

Zurück nach Deutschland

In der Entwicklungszusammenarbeit gibt es vielfältige Einsatzfelder für grüne Fachkräfte. Bei Vertragsende stellt sich jedoch die Frage nach dem „Danach“ – heikel zwar, aber nicht unlösbar.

Text: Roy Fabian



Bewässerungssysteme für vom Klimawandel bedrohte Felder in Äthiopien, die Aufforstung von Mangrovenwäldern in Vietnam oder Solarenergie für Neu-Delhis U-Bahn: Die Entwicklungszusammenarbeit (EZ) bietet für grüne Fachkräfte spannende Aufgaben. Sogar mehr als in früheren Jahren: 2014 betrug die bereitgestellten öffentlichen Mittel in den Förderbereichen Land- und Forstwirtschaft, Ernährungssicherung, Wasser- und Abfallmanagement sowie Energieerzeugung knapp drei Milliarden Euro – gegenüber 2012 ein Plus von fast 50 Prozent.

Allerdings sind die Herausforderungen in der EZ nicht zu unterschätzen, wie Wolfgang Broszat weiß – und meint nicht nur den Dienst im Ausland. „Als Entwicklungshelfer in seinen ersten Einsatz rauszugehen ist schwierig“, sagt der Agrar-Ingenieur, selbst mehr als vier Jahre in Projekten in Lateinamerika unterwegs (siehe auch Porträt auf S. VI). „Zurückzukommen ist aber noch viel schwieriger.“

Broszat verweist damit auf ein Problem, das so alt ist wie die EZ selbst: Wie können sich entsandte Fachkräfte nach Ende ihres Einsatzes wieder in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren? Es ist eine Frage, die sich direkt aus dem Entwicklungshelfergesetz (EhFG) von 1969 ergibt. Darin heißt es: „Entwicklungshelfer im Sinne dieses Gesetzes ist, wer in Entwicklungsländern ohne Erwerbsabsicht Dienst leistet, um in partnerschaftlicher Zusammenarbeit zum Fortschritt dieser Länder beizutragen.“ Mit anderen Worten: Entwicklungshelfer sind Fachkräfte, die sich im Ausland über einen befristeten Zeitraum gegen eine Art Aufwandsentschädigung engagieren. „Die damalige Vorstellung war“, sagt Gesa Grundmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Berliner Seminar für Ländliche Entwicklung (SLE), „dass das Leute sind, die mitten aus der Gesellschaft in Entwicklungsländer gehen, dort ihr Wissen aus verschiedenen Berufen unters Volk bringen und anschlie-

ßend wieder nahtlos zurück in ihre Jobs in Deutschland gehen.“

Neue Akteure

Dieses solidarisch geprägte Grundverständnis der EZ hat sich bis heute gehalten – auch wenn sie beileibe nicht mehr dieselbe ist wie vor gut 50 Jahren. Neben die traditionellen staatlichen Institutionen sind längst neue Akteure getreten. Allein in Deutschland gab es einer Erhebung des Arbeitskreises „Lernen und Helfen in Übersee“ zufolge 2014 mindestens 58 Entsendeorganisationen, die rund 10.600 Fachkräfte im Ausland unter Vertrag hatten.

Den Löwenanteil davon machen sogenannte EZ-Fachdienste aus, wozu neben Nichtregierungsorganisationen (NGOs), politischen Stiftungen und wissenschaftlichen Einrichtungen auch Akteure wie die öffentliche KfW Entwicklungsbank und private Beratungsunternehmen zählen. Im Gegensatz zu den

sieben staatlich anerkannten Trägern des Entwicklungsdienstes sind sie bei der Personalsendung nicht an das EhfG gebunden und können sich an einem zum Teil hochspezialisierten freien Markt orientieren – was sie auch tun. „Das ist ein ganz anderes System mit ganz anderen Gehaltsniveaus“, so Gesa Grundmann.

Trotzdem ist das Regime des EhfG nach wie vor relevant. Derzeit sind etwa 1.500 Entwicklungshelfer/innen im Auslandseinsatz, jährlich kehren im Schnitt rund 300 zurück. So nahtlos wie ursprünglich angedacht, funktioniert ihr Wiedereinstieg in den Beruf aber keineswegs: Einer Studie des Deutschen Evaluierungsinstituts für Entwicklungszusammenarbeit (DEval) zufolge sind rund ein Drittel aller Rückkehrer/innen mindestens ein halbes Jahr arbeitslos.

