kann festgestellt werden, dass die Fortbildungsförderung mit zwei Problembereichen belastet ist: Insbesondere Stipendiat/innen mit Familien, aber auch allein stehende Personen, haben Schwierigkeiten, ihre Weiterbildungswünsche zu verwirklichen, weil die Stipendienhöhen (Lebensunterhalt bei Vollzeitausbildungen) und die Familien- bzw. Wiedereingliederungsbeihilfen zu gering sind, was zu finanziellen Engpässen während der Aus- und Weiterbildungszeit führen kann.

Dazu bemerkt das Förderungswerk: „In Beratungsgesprächen ist zu erkennen, dass ein Weiterbildungswunsch bei Information über die Stipendienhöhe schnell beiseite gelegt wird. Es gab mehrere Antragsrücknahmen für einjährige Aufbaustudiengänge mit dem Hinweis auf die geringen Leistungen. DM 1.000 (2001)/mtl. reichen selbst bei einfachem Lebensstil für eine allein stehende Person nicht; bei Familien ist das Finanzierungsloch auch mit Hilfe der Wiedereingliederungsbeihilfe nicht zu schließen.“⁷⁰

Es kann jedoch auch zu einer Konkurrenz-Situation zwischen der Fortbildungsförderung der AGdD und der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit kommen. So wurde in einigen Fällen statt eines (Auslands-)Stipendiums des Förderungswerks ein Angebot für einjährige Kurse der Arbeitsagentur vorgezogen wegen Gebührenfreiheit und einem auskömmlichen monatlichen Unterhaltsgeld. Die Inhalte und der Nutzen der Fortbildung wurden dem Kriterium des finanziellen Vorteils untergeordnet.

Beim Stipendium des Förderungswerkes hätte der (die) Bewerber/in einen Teil der Kursgebühren tragen und einen Eigenanteil leisten müssen. Bedenkt man, dass bei dieser Wettbewerbssituation der Etat der Bundesagentur für Arbeit nicht belastet wird, da Fortbildungen über den gleichen Titel wie die Kosten des Förderungswerkes abgerechnet werden, mit dem Unterschied, dass das Förderungswerk in diesem Fall nicht die gleichen Fördermöglichkeiten hat, so muss man zum Schluss gelangen, dass die Förderrichtlinien entsprechend geändert werden sollten. Das Förderungswerk sollte dazu ermächtigt werden, Personen und Familien in dieser Bedarfssituation künftig finanziell ausreichend zu fördern, jeweils unter Einbeziehung der individuellen Einkommens- und Vermögenslage - auch des/der (Ehe-)Partner/in.

Es ist teilweise der Eindruck entstanden, dass bestimmte Berufsgruppen wie z.B. Ärzte in der Vergangenheit überfördert wurden. Damit ist gemeint, dass die Förderungsentscheidung zwar im Einzelfall fachlich sinnvoll war, sich aber aus verteilungspolitischen Gründen und knapper werdenden Bundesmitteln für die Fortbildungsförderung die Frage stellt, ob zukünftig eher Berufsgruppen gefördert werden sollten, die bedürftiger sind und größere Schwierigkeiten mit ihrer beruflichen Reintegration haben anstatt dass Personen dieser (erfolgreichen und gesellschaftlich hoch stehenden) Berufsgruppen (die oft schnell nach ihrer Rückkehr eine feste Wiederanstellung finden) kostenintensive Weiterbildungen erhalten.

⁷⁰ Siehe Jahresbericht 2000 des Förderungswerkes vom 29.05.2001, S.5.

Ein Beispiel für diese Problematik sind Personen, die bei Antragstellung bereits eine ihrer Qualifikation entsprechend bezahlte Stelle inne haben, oder es sich zumindest vermuten lässt, dass das Finden einer entsprechenden Stelle nicht unverhältnismäßig schwierig sein dürfte.⁷¹ Gleichzeitig legen die Erkenntnisse der Untersuchung nahe, dass es einen Personenkreis von Bedürftigen gibt, die aus sozialer und wirtschaftlicher Sicht absolut förderungswürdig sind, diese Personen aber aus verschiedenen Gründen keine Anträge auf Fortbildungsförderung stellen.⁷²

Grundlegende Basis für die Förderung ist § 12 des Entwicklungshelfergesetzes: „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.“

Dabei wird § 12 EhfG nicht dahingehend verstanden, Fortbildungsförderung nur dann zu gewähren, wenn Arbeitslosigkeit vorliegt bzw. droht. Die entsprechende gesetzliche Regelung unterstützt eine Förderung der Aus- und Weiterbildung auch aufgrund der individuellen Erfahrungen und Qualifikationen, die im Entwicklungsdienst erworben wurden. Somit haben Rückkehrer/innen grundsätzlich das Recht, ihre fachliche Tätigkeit neu auszurichten.

Dieser Grundsatz sollte auch weiterhin aufrechterhalten werden. Es besteht allerdings in manchen Fällen der Eindruck, dass es einen Personenkreis (s. Fußnote 72) gibt, der im Verhältnis zu seiner Qualifikation unverhältnismäßig hoch gefördert wird und dies bei festgelegtem Jahreshaushalt zu Lasten der wirklich Bedürftigen gehen kann. Der/die Gutachter/in schlagen vor, die gegenwärtige Vergabepaxis für Stipendien des Förderungswerkes restriktiver zu handhaben, d.h. das Verhältnis von Zuschüssen und Darlehen stärker von sozialen (z.B. Alleinerziehende, Kinderzahl) und wirtschaftlichen Kriterien (Vermögen, Einkommen, derzeitige Beschäftigungssituation) abhängig zu machen.

Es soll an dieser Stelle noch einmal bekräftigt werden, dass eine grundsätzliche Kausalität zwischen Fortbildungsförderung und Erfolg bei der beruflichen Reintegration nicht in Frage gestellt werden kann, auch wenn dieser Zusammenhang nicht direkt nachgewiesen werden konnte, da das Förderungswerk nicht über Instrumente zur qualitativen und quantitativen Evaluation der Wirksamkeit der Fortbildungsförderung verfügt, sondern eher „erfahrungsbedingt“ zum Ausdruck kommt.

Fortbildungsförderung gerade bei Rückkehrerinnen und Rückkehrern ist also weiterhin notwendig, wenn man sich folgende Entwicklung vergegenwärtigt, wie im BLK-Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“ dargestellt: „Aufgrund der fortschreitenden technologischen Entwicklung und den sich schnell wandelnden Bedingungen internationaler Arbeitsteilung und Rationalisierung schwindet die Beschäftigungssicherheit im einmal erlernten Beruf, die Notwendigkeit, sich mehr als früher auf Tätigkeits- und Berufswechsel einzulassen, steigt und neues beruflich-fachliches Know-how wird notwendig“.⁷³

⁷¹ Ärzte, aber auch andere Berufsgruppen liefern ein Beispiel für einen Personenkreis, der nach Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst, mit Aufbaustudiengängen im europäischen Ausland oft mit hohem Zuschussanteil gefördert wurde, ohne dass sich sofort erschließt, warum diese Fortbildungsmaßnahme notwendig ist – zumal sie teilweise direkt nach Rückkehr einen Anstellungsvertrag hatten. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sollten in jedem Fall auch für bereits Berufstätige ermöglicht werden, jedoch stärker nach dem Darlehensprinzip.

⁷² Z.B. Rückkehrer/innen, die es vorziehen, aus eigenen Anstrengungen ihre Fortbildung zu finanzieren.

⁷³ Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“, Bonn, 2001, S.6.