Die Gründe sind vielschichtig: Viele erlebten einen „Kulturschock“, so eine Untersuchung der Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (AGdD). Die Herausforderung bestehe darin, „sich nach Jahren in Entwicklungsländern wieder mit den Lebensgewohnheiten einer postmodernen Industrie- und Informationsgesellschaft vertraut zu machen.“ Hinzu käme allzu oft ein Arbeitsmarkt, „der sich extrem gewandelt hat“.

Berufliche Orientierung

Die AGdD, Dachverband der sieben staatlich anerkannten Entsendedienste, ist offiziell damit betraut, mit einem sogenannten Förderungswerk Schützenhilfe zu leisten. Grundlage hierfür ist erneut das EhfG, wonach Entwicklungshelfer/innen gemäß ihrer Erfahrungen und Kenntnisse „vermittelt und beruflich gefördert werden“ sollen.

Die Entsendedienste selbst bieten hierfür sogenannte ‚Debriefings‘ an. Bei der bundeseigenen Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) etwa umfasst dies Vorab-E-Mails mit Infopaketen; zudem werden Rückkehrer/innen zu einer dreitägigen Veranstaltung eingeladen, um den Auslandsdienst sowie gegenwärtige und zukünftige Herausforderungen zu erörtern. „Dabei geht es um Dinge wie den ‚reverse cultural shock‘, aber auch um eine Bilanz der erworbenen Kompetenzen und die Vernetzung der Leute“, sagt GIZ-Vertreter Holger Michael. Zudem werde auf Möglichkeiten

des ehrenamtlichen Engagements von Rückkehrer/innen in Deutschland verwiesen- und die Angebote des AGdD-Förderungswerks.

Denn gemäß seines Auftrags kümmert sich dieses noch einmal vertiefend um die Karriereperspektiven ehemaliger Entwicklungshelfer/innen. „Ein Kernpunkt unserer Arbeit sind Seminare, die sich rund um das Thema berufliche Orientierung drehen“, sagt Brigitte Binder, Bildungsreferentin bei der AGdD (siehe auch Interview S. XY). „Dort vermitteln wir zentrale Inhalte zum Bewerbungsprozess oder spannende Arbeitsfelder, greifen aktuelle Entwicklungen auf und laden Experten sowie Personaler ein, die zu den jeweiligen Bereichen möglichst konkrete Informationen liefern können.“

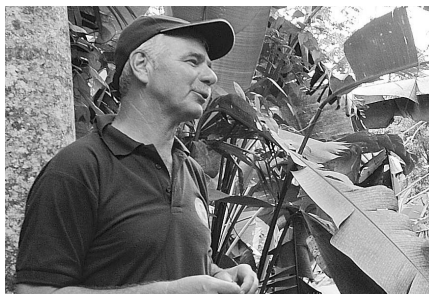
Rein formal sind die Voraussetzungen, dass es zügig mit einer neuen Stelle klappt, nicht die schlechtesten: Die Akademikerquote bei Rückkehrer/innen nach dem EhfG beträgt knapp 90 Prozent, zudem absolviert jede zweite Entwicklungshelferin zwei oder mehr Einsätze im Ausland und gewinnt dabei wertvolle Erfahrungen.

Entsprechend facettenreich sind die Qualifikationen, mit denen sie punkten können. „Viele haben im Ausland eine Position mit Projektmanagementaufgaben, was Finanzfragen und Mittelakquise einschließt, aber auch Führungs- und soziale Kompetenzen erfordert“, sagt Brigitte Binder. Hinzu kämen Methodenkenntnisse in Monitoring und Evaluierung, aber auch „soft skills“ wie Flexibilität, Konfliktfähigkeit und interkulturelle Kompetenzen. „Letztlich sind auch die Sprachkenntnisse sehr wichtig. Denn in einer Fremdsprache arbeiten zu können, kann nicht jeder.“

Oft Weiterbildung nötig

Binders Beobachtungen zufolge ist die derzeitige Nachfrage nach derart breit aufgestellten Fachleuten hoch, nicht zuletzt aufgrund der generell guten Lage am Arbeitsmarkt. „Viele Rückkehrer finden schnell einen Job.“ Auch speziell für Fachleute mit grünem Hintergrund gebe es aktuell einige Möglichkeiten. „Sehr spannend ist das ganze Feld des Klima- und Umweltschutzmanagements, in dem die Kommunen, aber auch Kirchen und Unternehmen zunehmend Stellen schaffen“,

Winfried Steiner: „Ganz andere Stürme gemeistert“



Winfried Steiner war 1993-2001 Entwicklungshelfer in Bolivien und 2004-2010 in Costa Rica.

Foto: Winfried Steiner in Costa Rica

Foto linke Seite: Winfried Steiner im Tropenwald von Costa Rica

Fotos: privat

Winfried Steiner ist eine Art Idealfall, wenn es um den beruflichen Wiedereinstieg geht. Seit Mitte der 1980er Jahre arbeitet der Forstwirt bei den Landesforsten Rheinland-Pfalz. „Der Weg war geradlinig vorgezeichnet: Beförderung, Verbeamtung und irgendwann Pension.“ Ihn habe es jedoch gereizt, eine andere Kultur und Sprache sowie Tropenwälder kennenzulernen. Steiner ging deshalb als Entwicklungshelfer acht Jahre nach Bolivien und beriet indigene Völker bei der Verbindung von Land- mit Forstwirtschaft. Später folgte ein ähnlicher Einsatz über sechs Jahre in Costa Rica. In beiden Fällen erhielt der Beamte eine Beurlaubung. „Deswegen lief meine Rückkehr relativ problemlos, auch dank guter Kollegen“, so der 57-Jährige. Einzig die Einarbeitungszeit sei beim zweiten Mal länger gewesen. „Früher hat man als Förster alles gemacht, heute ist das stark spezialisiert.“

Steiner ist bei den Landesforsten inzwischen für die Holzvermarktung tätig – viel Vertragswesen, viele Verhandlungen. Die ganzheitliche Sichtweise auf den Wald, die er im Ausland gewonnen hat, gehe im Arbeitsalltag leider unter. „Aber ich bin im Job viel gelassener geworden.“ Steiner empfiehlt Rückkehrer/innen, Zukunftspläne nicht zu hoch zu hängen. Zugleich helfe es, aus den Erfahrungen Selbstbewusstsein zu schöpfen. Ja, eine Rückkehr sei nicht leicht. „Aber im Entwicklungsdienst gibt es ganz andere Stürme zu meistern.“

Wolfgang Broszat: „Immer die Antennen ausfahren“



Wolfgang Broszat war 1992-95 Entwicklungshelfer in der Dominikanischen Republik und 2000-01 in Nicaragua
Foto: © Kiwa BCS Öko-Garantie GmbH

Wolfgang Broszat wusste seit seinem Studium der Agrarwirtschaft in Witzhenhausen, dass er in die EZ wollte. „Es gab dort damals einen internationalen Bereich, in dem es um entsprechende Probleme ging“, erzählt er. „Das weckte meine Neugier, mich in einem anderen Kulturkreis auszuprobieren und dort was zu bewegen.“

Als Entwicklungshelfer beriet Broszat zunächst dominikanische Bauerngruppen; nach einem Aufenthalt in Deutschland coachte er Lehrer in einer landwirtschaftlichen Berufsschule in Nicaragua. Seine Rückkehr 2001 empfand er als „ziemlich ernüchternd“. Zwar habe die damalige rot-grüne Bundesregierung den Ausbau des Ökolandbaus forciert. „Allerdings sind die Stellen in diesem Bereich trotz hoher Ansprüche oft schlecht bezahlt.“

Heute arbeitet der 58-Jährige bei einem international operierenden Zertifizierer für Biolebensmittel, wo er für die asiatischen Kunden zuständig ist. „Ohne meine Zeit als Entwicklungshelfer hätte ich diese Stelle nicht bekommen. Denn Sprachkenntnisse sowie der interkulturelle Hintergrund sind da sehr wichtig.“