7.5 Fazit und Empfehlungen

- Die Fortbildungsförderung sollte zunehmend auf ein Konzept zinsloser Volldarlehen umgestellt werden. Ein Rückzahlungsmodus sollte nach ca. drei bis fünf Jahren einsetzen, wenn ein entsprechendes Einkommen vorhanden ist. Bei der Gewährung und Rückzahlung von Darlehen sollte wie bisher die finanzielle Situation des Antragstellers (Einkommens- und Vermögenslage) und zusätzlich die seines (Ehe-)Partners miteinbezogen werden.
- Angesichts der Einführung von Studiengebühren für Hochschulen in Deutschland sollte die Finanzierung von Studiengebühren ohne Einschränkung ermöglicht werden.
- Statt einer wie bisher tendenziell teuren Einzelförderung für relativ wenige Stipendiat/innen sollte die zukünftige Förderpolitik stärker auf zeitlich kürzere Weiterbildungen ausgerichtet werden, mit denen ein größerer Kreis von ehemaligen Entwicklungshelfer/innen gefördert werden kann.
- Insbesondere für Stipendiat/innen mit Familien sollte die Familienbeihilfe von den Bedingungen wie von der Höhe so gestaltet werden, dass sinnvolle Weiterbildungen nicht an der Finanzierung scheitern müssen.
- Zweitförderungen sollten zukünftig generell im Sinne einer sozialen Gerechtigkeit ausgeschlossen werden.
- Das Förderungswerk bzw. die AGdD sollte geeignete Evaluationsinstrumente für die Fortbildungsförderung entwickeln, um die Wirksamkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur beruflichen Reintegration sicherer beurteilen zu können.
- Eine Vernetzung bzw. systematische Abstimmung mit den Aus- und Weiterbildungsprogrammen der Agentur für Arbeit ist dringend erforderlich.
- Es wird weiter eine Diskussion innerhalb der AGdD bzw. innerhalb des Förderungsausschusses empfohlen über die Einführung von so genannten Aus- und Weiterbildungsgutscheinen, bei denen grundsätzlich alle Rückkehrer/innen einen Anspruch auf ein individuelles Förderungsbudget haben könnten (wobei die Höhe des Budgets abhängig sein könnte von der EH-Zeit), das relativ unbürokratisch, d.h. für jede berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahme frei verwendet werden könnte, ohne Prüfung durch den Förderungsausschuss.

8 Fazit und Empfehlungen

8.1 Leistungsfähigkeit des Förderungswerkes

Die Rückkehrerinnen und Rückkehrer der untersuchten Jahrgänge sind insgesamt nicht von wesentlich längerer Arbeitslosigkeit betroffen als andere Arbeitssuchende auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Vertreter/innen der Agentur für Arbeit bezeichnen ehemalige Entwicklungshelfer/innen als eine „gebildete Klientel“⁷⁴, eine Gruppe, um die man sich eigentlich keine großen Sorgen zu machen braucht, da sie internationale Berufserfahrung aufweisen, flexibel, belastbar und mehrsprachig sind – also über besondere Kompetenzen kraft ihrer Auslandserfahrung verfügen, die sie in der Regel eher zu einer gut vermittelbaren Gruppe auf dem deutschen Arbeitsmarkt macht.

Warum also braucht man dann noch eine Institution wie das Förderungswerk, wenn die berufliche Reintegration als natürlicher Prozess von selbst abläuft und in vielen Fällen die hohe Eigeninitiative und Kreativität der Rückkehrerinnen und Rückkehrer der Schlüssel zu sein scheint, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden?

Die Antwort auf diese Frage ist vielschichtig. Es ist wichtig, sich zu vergegenwärtigen, dass die ehemaligen Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer ihre Rückkehr und die folgende berufliche und soziale Reintegration überwiegend als komplexen und in vielen Fällen schwierigen Prozess erleben, der eine grundsätzliche Zäsur markiert im Übergang in die weiteren Lebensabschnitte. Die Rückkehr nach dem Entwicklungsdienst bedeutet für viele Fachkräfte mehr als nur einen „Kulturschock“.

Die Herausforderung besteht darin, sich nach Jahren in Entwicklungsländern wieder mit den Lebensgewohnheiten einer postmodernen Industrie- und Informationsgesellschaft vertraut zu machen. Nicht selten treffen Rückkehrer/innen, die nicht beurlaubt sind oder keine Wiedereinstellungsvereinbarung mit ihren früheren Arbeitsgebern getroffen haben, auf einen Arbeitsmarkt, der sich extrem gewandelt hat. Als Beispiele seien genannt die zunehmend geringere Zahl unbefristeter Arbeitsverhältnisse, die Einführung von Niedriglohnjobs, Outsourcing und freie Mitarbeit von früher Festangestellten sowie eine generell hohe (Akademiker-) Arbeitslosigkeit. Gleichzeitig erleben sie nach Jahren im Ausland den drastischen Umbau des deutschen Sozial- und Gesundheitssystems.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass der Rückkehrprozess eine besondere Situation bedeutet, die sich deshalb nicht direkt mit den Bedingungen von Arbeitssuchenden in der Bundesrepublik vergleichen lässt, und deshalb spezifische Maßnahmen notwendig sind, um Rückkehrer/innen die berufliche Reintegration zu erleichtern.

Das Förderungswerk hat sich in seiner Arbeit seit über 35 Jahren auf diese zahlenmäßig relativ kleine Gruppe der Rückkehrerinnen und Rückkehrer spezialisiert und für deren spezifischen Bedürfnisse genuine Orientierungs- Beratungs- und Weiterbildungsangebote entwickelt und

⁷⁴ Die Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Entwicklungszusammenarbeit verfügen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt über ein sehr hohes Bildungsniveau – 79% haben einen Hochschulabschluss; 21% haben ihre berufliche Ausbildung mit der Meister- oder Gesellenprüfung abgeschlossen, fast die Hälfte hat zwei Berufsabschlüsse und 62% nehmen nach der Rückkehr an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teil. Dies reflektiert eine hohe Lernbereitschaft und Interesse an persönlicher beruflicher Weiterentwicklung.

eingesetzt. Diese Angebote werden in einem hohen Maß nachgefragt, und sind - so zeigt die Untersuchung - auch wirksam, wenn man eine Kausalität zwischen Beratung zur Reintegration und Fortbildungsförderung und erfolgreicher beruflicher Reintegration zulässt.

Das Förderungswerk selbst, auch das ist eine Erkenntnis dieser Untersuchung, wird dabei von den Rückkehrer/innen hinsichtlich seiner vielfältigen Dienstleistungen sehr geschätzt. Betrachtet man den relativ geringen Personalbestand dieser Institution, so ist eine grundsätzliche Effizienz und Effektivität in der individuellen Beratung zur Berufsplanung, Stellensuche/Jobbörse, der Herausgabe der Zeitschrift *transfer* und dem Seminarangebot zur beruflichen Orientierung vorhanden. Im Arbeitsfeld Fortbildungsförderung könnten die Mittel bei entsprechenden Änderungen der Vergabekriterien für Stipendien ökonomisch noch effizienter eingesetzt werden (s. Kapitel 7).

Wenn demnach ein Konsens besteht, wonach der Rückkehrprozess aus dem Entwicklungsdienst und die folgende berufliche Reintegration eine Bedarfssituation darstellt, die für diese Zielgruppe besondere spezifische Angebote erfordert, so lässt sich feststellen, dass es – mit Ausnahme der Leistungen des Förderungswerkes - von Seiten der Arbeitsagenturen und sonstigen Stellen der Berufsförderung keine Angebote gibt, die auf diese Zielgruppe zugeschnitten sind.

Es stellt sich die Frage, warum konventionelle Angebote durch die Bundesagentur für Arbeit nicht ausreichen, zumal diese ja aufgrund ihrer gesetzlichen Zuständigkeit, ihrer Erfahrung und Nähe zum deutschen Arbeitsmarkt, auch unter ökonomischen Gesichtspunkten, das eigentliche Instrumentarium sein müsste, um Rückkehrerinnen und Rückkehrer wieder mit der bundesrepublikanischen Arbeitsmarktrealität vertraut zu machen und sie bei der Stellensuche zu unterstützen. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass sämtliche Vermittlungsaktivitäten der Agentur für Arbeit von den Rückkehrerinnen und Rückkehrern mehrheitlich negativ bewertet wurden.

Die Arbeitsagenturen ihrerseits stufen ehemalige Entwicklungshelfer/innen als „Marktkunden“ ein, d.h. es wird davon ausgegangen, dass sie sich aufgrund ihres Bildungsstands und ihrer internationalen Berufserfahrung überwiegend selbst vermitteln sollen, und die Arbeitsagenturen den Prozess der Stellensuche nur noch in Ausnahmefällen unterstützen.

Da das Förderungswerk eine kleine und im Hinblick auf ihre Zielgruppe effizient und im persönlichen Kontakt arbeitende Institution ist, die ihr Angebot dem speziellen Bedarf von Rückkehrer/innen anpasst, ist eine erfolgreiche Vermittlung tendenziell eher möglich, als durch das von vielen Rückkehrer/innen als „bürokratisches Räderwerk“ empfundene Instrumentarium der Bundesagentur für Arbeit. Darüber hinaus kann dadurch auch die entwicklungspolitische Bildungsarbeit gestärkt werden und aus strategischer Sicht trägt eine Förderung der beruflichen Reintegration nach dem Entwicklungsdienst mit dazu bei, auch in Zukunft ein ausreichend hohe Zahl von Entwicklungshelfer/innen für die personelle Zusammenarbeit rekrutieren zu können.