Für den beruflichen Wiedereinstieg rät Broszat, räumlich flexibel zu sein. Zudem solle man „immer die Antennen ausfahren“, etwa bei den Rückkehrertagen der anerkannten Entsendedienste oder der AGdD. Was er sich weiterhin wünschen würde? „Für Entwicklungshelfer, die sich bewähren und in dem Bereich bleiben wollen, sollte es die Option geben, dass nicht nach drei oder vier Jahren Schluss ist.“

sagt die AGdD-Expertin. Ehemalige Entwicklungshelfer/innen seien hierfür prädestiniert. „Denn den Kontakt zum Bürgermeister halten, die Menschen vor Ort mitnehmen, mögliche Konflikte in Gemeinden aushalten – genau das haben viele in ihren Einsätzen gemacht, nur eben in Burundi oder anderen Ländern.“

In anderen Sektoren sind die Barrieren dagegen oft höher als vermutet. „Viele Rückkehrer wünschen sich eine Arbeit in NGOs aus dem Umweltschutz mit internationalem Bezug“, erzählt Binder. „Das beinhaltet jedoch meist auch politische Arbeit, für die man entsprechende Kenntnisse benötigt.“ Im Bereich der erneuerbaren Energien seien wiederum technische Qualifikationen sowie rechtliches Wissen ausschlaggebend. „Das braucht oft eine entsprechende Weiterbildung.“ Das Förderungswerk berät Rückkehrer/innen daher auch in dieser Hinsicht; überdies ist finanzielle Unterstützung möglich.

Wolfgang Broszat hat die Angebote der AGdD als hilfreich empfunden. „Wenn man zurückkommt, ist man in den meisten Fällen ein Arbeitsloser wie jeder andere auch“, sagt er. „Oft wissen die Berater in den Ämtern aber nicht, was sie mit der Berufserfahrung, die man als Entwicklungshelfer mitbringt, anfangen sollen.“ Daher seien die Seminare und andere Hilfestellungen wichtig. „Man sollte alles mitnehmen, was sich in dieser Hinsicht bietet, auch weil man Kontakte knüpft, aus denen sich Dinge ergeben können.“

Broszat selbst fand eine Stelle bei einem international tätigen Ökozertifizierer für Biolebensmittel - eher zufällig und nach einer längeren Orientierungsphase. Möglicherweise sei er nicht flexibel genug gewesen, sagt er. Als im ökologischen Landbau ausgebildete Fachkraft und „Überzeugungstäter“ habe er jedoch in diesem Sektor bleiben wollen. „So etwas schränkt die Auswahl natürlich ein.“

Risikofaktor Vertragsdauer

Ein weiterer kritischer Punkt ist die Einsatzdauer: Laut besagter DEval-Studie liefen vor allem Fachkräfte mit einer Gesamtvertragsdauer von mehr als drei Jahren Gefahr, länger arbeitslos zu sein. Doch es gibt Ausnahmen. Eine davon ist Christiane Averbek (siehe auch Porträt auf S. VII. Die Biologin war zunächst für sieben Jahre in Uganda, anschließend promovierte sie in München. „Ich hatte diesen Schritt schon vorab geplant. Insofern hatte ich ein ‚soft landing‘“, erinnert sie sich. Es folgte eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Rat für Nachhaltige Entwicklung, bevor sie erneut für sieben Jahre als Entwicklungshelferin nach Simbabwe ging. Heute arbeitet die 55-Jährige als Geschäftsführerin der Klima-Allianz Deutschland, einem klima- und energiepolitischen Bündnis, dem viele Entwicklungsorganisationen angehören. „Ich wurde dort angestellt, weil ich eben beide Erfahrungen mitbringe: Aus dem ökologischen Bereich, aber auch aus der Entwicklungszusammenarbeit.“

Infos und Anlaufstellen

In Deutschland gibt es sieben staatlich anerkannte Entwicklungsdienste: AGEH, CFI, GIZ, Dienste in Übersee/Brot für die Welt – EED, EIRENE, forum ZFD und WFD. Obwohl für die Rückkehrerbetreuung vor allem das Förderungswerk ihres Dachverbands AGdD zuständig ist, verfügen manche über eigene Fachgremien. Beispiele sind die Gruppe OB40 der GIZ und der RückkehrerInnenausschuss von Brot für die Welt – EED.

Informationen: www.agdd.de, <https://eh-netz.alumniportal.com/rueckkehr-aktiv-gestalten.html>, info.brot-fuer-die-welt.de/internationale-personaldienste/rueckkehrerinnen-ausschuss.

Rückkehrer/innen, die sich in Deutschland ehrenamtlich mit Fragen der Entwicklungspolitik beschäftigen wollen, können sich an die Servicestelle Engagement Global wenden, die zahlreiche Akteure miteinander vernetzt: www.engagement-global.de.

Fachkräfte, die weiterhin in der EZ bleiben wollen, finden auf der Webseite des „Arbeitskreises Lernen und Helfen in Übersee“ Anlaufstellen und eine Stellenbörse. www.entwicklungsdienst.de

Winfried Steiner ist ein weiteres Beispiel dafür, dass lange Einsatzzeiten nicht zwangsläufig berufliche Probleme mit sich bringen. Der verbeamtete Förster beschäftigte sich zunächst acht Jahre lang mit dem Aufbau von Agroforstsystemen in Bolivien, später ging er für sechs Jahre noch einmal nach Costa Rica. Beide Male beurlaubte ihn sein Arbeitgeber, beide Male kehrte er direkt zurück in seinen Job (siehe auch Porträt S. V). „Deshalb gab es keine Notwendigkeit, mich umzuorientieren“, sagt Steiner. Ohne die Beurlaubung jedoch, räumt er ein, „wäre es viel schwieriger geworden.“

Problem EZ-Fachdienste

Schwierig ist auch die Lage bei den EZ-Fachdiensten, die vom EhfG abgekoppelt sind. Die NGOs etwa behandeln das Thema Rückkehr nur am Rande. Zum einen, weil sie aus Finanzierungsgründen längst nicht so viele externe Fachkräfte entsenden wie die staatlich anerkannten Träger. Stattdessen schicken sie verstärkt schon vorhandenes Personal ins Ausland oder rekrutieren lokale Mitarbeiter/innen vor Ort. Zum anderen erschwert das knappe Budget eine systematische Rückkehrerbetreuung – auch wenn versucht wird, gute Fachleute längerfristig an sich zu binden.

Noch diffiziler gestaltet sich die Situation in der von Freiberufler/innen geprägten Consultingbranche. „Die Unternehmen dort bezeichnen sich als Profis und wären skeptisch, wenn jemand ein Rückkehrerprogramm möchte“, sagt Gesa Grundmann vom SLE. Viele Fachkräfte hangelten sich daher von Projekt zu Projekt. Wenn man dann doch irgendwann zurückkomme, „fällt man in dieses Rückkehrerloch – ohne dass man den Luxus der staatlich anerkannten Helfer hat.“

Doch was heißt schon Luxus: „Man könnte noch viel verbessern“, sagt Brigitte Binder von der AGdD. Ein hilfreiches Instrument seien beispielsweise die befristeten sogenannten Inlandsvertragsstellen, deren Ziel es ist, das Wissen sowie die Fähigkeiten und Erfahrungen aus dem Entwicklungsdienst in eine deutsche Organisation einzubringen. „Das ist außerdem ein Supereinstieg für Rückkehrer, die sich so wieder gut einarbeiten können.“

Christiane Averbeck kann das bestätigen: Vor ihrer jetzigen Tätigkeit bei der Klima-Allianz

hatte sie solch eine Position inne. „Das hat mir sehr geholfen. Denn in Deutschland ist es immer noch etwas anderes, sich aus einer Stelle heraus zu bewerben als wenn man arbeitslos ist.“

Aktuell gibt es für Inlandsvertragsstellen aber kaum noch eine Finanzierung. Die AGdD und ihre Mitglieder machen sich deshalb dafür stark, dieses Instrument wieder stärker einzuführen. Da in dieser Angelegenheit letztlich öffentliche Mittel entscheidend seien, so Brigitte Binder, „braucht es viel politische Überzeugungsarbeit“.

Insofern ist für Rückkehrer/innen jeglicher Couleur letztlich der beste Rat: „Netzwerken, Netzwerken, Netzwerken“, wie es Holger Michael von der GIZ auf den Punkt bringt – am besten während des gesamten Einsatzes, auch wenn dies wegen der Aufgabenfülle vor Ort oft schwer sei. Wolfgang Broszat empfiehlt, sich möglichst frühzeitig mit dem ‚Danach‘ ausei-

inanderzusetzen. „Entwicklungsdienst ist auch ein Selbstfindungsprozess. Diese Ideen kann man weiterspinnen, ohne aber Luftschlösser zu bauen.“ Gesa Grundmann vom SLE plädiert ebenfalls für Realismus: „Als Berater sind Entwicklungshelfer oft tendenziell weiter oben positioniert und haben viele Freiheiten. Wenn sie plötzlich wieder mehrere Hierarchiestufen über sich haben, tun sich viele Leute schwer.“