Das Förderungswerk hat sich mit dem veränderten Bedarf fortentwickelt und ist eine professionell arbeitende Beratungsagentur für ehemalige Entwicklungshelfer/innen. Aus dieser Erkenntnis leitet sich die grundsätzliche Empfehlung zum Fortbestand und der Sicherung der Reintegrationsarbeit des Förderungswerkes ab.

Die Untersuchung kommt des Weiteren zu dem Ergebnis, dass das „Instrument Förderungswerk“ an verschiedenen Stellen Reformbedarf aufweist. Nicht zuletzt aus Gründen der Verknappung bzw. Umverteilung in der Allokation von Bundesmitteln besteht ein Handlungsbedarf hinsichtlich der engeren Vernetzung und Kooperation des Förderungs-

werks mit den Arbeitsagenturen und der ZAV, insbesondere im Bereich der Fortbildungsförderung. Die verschiedenen Institutionen sollten – wo immer möglich – verstärkt zusammenarbeiten, anstatt sich in ihrer Arbeit abzugrenzen und zu isolieren.

Es wäre deshalb zu prüfen, ob und inwiefern durch eine gezielte Kooperation beispielsweise mit der ZAV, die derzeitigen Beratungs- und Seminarangebote, die Unterstützung bei der Stellensuche sowie die Fortbildungsförderung des Förderungswerkes kosteneffizienter erfolgen und Synergien der Zusammenarbeit entstehen könnten, um letztendlich zu einer noch schnelleren und gezielteren beruflichen Reintegration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer beizutragen. Eine stärkere Verzahnung der Arbeit des Förderungswerkes mit den Instrumenten der Bundesagentur für Arbeit bzw. der ZAV kann auch dazu beitragen, das Berufsbild, die Qualifikation und das Image von Fachkräften im Entwicklungsdienst in der Wahrnehmung durch potenzielle Arbeitgeber und in der Öffentlichkeit weiter zu verbessern.

8.2 Empfehlungen

Empfehlungen an die Entwicklungsdienste/AGdD

- Die Entsendeorganisationen sollten den Entwicklungshelfer/innen, die nicht für den Entwicklungsdienst beurlaubt sind, dringend empfehlen, schon vor der Ausreise einen ersten Kontakt mit dem Förderungswerk aufzunehmen
- Die Entwicklungsdienste sollten Bedingungen schaffen bzw. gezielt verbessern, die den Entwicklungshelfer/innen im Partnerland einen unproblematischen Zugang zum Internet ermöglichen, soweit die technischen Voraussetzungen gegeben sind. Damit können sich die Fachkräfte über aktuelle Entwicklungen in ihrem Berufsfeld informieren, berufliche Kontakte aufrechterhalten sowie z.B. Fort- und Weiterbildungen über e-learning-Kurse oder Fernstudiengänge durchführen
- Entwicklung bzw. Anwendung von Konzepten zur Personalentwicklung und der Ausbau bestehender Modelle, dies bezieht das Angebot von Fortbildungen während des Entwicklungsdienstes ein sowie regelmäßige Mitarbeitergespräche zum Thema der beruflichen Reintegration
- Eine offensive Öffentlichkeitsarbeit zur Aufklärung über Aufgaben, Funktionen und Kompetenzen der Fachkräfte der personellen Zusammenarbeit (Image-Kampagne)
- Verzicht auf die Verwendung des Begriffs „Entwicklungshelfer/in“ sowohl im internen als auch externen Gebrauch, stattdessen konsequente Anwendung des Begriffs *Fachkraft*
- Anpassung der Zeugnisse an die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes, d.h. eine Änderung der Terminologie „Entwicklungshelfer“ und Verzicht auf den Passus „Entwicklungshelfer arbeiten ... ohne Erwerbsabsicht ...“
- Aufrechterhaltung bzw. Verlängerung/ Ausbau der Rückkehr-Seminare oder -Tage der jeweiligen Dienste, da sie ein notwendiges Instrument zur Wiedereingliederung der Entwicklungshelfer/innen sind
- Verbesserung der Datenbasis über ehemalige Entwicklungshelfer/innen die z.B. Daten der Wiederausreise enthält

Empfehlungen an das Förderungswerk

- Aufrechterhalten des bestehenden Angebotes der Beratung in der bisherigen Form und Qualität
- Den Schwerpunkt der Unterstützung bei der Stellensuche verlagern auf verstärkte Bemühungen zur Förderung von Networking und Netzwerkbildung zur beruflichen Reintegration von Rückkehrer/innen
- Aufrechterhalten der Zeitschrift „transfer“ in der bisherigen Form und Qualität
- Erweiterung des bestehenden Seminarangebots um Themen / Trainings wie Laufbahnorientierung, Kompetenzbilanz und / oder Profiling-Training
- Es wird eine Koordination des Förderungswerkes mit der Bundesagentur für Arbeit und ZAV empfohlen. Hierzu sollte ein spezielles Rückkehrförderungsprogramm entwickelt werden, in dem Arbeitsagenturen und die ZAV mit den Reintegrationsinstrumenten der Entwicklungsdienste, besonders aber mit dem Förderungswerk kooperieren und gemeinsam vermittlungsrelevante Merkmale definieren, um berufliche Fähigkeiten und Zusatzkompetenzen rückkehrender Entwicklungshelfer/innen mit den Anforderungsprofilen des bundesdeutschen Arbeitsmarkts in Einklang zu bringen.

Zur Fortbildungsförderung:

- Die Fortbildungsförderung sollte zunehmend auf ein Konzept zinsloser Volldarlehen umgestellt werden. Ein Rückzahlungsmodus sollte nach ca. drei bis fünf Jahren einsetzen, wenn ein entsprechendes Einkommen vorhanden ist. Bei der Gewährung von Darlehen sollten die Einkommens- und Vermögenslage des (Ehe-)Partners miteinbezogen werden.
- Angesichts der Einführung von Studiengebühren für Hochschulen in Deutschland sollte die Finanzierung von Studiengebühren ohne Einschränkung ermöglicht werden.
- Statt einer wie bisher tendenziell teuren Einzelförderung für relativ wenige Stipendiat/innen sollte die zukünftige Förderpolitik stärker auf zeitlich kürzere Weiterbildungen ausgerichtet werden, mit denen ein größerer Kreis von ehemaligen Fachkräften gefördert werden kann.
- Insbesondere für Stipendiat/innen mit Familien sollte die Familienbeihilfe von den Bedingungen wie von der Höhe so gestaltet werden, dass sinnvolle Weiterbildungen nicht an der Finanzierung scheitern müssen..
- Zweitförderungen sollten zukünftig generell im Sinne einer sozialen Gerechtigkeit ausgeschlossen werden.
- Das Förderungswerk bzw. die AGdD sollte geeignete Evaluationsinstrumente für die Fortbildungsförderung entwickeln, um die Wirksamkeit von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur beruflichen Reintegration sicherer beurteilen zu können.
- Eine Vernetzung bzw. systematische Abstimmung mit den Aus- und Weiterbildungsprogrammen der Agentur für Arbeit ist dringend erforderlich.
- Es wird weiter eine Diskussion innerhalb der AGdD bzw. innerhalb des Förderungsausschusses empfohlen über die Einführung von so genannten Aus- und Weiterbildungsgutscheinen, bei denen grundsätzlich alle Rückkehrer/innen einen Anspruch auf ein individuelles Förderungsbudget haben könnten (wobei die Höhe des Budgets abhängig sein könnte von der EH-Zeit), das relativ unbürokratisch, d.h. für jede berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahme frei verwendet werden könnte, ohne Prüfung durch den Förderungsausschuss.

9 Anhang

9.1 Abkürzungsverzeichnis

AGdD	Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste
AGE	Arbeitsgemeinschaft Entwicklungsländer
AGEH	Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe
BA	Bundesagentur für Arbeit
BaföG	Bundesausbildungsförderungs-Gesetz
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CIM	Centrum für internationale Migration und Entwicklung
CFI	Christliche Fachkräfte International
DED	Deutscher Entwicklungsdienst
DÜ/EED	Dienste in Übersee/Evangelischer Entwicklungsdienst
ED	Entwicklungsdienst/e
EH	Entwicklungshelfer/innen
EhfG	Entwicklungshelfer-Gesetz
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
Eirene	Internationaler Christlicher Friedensdienst
FW	Förderungswerk
GTZ	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
RK	Rückkehr
SGB	Sozialgesetzbuch
WFD	Weltfriedensdienst
ZAV	Zentralstelle für Arbeitsvermittlung
ZFD	Ziviler Friedensdienst

9.2 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersstruktur der Rückkehrer/innen	20
Abbildung 2: Familienstand vor der Ausreise.....	20
Abbildung 3: Anzahl der Kinder und Alter des jüngsten Kindes.....	21
Abbildung 4: Höchster Schulabschluss.....	21
Abbildung 5: Berufe/Berufsgruppen	23
Abbildung 6: Dauer des Entwicklungsdienstes	23
Abbildung 7: Berufliche Situation unmittelbar vor der Ausreise.....	24
Abbildung 8: Letzte berufliche Tätigkeit vor der Ausreise.....	24
Abbildung 9: Beurteilung der vorherigen beruflichen Tätigkeit	25
Abbildung 10: „Wenn ich mich nicht für den Entwicklungsdienst entschieden hätte...“.....	25
Abbildung 11: „Wie intensiv haben Sie sich vor der Ausreise mit den beruflichen Perspektiven nach der Rückkehr auseinander gesetzt?“	26
Abbildung 12: „Welche Rolle haben die beruflichen Perspektiven Ihres Partners/ Ihrer Partnerin nach der Rückkehr gespielt?“	27

Abbildung 13: „Haben Sie sich während Ihrer Tätigkeit als Entwicklungshelfer/in über Entwicklungen in Ihrem Fachgebiet in Deutschland auf dem Laufenden gehalten?“ (Mehrfachnennungen möglich)	28
Abbildung 14: „Welche Vorgehensweisen empfehlen Sie ausreisenden Entwicklungshelfer/innen, um auf Ihrem jeweiligem Fachgebiet „up to date“ zu bleiben?“ (Mehrfachnennungen möglich).....	29
Abbildung 15: „Falls Sie Informationen von Ihrer Entsendeorganisation erhalten haben, wie bewerten Sie diese?“	30
Abbildung 16: „Wann haben Sie begonnen, sich konkret mit der Frage Ihrer beruflichen Reintegration nach der Rückkehr zu beschäftigen?“	30
Abbildung 17: „Die Rückkehr nach Deutschland bedeutet eine generelle Umstellung. Im Folgenden finden Sie eine Auswahl von Situationen, die rückkehrende Fachkräfte (und ihre Familien) möglicherweise erleben.“	33
Abbildung 18: „Die Rückkehr nach Deutschland bedeutet eine generelle Umstellung. Im Folgenden finden Sie eine Auswahl von Situationen, die rückkehrende Fachkräfte (und ihre Familien) möglicherweise erleben.“	33
Abbildung 19: In der deutschen Zentrale der Entsendeorganisation bestand ein reges Interesse an meinen Erfahrungen und ggf. Anregungen.....	34
Abbildung 20: Angebote der Entsendeorganisation (Mehrfachnennungen möglich).....	35
Abbildung 21: „Falls Sie sich (neben Ihrer Berufstätigkeit) in entwicklungspolitischer Arbeit engagieren, was unternehmen Sie?“ (Mehrfachnennungen möglich)	37
Abbildung 22: Angebote des Förderungswerkes	44
Abbildung 23: „Wie schätzen Sie ihre berufliche Situation heute im Vergleich zu vor der Ausreise ein?“	50
Abbildung 24: „Warum schätzen Sie Ihre berufliche Situation heute im Vergleich zu vor der Ausreise so ein?“	51
Abbildung 25: „Sind Sie nach der Rückkehr vom ED arbeitslos gewesen?“ Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit	52
Abbildung 26: Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit nach Geschlecht	52
Abbildung 27: „Welche Erklärungen haben Sie für Ihre Arbeitslosigkeit?“ (Mehrfachnennungen möglich).....	53
Abbildung 28: Derzeitige Situation der Rückkehrer (in Aus- und Fortbildung/ Arbeitssuchende) in Abhängigkeit vom Rückkehrjahr.	54
Abbildung 29: Zeitpunkt und Dauer der Arbeitslosigkeit	54
Abbildung 30: Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit nach ED – Unterschiede bei den Entwicklungsdiensten	54
Abbildung 31: Haben Sie nach der Rückkehr einen Arbeitsplatz gesucht?.....	55
Abbildung 32: Durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit vom Alter und Geschlecht.....	56
Abbildung 33: Durchschnittliche Arbeitslosigkeit nach der Rückkehr in Abhängigkeit von der Berufserfahrung vor der Ausreise.....	57
Abbildung 34: Durchschnittliche Arbeitslosigkeit nach der Rückkehr in Abhängigkeit von der Beschäftigung vor der Ausreise.....	58
Abbildung 35: Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsplatzsuche.....	58
Abbildung 36: Durchschnittliche Arbeitslosigkeit der Rückkehrer/innen mit und ohne Kinder	59
Abbildung 37: Durchschnittliche Arbeitslosigkeit der Rückkehrer/innen in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes.....	59
Abbildung 38: Dauer der Arbeitslosigkeit nach Berufsgruppen.....	61
Abbildung 39: Gesuchte und gefundene Arbeitsplätze.....	63
Abbildung 40: Dauer der Stellensuche im Bereich der EZ und in anderen Bereichen.....	64
Abbildung 41: Art der selbständigen Tätigkeit; Aufbau, Erwerb oder Teilhaber/in	65
Abbildung 42: „Mit der Selbständigkeit verbunden war vor allem die Erwartung...“ (Mehrfachnennungen möglich).....	66
Abbildung 43: Arbeitslosigkeit der Rückkehrer/innen nach Berufsgruppen	67
Abbildung 44: „Haben Sie Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit? Wenn ja, folgende:“	71
Abbildung 45: „Was sollte die Arbeitsagentur/ZAV tun?“	71

Abbildung 46: „Hat Ihnen diese Maßnahme geholfen, eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu finden?“	79
Abbildung 47: „Was hat Sie besonders zu dieser Maßnahme motiviert?“	80
Abbildung 48: Fachrichtung bzw. Inhalt der Aus-/Weiterbildung	80
Abbildung 49: „Falls die Aus-/Weiterbildung im Ausland erfolgte, aus welchem Grund haben Sie sich dafür entschieden?“ (Mehrfachnennungen möglich)	81
Abbildung 50: Die Kosten meiner Aus- und Weiterbildung betragen/betruhen insgesamt rund)	82
Abbildung 51: „Wie hoch war der Anteil der finanziellen Unterstützung, den Sie durch das Förderungswerk erhalten haben?“	82
Abbildung 52: „Wie hoch war der Eigenanteil an den Kosten der Aus- und Weiterbildung?“	83
Abbildung 53: Bewertung der Beratungsleistungen des Förderungswerkes	83

9.3 Leitfragen für Interviews mit Entwicklungsdiensten

Leitfragen für Gespräche/Interviews mit den Entwicklungsdiensten

Abkürzungen:

RK= Rückkehrer/in oder Rückkehr; FW =Förderungswerk; ED =Entwicklungsdienste

Diese Leitfragen bildeten die Grundlagen für die Interviews und Gespräche mit den Mitarbeiter/innen der Entwicklungsdienste. Darüber hinaus wurden entsprechend der befragten Gesprächspartner/innen weitere Themen erörtert.

1. Aus welchen Berufssparten kommen Entwicklungshelfer/innen
2. Durchschnittliche Aufenthaltsdauer im Partnerland?
3. Wie viele Rückkehrer/innen des ED gibt es im Jahr?
4. Was wollen Entwicklungshelfer/innen nach der Rückkehr machen, EZ, neue berufliche Orientierung, Wiederausreise?
5. Wie ist RK-Arbeit des Dienstes organisiert? Struktur, Verantwortlichkeiten, gibt es internes M&E?
6. RK-Arbeit vor Ausreise
7. RK-Arbeit während des Entwicklungsdienst
8. RK-Arbeit nach Rückkehr, gibt es eigene RK-Arbeit, z.B. Seminare?
9. Wie gestalten sich die Kontakte mit den Rückkehrer/innen, gibt es „Debriefung“, was wird von Seiten des Dienstes gemacht?
10. Einschätzung der Möglichkeiten der beruflichen Reintegration der Rückkehrer/innen des Dienstes
11. Zeugnisse, Arbeitsbescheinigungen des Entwicklungsdienstes für Arbeitsagentur, wie sehen sie aus?(Beispiele)
12. Haben EH Informationen über FW, bekommen sie „transfer“, kennen sie die Seminarangebote und die verschiedenen Förderungsmöglichkeiten?
13. In welcher Form nutzen die Entwicklungshelfer/innen die Angebote des FW, welche werden genutzt?
14. Wie ist die Zusammenarbeit mit dem Förderungswerk, Informationsfluss, Infoaustausch?
15. Einschätzung der Arbeit des Förderungswerk, Kritik, was fehlt, was sollte anders gemacht werden?
16. Sind die Förderschwerpunkte des FW richtig?

17. Sind die Förderrichtlinien noch angepasst?
18. Gibt es Zusammenarbeit mit anderen ED? Wenn ja, welchen? Worin besteht sie?

9.4 Leitfragen für Arbeitgeberbefragung

Leitfragen für die Arbeitgeberbefragung

1. Welches Image verkörpert Ihrer Meinung nach ein/e Entwicklungshelfer/in für Arbeitgeber in Deutschland?
2. Was hat Sie dazu bewogen, eine/n ehemalige/n Entwicklungshelfer/in einzustellen?
3. Hat sich die Fachkraft gut in Ihren Betrieb integrieren können?
4. Wie schätzen Sie ihr/sein Leistungspotenzial und Lernfähigkeit für die Stelle ein?
5. Wie schätzen Sie die fachliche Leistungsfähigkeit einer ehemaligen Fachkraft aus der Entwicklungszusammenarbeit im Vergleich zu einem/r Bewerber/in ohne Auslandserfahrung ein?
6. Können Sie im Vergleich zu Fachkräften ohne Erfahrungen in der Entwicklungszusammenarbeit besondere Stärken (Kompetenzen) erkennen für die neue Aufgabe?
7. Führt Ihrer Meinung nach die längere Abwesenheit vom deutschen Arbeitsmarkt dazu, dass der/die Mitarbeiter/in nicht auf dem neuesten fachlichen Stand des Know How ist? Wenn das der Fall ist: Haben Sie den Eindruck, dass diese fachlichen Defizite durch Zusatzkompetenzen, die im Entwicklungsdienst erworben wurden, ausgeglichen werden?
8. Was fehlt Ihrer Meinung nach dem/der neuen Stelleninhaber/in derzeit noch im Vergleich zu anderen Mitarbeitern um seine/ihre Aufgabe noch besser zu bewältigen?
9. Wie schnell ist seine/ihre soziale und teambezogene Integration im Unternehmen verlaufen?
10. Wie wird Ihrer Meinung nach der/die neue Mitarbeiter/in von seinen/ihren Arbeitskolleg/innen gesehen?
11. Hat der/die neue Mitarbeiter/in, wenn es so etwas gibt, ein besonderes Image, das man näher beschreiben könnte?
12. Entwicklungshelfer/innen haben z. T. größere Schwierigkeiten mit Ihrer beruflichen Reintegration nach der Rückkehr aus dem Entwicklungsdienst. Woran liegt das Ihrer Meinung nach?
13. Durch welche Maßnahmen und Instrumente könnte man ihre Reintegration verbessern?
14. Würden Sie sich wieder für eine ehemalige Fachkraft aus der Entwicklungszusammenarbeit entscheiden, wenn die persönliche und stellenbezogene Qualifikation der Stellenanforderung entspricht? (Begründung)

9.5 Liste der Gesprächspartner/innen

Gesprächspartner/in	Institution	Termin
Herr Baur, <i>Referatsleiter 112</i>	BMZ, Ref. 112, Bonn	11.11.2004
Frau Schröder		06.01.2005
Frau Schmickler		
Herr Lottmann	Förderungswerk, Bonn	versch. Termine
Frau Hampe, <i>Mitarbeiterin</i>		23.11./24.11.2004
Herr Rypcynski, <i>Mitarbeiter</i>		

Gesprächspartner/in	Institution	Termin
Frau Thiele, <i>Referentin für Personalentwicklung</i> Herr Nirschl, <i>Abteilungsleiter</i>	AGEH, Köln	22.12.2004
Herr Dr. Spitzzeck, <i>Referatsleiter Öffentlichkeitsarbeit</i> Frau Geiss-Rigoni	EED, Bonn	07.12.2004
Herr Fricke, <i>Geschäftsführer</i>	EIRENE, Neuwied	16.12.2004
Herr Hättig, <i>Geschäftsführer</i>	WFD, Berlin	21.11.2005
Frau Kindervater, <i>Leiterin Rückkehrreferat</i> Frau Banks, <i>Mitarbeiterin</i> Frau Dr. Stein, <i>Rückkehrer- und entwicklungspol. Bildungsarbeit, Sonderaufgaben</i> Herr Könsgen, <i>Leiter Verwaltungsabteilung</i>	DED, Bonn	21.12.2004 und 16.11.2005 21.12.2004 16.11.2005 06.01.2005
Herr Ständer, <i>Leiter Personalabteilung</i>	GTZ GmbH International Services, Eschborn	01.02.2005
Herr Köllner Frau Beck Frau Heckmann Frau Schomaker Herr Busch	CIM/ZAV Frankfurt/Main	01.02.2005
Frau Varnhagen, <i>Leiterin</i> Frau Behrendt, <i>Fachbereichsleiterin Internationaler Arbeitsmarkt</i>	ZAV, Bonn	16.03.2005
Herr Bielert, <i>Leiter</i>	Arbeitsagentur Berlin-Süd	02.11.2005
Herr Dr. Skroch, <i>Leiter</i>	Arbeitsagentur Berlin-Nord	03.11.2005
Herr Gärtner, <i>Leiter</i>	Arbeitsagentur Berlin-Mitte	17.11.2005
Herr Hagerbäumer	Arbeitsagentur Bonn	30.09.2005 (Telefoninterview)
Herr Kusserow		22.09.2005 (Telefoninterview)
Herr Kill		04.10.2005 (Telefoninterview)
Herr Collenberg	AGE, Berlin	22.11.2005
Herr Dr. Waldschmidt, <i>Manager HR Development</i>	Kautex, Bonn	23.05.2005
Frau Held-Tries, <i>Leiterin Personal- und Sozialwesen</i>	Bierbaum-Proenen, Köln	23.05.2005

9.6 Zusammenfassung Rückkehr-Workshop

Rückkehr-Workshop:

„Zurück aus dem Entwicklungsdienst – was kommt danach?“

17. – 18. Juni 2005 in Berlin

Teilnehmer/innen: 17 Rückkehrer/innen (10 Frauen, 7 Männer) der folgenden Entwicklungsdienste: AGEH, DED (darunter eine Interessenvertreterin der Entwicklungshelfer/innen), DÜ/EED (darunter eine Vertreterin des Rückkehr-Ausschuss), EIRENE

Themen:

Wie habe ich mich auf die Rückkehr vorbereitet?

Wie habe ich – wie hat meine Familie, Partner/in die Situation empfunden?

Was habe/hätte ich für einen optimalen Rückkehrprozess benötigt?

Wie wirkte sich die Rückkehrsituation aus?

Welche Angebote zur beruflichen Integration gibt es?

Meine Strategien für die Stellensuche – wo liegen die besonderen Chancen und Hemmnisse für Rückkehrer/innen?

Meine Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit

Gibt es besondere Merkmale, die den beruflichen Wiedereinstieg nach der Rückkehr erleichtern / erschweren?

Methoden:

Der Workshop wurde von einer externen Moderatorin geleitet, die o. g. Themen wurden mit verschiedenen Instrumenten (z.B. Schreibwerkstatt) individuell, in Arbeitsgruppen und im Plenum bearbeitet.

Ergebnisse:

Im Folgenden werden auszugsweise Ergebnisse (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) stichwortartig bzw. als Zitate der Rückkehrer/innen wiedergegeben.

Wie habe ich/hat meine Familie/Partner/in die Rückkehr empfunden?

Wie wirkte sich die Rückkehr-Situation im privaten und beruflichen Kontext aus?

berufliche Ebene:

„schwammig“, die Arbeit im ED hat vielseitige Anforderungen gestellt, jetzt passt man auf kein Profil mehr, „man ist schwer zu fassen“, welche Qualifikationen, welche Kompetenz hat man?

„... ich war neugierig, wie ich meine alte Heimat mit meiner „neuen Brille“ wahrnehmen werde“.

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

„ich habe mich geändert während ich weg war“

„die Hiergebliebenen genießen meine flexible, positive Einstellung zu den Dingen“

„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“

Wie habe ich mich auf die Rückkehr vorbereitet? Welche Hilfestellung habe ich bekommen? Von wo?

„keine, auch nicht erwartet“

„Ich habe die Dimension (sozial/beruflich) der Rückkehr unterschätzt, daher war ich schlecht vorbereitet“

„Rückkehr-Paket“ mit Hinweisen auf Möglichkeiten der Kontaktaufnahme, Abo von Wissenschaftsladen in Bonn

Rückkehr-Brief des eed, Rückkehr-Seminar des eed

Wiedereingliederungsbeihilfe

„Ich finde, dass die Berechtigung für ein Jahr Arbeitslosengeld eine gute Möglichkeit ist, sich zu orientieren. Denn wenn man schon im Partnerland sich zu viel auf die Rückkehr und Deutschland einstellt, vergibt man sich viel“.

„ageh-Workshops und Material vor der Ausreise und ein sehr gutes Rückkehr-Seminar“

Internet, „Zeitschriften abonniert, E-Mails mit Freunden“

Recherche des Fortbildungsangebots

Heimaturlaub

„Ich wollte nach Deutschland und war für Veränderungen offen (Flexibilität)“

Was habe/hätte ich für einen optimalen Rückkehrprozess benötigt?

„Ich war durch ageh sehr gut vorbereitet“

„DED: Rückkehr-Debriefing vom Ansatz her gut, jedoch ausbaufähig. Eindruck, dass der DED nur begrenzt Interesse an den Erfahrungen der Rückkehr hat. Interesse bezieht sich nur auf entwicklungspolitische Bildungsarbeit.“

Vorbereitung der EHs schon im Partnerland durch Workshops, Seminare etc,

„schon im Partnerland lernen, eigene Kompetenzen darzustellen“

„gut beim DED: Möglichkeit der verlängerten Rückreise“

„Vernetzung von Rückkehrer/innen und ehemaligen Arbeitgeber/innen um nicht in so ein

„Loch“ zu fallen (Erfahrungsaustausch, Tipps, gegenseitiges Helfen und Unterstützen“

Weiterbildungsmöglichkeiten im Partnerland !

„Mir hätte ein Hinweis geholfen, dass ich Fortbildungswünsche beim Arbeitsamt selbst formulieren muss (als ich es in letzter Not tat, rannte ich offene Türen ein“.

„Unterstützung beim Formulieren von Anschreiben am besten in Seminarform für die , die sich z.B. seit einem halben Jahr erfolglos bewerben“

Meine Strategien für die Stellensuche – wo liegen die besonderen Chancen und Hemmnisse für Rückkehrer?

Flexibilität

sich verkaufen können

interkulturelle Kompetenz und Diversität als Potential wahrnehmen

Erfahrungen mit der Agentur für Arbeit

Erfahrung negativ (aus Bonn): Arbeitsberater nicht informiert über Tätigkeitsfeld von EH, Vermittlung in keiner Weise an spezifischer Qualifizierung orientiert, Arbeitsberater verbreitet Pessimismus: „Ach schon wieder so ein Langzeitarbeitsloser“, Trainingsmaßnahmen nach dem Prinzip „einmal reingreifen in den großen Topf“ anstatt abgestimmt auf Qualifikationsprofil“ (Stichwort: IQ-Test für Promovierte)

„Die neue Einstufungspraxis verhöhnt uns“.

Zitate aus Beratung: „Sie sind für uns ein Exot“. „Was wollen Sie denn hier? Gehen Sie doch wieder zurück nach ...“ „Dass Sie von uns nicht vermittelt werden können ist Ihnen ja wohl klar!“

Gibt es besondere Merkmale und Chancen, die den beruflichen Wiedereinstieg nach der Rückkehr erleichtern/erschweren?

Diskrepanz zwischen eigener Wahrnehmung der eigenen Qualitäten und Vorurteilen von Personalfachkräften

Gefühle Unterstützung und Wertschätzung durch den Entsendedienst (LD, Zentrale)

EH-Erfahrungen werden wenig wertgeschätzt,

wenig/ geringes Interesse der Organisation nach Ausscheiden

„positiv: breites Qualifikationsprofil (Sprachen, Auslandserfahrung, Improvisationstalent) ist eine Chance,

erschwerend ist, dass man sich dessen nicht bewusst ist und dass es niemand gibt, der die Brücke zwischen Arbeitsmarkt und dieser Erkenntnis schlägt. Also wichtig: Beratung diesbezüglich und Anknüpfen/Verknüpfen an Netzwerken, Beziehungen zur Arbeitsplatzfindung“.

„Problem: negatives Image des DED, Kinderfeindlichkeit“

gute Kenntnis der eigenen Kompetenzen, klare eigenen Zielvorstellungen!

Offenheit

Neugierde

Flexibilität

Einsetzen der interkulturellen Kompetenzen

Toleranz

Probleme bei der Wohnungssuche, Wohnungsbörse!

9.7 Fokusgruppen

Fokus-Gruppen:

Während des Seminars „Dialogveranstaltung mit Personalfachleuten“ (22. – 24.04.05) des Förderungswerkes wurden am 24. April 2005 vier Fokus-Gruppen mit insgesamt 25 Teilnehmer/innen durchgeführt. Die Fokus-Gruppen wurden von einem externen Moderator geleitet, die Ergebnisse der Fokus-Gruppen wurden im Plenum vorgestellt.

Ergebnisse:

Die folgenden Ergebnisse werden stichwortartig wiedergegeben:

AG 1

Strategien für die Stellensuche

Wo liegen die besonderen Chancen / Hemmnisse für Rückkehrer

Erfahrungen bisher -positiv und negativ

Empfehlungen an / für wen?

Chancen

- Besondere Sprachkenntnisse
- Auslandsaufenthalt
- Soziale Kompetenz
- Mitunter spezielle fachliche Kenntnisse

Hemmnisse

- Vorurteile bezogen auf EH
- Abwesenheit vom deutschen Arbeitsmarkt
- Finanzieller Status
- Begriff „Entwicklungshelfer“
- Allgemeine Arbeitsmarktsituation

Positive Erfahrungen

- Anlaufstelle Förderungswerk
- ED /Auslandsaufenthalt als Türöffner für Vorstellungsgespräch
- Netzwerke von Rückkehrer/innen

Negative Erfahrungen

- Keine zentrale Internetseite für EZ-Stellen, die vollständig ist
- Vitamin B

Empfehlungen an Rückkehrer/innen

- Rückkehrer/in muss sein/ihr Netzwerk aufbauen
- Formulierung der Qualitäten
- Sich „verkaufen“

Empfehlungen an Förderungswerk

- Feste Stelle für Verwalter/in des Stellenpools
- Abstimmung von DED/FW

Empfehlungen an DED

- Aufgabenklärung/Verantwortung von Rückkehr -Referat
- Abstimmung von DED/Förderungswerk
- Zusendung von Stellenangeboten
- Förderung von Netzwerken

Empfehlungen allgemein

„Fachkraft statt EH“

AG 2

Wie die Rückkehr-Situation sich auswirkt(e)

auf mich selbst	▶	positiv /negativ
auf meine Familie/Partner/in	▶	positiv /negativ
auf soziales Umfeld	▶	positiv /negativ

Die wichtigsten Aspekte / Erkenntnisse**auf mich selbst ▶ positiv**

- Horizonsweiterung
- Sensiblere Wahrnehmung für fremde in DEUTSCHLAND
- Positive Grundstimmung
- Freude auf Freunde
- Gelassenheit
- Größere Wertschätzung des alltäglichen „Luxus“ und unserer Möglichkeiten (Bildung...)

auf mich selbst ▶ negativ

- wenig Interesse von Freunden / kein Bezug / Befangenheit
- Arbeitgeber kein Interesse an Auslandsaufenthalt (auch wenn er Beurlaubung/Freistellung befürwortete, Anmerkung von C.W.)
- Keine Wohnung, kein Job, langer Weg → man hängt in der Luft
- Vagabundenleben
- Keine Unterstützung vom DED im persönlichen Bereich (z.B. Nachbereitungswoche)

- DED wenig Zeit z. T. im fachlichen Bereich
- Unsicherheit in Strukturen zurecht zu kommen
- Infodefizite aufzuholen (Technik, Versicherungen, öffentliches Leben)

auf meine Familie/Partner/in ▶ **positiv**

- Bereicherung der Partnerschaft
- Gemeinsame Erlebnisse
- Ungleichgewicht (MAP) ist weg/eventuell

auf meine Familie/Partner/in ▶ **negativ**

- Infodefizit bei RK mit ausländischem Partner
- Ungleichgewicht im Ausland (MAP) – (Rollenverteilung) wirkt nach

auf soziales Umfeld ▶ **positiv**

- viel Unterstützung durch Freunde/Hilfe sich wieder einzuleben (Arbeit/Wohnung, v. a. Infos)
- einige Beziehungen intensivieren sich, vor allem mit Leuten mit ähnlichen Erfahrungen

auf soziales Umfeld ▶ **negativ**

- Veränderungen im Freundeskreis: schwierig wahrzunehmen, darauf einzulassen
- Unterschiedliche Problemwahrnehmung

Die wichtigsten Aspekte / Erkenntnisse

Infodefizite: Versicherungen
 Formale „Meldegänge“
 Technische Veränderungen
 Für ausländische Partner (Heirat...)

Vorschlag: Rückkehr -Woche
 fachliche und persönliche Betreuung, z.B. Supervision
 Partnervertrag

AG 3

Die Agentur für Arbeit(AA)

Erfahrungen - Einschätzungen – Bewertungen - Empfehlungen - Konsequenzen

		positiv	neutral	negativ
Einstufung ▶		II	III	II

NFP: kein Anspruch auf ALG und Sozialhilfe

Problem: große Variationsbreite des ALG (800-1500 €)

Empfehlung: bessere Abstimmung zwischen AA und ED
 bessere Aufklärung der ED über Berechnungsmodus

Vermittlung ▶ IIIIIII (alle negativ)

- keine Zusendung von Stellenangeboten
- keine Ahnung von EH-Kompetenzen
- überfordert, unqualifiziert, demotiviert
- „lassen einen in Ruhe“

Trainings- und Fortbildungsmaßnahmen

- ▶ II (positiv) I (neutral) III (negativ)
- Glückssache
 - schnelle flexible Antragsbearbeitung
 - Ost-Agenturen scheinen engagierter als West-Agenturen

Konsequenzen/Empfehlungen

- Bessere Infos und Absicherung für NFP
- Man kann sich auf AA nicht verlassen → Eigeninitiative
- Sich über seine Rechte informieren
- Integration eines AA-Fachmanns beim Rückkehr-Gespräch

AG 4

Angebote zur beruflichen Integration: Einschätzung – Bewertung
Entsendeorganisation
Förderungswerk

Was war / ist positiv?**Wo hemmt / klemmt es?****Neue / unkonventionelle Ideen / Anregungen? An / für wen?****Wann beginne ich mit der beruflichen Integration?**

Entsendeorganisation: Was machen andere Entsender bei beruflicher Integration?
 Aus dem Auge - aus dem Sinn...

Vorschläge:

- Fachliche Fortbildung während der Arbeit im Ausland
- Auf Eigeninitiative aufmerksam machen
- Freiräume schaffen / unterstützen für Eigeninitiative
- Rückkehrer in Vorbereitung → Aspekt Rückkehr
- Unterstützung bei Bewerbungsstrategien (→ Selbstmarketing)
- Information zu Trends in der Arbeitswelt
- Netzwerkbildung stimulieren Form / Branche?)
- Erweiterung der Adressen nach Branchen

9.8 Ergebnisse von Interviews mit Rückkehrer/innen**Fragebogen im Rahmen der Untersuchung zur beruflichen und sozialen Reintegration von Entwicklungshelfer/innen**

Diskussion mit Rückkehrer/innen während des Seminars „Kurzzeiteinsätze in der Entwicklungszusammenarbeit – eine berufliche Alternative“ vom 18. bis 20.02.05 in Bad Honnef

Nachstehend die unkommentierte Wiedergabe der Antworten von 5 Rückkehrer/innen, die am Seminar teilgenommen haben.

- *Wie erlebt Ihr und Euer Partner, Eure Partnerin/ Eure Familie allgemein die Rückkehrsituation?*
 „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 war und ist die Arbeitslosigkeit“

„Sehr schwer: Deutschland passt nicht mehr, Sehnsucht nach Südafrika ist sehr groß. Für Partner natürlich auch schwer, zu wissen, mit halbem Herzen wäre ich lieber schnell wieder weg“

„Als Zeit der Neuorientierung. Nicht einfach Anknüpfen können an das Leben/Alltag vor der Ausreise. Versuch die gemachten Erfahrungen, veränderten Einstellungen in ein „Leben nach der Rückkehr“ zu integrieren.“

„Stimmung in Deutschland sehr negativ (überall wird nur gejammert) speziell im Osten. Wir sehen die Lage durchaus positiv mit neuen Möglichkeiten. Es gibt für uns nicht so viele Selbstverständlichkeiten. Arbeitsmäßig bei uns kein Problem, da schon vor unserer Rückreise bekannt. Trotz dem Einstieg: Ein völlig neues Berufsfeld.“

„Soziale Reintegration war nach diesem Aufenthalt kein Problem für mich. Berufliche Reintegration schwieriger. Unkenntnis über Formalien (darüber sollte der DED/ bzw. andere Arbeitgeber umfassender und aktueller informieren).“

- *Wie kommt Ihr mit den Angeboten (des Förderungswerks/Eurer Entsendeorganisation) zur beruflichen Reintegration zurecht? Gibt es Verbesserungsvorschläge?*

„Das Angebot im Förderungswerk hat mir sehr gut gefallen und ich habe in 8 Monaten an 4 Seminaren teilgenommen. Das hat mir sehr gut für meine berufliche Orientierung geholfen: Bezüglich Inhalte und Austauschmöglichkeiten“

„Individuelle Beratung hilfreich, wird sehr ernst genommen. Der DED bietet wenig Unterstützung, z.B. keine Hinweise auf in Frage kommende Stellenausschreibungen, auch wurde mir auf telefonische Voranfrage wg. Einer HA-Stelle in Bonn zur Bewerbung geraten, obwohl diese inoffiziell schon intern vergeben war...Hinweise/Beratung zu gezielten Karriereprofilen/-wegen wären hilfreich.“

„Auf das Förderungswerk bin ich bewusst erst drei Jahre nach meiner Rückkehr aufmerksam geworden. Entsendeorganisation DED: Wunsch nach mehr Interesse an der geleisteten Arbeit im Projekt.“

„ Bis jetzt ein Seminar, welches sehr gut war in Bezug auf Thema und Kontakte. In Zukunft würden wir uns mehr Angebote für MAP's, die „nur mit“ waren wünschen“

„Angebotspalette d. Förderungswerkes gut (Seminare, Stipendien). Der DED/bzw. anderer Arbeitgeber sollte sich aber auch stärker verantwortlich fühlen, z.B. mehr Unterstützung für selbstinitiierte Bildungsarbeit, Kurzeinsätze.“

- *Gibt es nach Eurer Einschätzung bestimmte Merkmale (z.B. das Alter bei der Rückkehr, die berufliche Grundqualifikation, etc.) die einem den beruflichen Wiedereinstieg nach der Rückkehr erleichtern?*

„Mir scheint das Alter wichtiger als ich dachte: Mit 37 Jahren ist es sicherlich einfacher etwas zu finden, als mit 45 Jahren. Wichtig und von Vorteil ist es außerdem neben der EZ noch ein weiteres „Standbein“ zu haben.“ „Eine gewisse Risikobereitschaft zur beruflichen Umorientierung. Mobilität bezüglich Wohnort. Vertrauen.“

„Qualifikation/Erfahrung in Zukunftsbranchen wie IT, Medien, etc. die aber im Ausland aktualisiert, auf dem neuesten Stand gehalten wurden. Vorhergehende Berufserfahrung im Inland. Kaufmännische bzw. BWL-Vorbildung.“

„Ich denke wenn man nicht zu lange raus ist und später auch sehr flexibel ist, findet man den beruflichen Wiedereinstieg bzw. Neueinstieg. Das Alter spielt sicher eine Rolle. Mein Eindruck: umso länger man in der EZ gearbeitet hat, umso schwerer der Einstieg. Die Arbeitsleistungen im Ausland werden zu selten anerkannt vom Arbeitgeber.“

„Jüngere Leute mit Hochschulabschluss sollen es leichter haben, in Deutschland wieder Arbeit zu finden. Ich kann es selbst noch nicht bestätigen, da ich selbst noch nicht so

lange auf Arbeitssuche bin und es auch in meinem Bekanntenkreis keine großen Unterschiede gibt. (Sie brauchen alle min 1/2 Jahr, um Arbeit zu finden)“.

- *Welche Zusatzqualifikationen/-kompetenzen (z.B. Fremdsprachenkenntnisse, Interkulturelle Kompetenz, Soziale Sensibilität, Managementkompetenzen, Improvisations- und Organisationstalent, Methodenwissen, Konfliktlösungskompetenz, Belastbarkeit in schwierigen Situationen etc.) habt Ihr im Entwicklungsdienst erlangt?*

Sprachkenntnisse, Managementkompetenzen, Methodenwissen, selbständiges Arbeiten und Entscheidungen treffen, Leiten und Führen von Teams, partnerschaftlicher Umgang und gemeinsames Aushandeln als Prinzip, Managementkompetenz in der beruflichen Weiterbildung, interkulturelle Kompetenzen, „zuhören“, gewaltfreie Konfliktbearbeitung, Organisationsentwicklung, Beratungskompetenz, Landeskenntnisse, Prozessorientierung, Hartnäckigkeit und Geduld beim Erreichen von Zielen, Lieber mal seine Ideen durch jemanden anderen zu verkaufen (Abgabe der eigenen Lorbeeren), Improvisations- und Organisationstalent, Belastbarkeit, Administrative Fähigkeiten und Finanzabwicklung, Programmkoordination.

- *Ist Euch bewusst, dass Ihr durch den Entwicklungsdienst eigentlich eine „Doppelqualifikation“ erlangt habt? Wie glaubt Ihr sieht das einer Eurer potenziellen Arbeitgeber in Deutschland?*

„Mein nicht-linearer Lebenslauf erfreut sich einer zunehmenden Attraktivität bei potenziellen Arbeitgebern“

„Würde eher denken: „Zusatz“, denn „Doppelqualifikation“. Unklar ist mir, ob diese als Plus zu den anderen Fach- und Praxiskenntnissen gesehen wird, oder ob potenzielle Arbeitgeber mich jetzt als FFK- bzw. EH von Beruf sehen...Einige schätzen aber sicher, sich im Ausland bewährt zu haben.“

„Potenzielle Arbeitgeber können das nur selten schätzen, wenn sie es selber nicht gemacht haben. Dazu muss man sich selbst erst beweisen. Realität in Deutschland sieht oft anders aus. Nach meiner Meinung sind Probleme in Deutschland nicht sehr verschieden, wie die in Entwicklungsländern.“

„Doppelqualifikation? Ich habe „Gender und Development“ studiert und sehr die Zeit als EH als Berufseinstieg, also mehr als Erlangen praktischer Erfahrungen zu dem was ich studiert habe.“

- *Was glaubt Ihr fehlt Euch derzeit noch um im Wettbewerb des deutschen Stellenmarkts chancenreich zu sein?*

„Ein paar Jahre an Alter und mind. 1 Jahr Berufserfahrung in Deutschland.“

„Vielleicht gibt's irgendwann mehr Publicity zur Arbeit als EH zur besseren Anerkennung“

„Berufserfahrung Inland, aber wie kriegen, wenn Mensch nicht eingestellt wird?!. Kaufmännische bzw. BWL-Kenntnisse. Ein klares Ziel.“

„Berufserfahrung und Praxis in meinem Beruf als Diplompädagogin“.

„Berufserfahrung in Deutschland.“

- *Wenn Entwicklungshelfer/innen in der Gesellschaft und am deutschen Arbeitsmarkt ein besonderes Image haben, wie würdet Ihr das aktuelle Image beschreiben?*

„Von EZ-Organisationen wird die Tätigkeit als EH meist nicht positiv bewertet. Organisationen/Unternehmen, die fern der EZ sind gilt man wohl doch oft als Abenteurer/Ausreißer“.

„Durch die zunehmende Internationalisierung der Märkte und Globalisierung bekommt die Auslandserfahrung ein zunehmend positives Image.“

„Teilweise etwas vormodern, „remote“ . Sozial und politisch engagiert. Weltoffen, mutig, neugierig. Aber eher auf die Gesellschaft allgemein bezogen, zu Arbeitsmarkteinschätzung: keine Ahnung.“

„Sehr flexibel, anpassungsfähig und tolerant. Offen für Neues. „Es gibt nichts was nicht geht“. Managementverfahren. Praxisbezogen.“

„Vielleicht muss man auch dort „vor“ und „nach“ Tsunami unterscheiden. „Nach“ Tsunami gibt es vielleicht größere Anerkennung für die Arbeit in tropischen Ländern (nicht nur Urlaub, sondern Beitrag für eine positive Veränderung“.

- *Falls Ihr jetzt eine Stelle sucht, welche Strategien habt Ihr Euch für die Arbeitssuche aufgebaut?*
 - „Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen, Initiativbewerbung, Networking mit früheren Arbeitgebern – Verweis zu neuen Arbeitgebern“
 - „Beide Standbeine: EZ/ZFD einerseits, polit. Bildungsarbeit gleichzeitig verfolgen, zusätzlich akademische Stellen nicht aus dem Auge lassen, Halbtagsstelle (um von dort aus weiter zu suchen), Initiativbewerbungen“
 - „Mehrere Standbeine in Betracht ziehen, Nischen identifizieren, sich seinen Job selbst schaffen“
 - „Regelmäßiges Konsultieren der Stellenanzeigen“

- *Für welche Bereiche des Stellenmarkts interessiert Ihr Euch besonders (z.B. Stellen in der freien Wirtschaft, in der Entwicklungszusammenarbeit, im sozialen/gemeinnützigen Bereich), oder wollt Ihr Euch selbständig machen?*
 - „Bisher vor allem in der EZ, da mein Profil sehr auf EZ ausgebildet ist“
 - „Interesse am Bereich EZ, entwicklungspolitische Bildungsarbeit (angestellt/selbständig)“
 - „ EZ/ZKB Inland evtl. auch Ausland (Europa/Südliches Afrika), entwicklungspolitische Bildungsarbeit, Wissenschaft“
 - „Freie Wirtschaft, KZE in der EZ mit Focus Privatsektorentwicklung“
 - „EZ, Wiss. Mitarbeit/Projektarbeit, wenn starker internationaler Bezug“

Würdet Ihr Euch wieder für den Entwicklungsdienst entscheiden, oder gibt es Gründe für Euch dies nicht mehr zu tun?

 - „Der Entwicklungsdienst war für mich eine Art „Türöffner“ in den Arbeitsmarkt. Ich hoffe jetzt andere Arbeitgeber im EZ-Bereich finden zu können. Wenn das nicht möglich ist, würde ich wahrscheinlich wieder zum Entwicklungsdienst gehen.“
 - „Wir wollen irgendwann wieder raus, hoffentlich überwältigt uns nicht der Alltag“
 - „Ja, wenn es fachlich und regional passt.“
 - „Ich werde bestimmt wieder im ED /Ausland tätig sein.“
 - „Ja, ich würde dies wieder tun. Habe wichtige berufliche Erfahrungen als EH gemacht.“

9.9 Fragebogen für rückkehrende Fachkräfte

Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V.
- Jens Koch, Christa Widmaier -

Untersuchung zur beruflichen und sozialen Reintegration ehemaliger Entwicklungshelfer und Entwicklungshelferinnen

im September 2006

Herausgeber und Copyright:
Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V. (AGdD)
Thomas-Mann-Str. 52
53111 Bonn

+49 228 908 99 30
foerderungswerk@foerderungswerk.de
www.foerderungswerk.de

Erhältlich beim Herausgeber als
- Datei im PDF-Format: kostenlos
- Druck im DIN-A4 Format: EUR 15,00 zuzüglich Versandkosten
- begrenzte Auflage -

Hinweis: Nachdruck von Auszügen (Text, Graphik) oder des gesamten Inhalts nur mit Quellenangabe gestattet.