So mancher Entwicklungshelfer wird daher zum Wiederholungstäter. „Es ist eine sehr durchlässige Branche, da wird mitunter mit dem eigenen Lebenslauf jongliert und zwischen verschiedenen Diensten gewechselt“, beobachtet Grundmann. Das besagte Spannungsverhältnis zwischen der Wirksamkeit der EZ und der eigenen Karriere könne man deshalb auch positiv wenden. „Manchmal braucht es solche Spannungen, um Dinge lebendig zu halten. Letztlich ist das auch eine Typfrage.“

Christiane Averbeck: „Letztlich hat es gepasst“



*Christiane Averbeck war 1993-2000 Entwicklungshelferin in Uganda und 2007-14 in Simbabwe
Foto: © Klima-Allianz Deutschland*

„Mein Lebenslauf ist nicht so einfach“, sagt Christiane Averbeck und schmunzelt. Sieben Jahre lang half die projekterfahrene Biologin bei der Rehabilitation von Leprakranken in Uganda. Mit ihrem Fach hatte das zwar nichts zu tun. „Das hat mir aber geholfen, weil ich Fragen gestellt habe, die andere nicht gestellt hätten.“

Da es sich um eine Halbtagsstelle handelte, blieb Zeit für Recherchen zur nachhaltigen Ressourcennutzung, die Averbeck nach der Rückkehr in einer Doktorarbeit verwertete. Anschließend ging sie zum Rat für Nachhaltige Entwicklung ins politische Berlin. Doch nach einer Weile kribbelte es wieder. „Als Entwicklungshelfer/in kann man sehr konkret mit den Menschen vor Ort arbeiten, vom Bauern bis zum Minister, was sehr befriedigend sein kann.“ Sie kümmerte sich daher in Simbabwe um den Aufbau einer kirchlichen Friedenskommission, anschließend koordinierte sie bis 2014 das Landesbüro des Zivilen Friedensdienstes.

Heute ist die 55-Jährige Geschäftsführerin der Klima-Allianz Deutschland. Viele ihrer dortigen Aufgaben, etwa im Bereich Organisationsentwicklung, überschneiden sich mit denen aus ihrer Dienstzeit. „Da ist ganz viel sehr ähnlich.“

Rückkehrer/innen sollten ihre berufliche Zukunft proaktiv angehen, rät Averbeck. Zugleich solle man nichts übers Knie brechen. „In unserer globalisierten Welt mit Themen wie Klimaschutz oder Flüchtlinge sind unsere Erfahrungen gefragt denn je“, zeigt sie sich überzeugt – und verweist auf ihr Beispiel: „Obwohl ich so viele unterschiedliche Sachen gemacht habe, hat letztlich alles gepasst.“

Entwicklungshelfer sind gut ausgebildete Menschen

Brigitte Binder ist Bildungsreferentin der Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (AGdD), dem Dachverband der sieben staatlich anerkannten Entsendedienste. Er besteht seit 1994, sein Rückkehrprogramm wird vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanziert.

Interview: Roy Fabian



Brigitte Binder ist Bildungsreferentin bei der Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (AGdD)

Foto: © Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste (AGdD)

Frau Binder, die AGdD betreut mit ihrem Förderungswerk Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus dem Entwicklungsdienst. Was sind dabei die wesentlichen Problemlagen?

Für viele zurückkehrende Entwicklungshelfer ist es schwierig, einen Überblick über den hiesigen Arbeitsmarkt zu bekommen. Wie sieht die aktuelle Situation aus, wo bewegt sich was, welche Themen sind gefragt? Und wo sind die Stellen, wo bewerbe ich mich am besten? Viele sind auch erschlagen von der ganzen Bürokratie, wenn sie hier wieder ankommen. Das reicht von formalen und rechtlichen Dingen wie dem Arbeitslosengeld bis hin zu versicherungstechnischen Fragen. Hier bekommen wir oft mit, dass die Leute genervt und frustriert sind.

Wie hilft das Förderungswerk diesen Leuten?

Neben unseren Seminaren zu beruflichen Fragen, die wir neun bis zehn Mal im Jahr durchführen, bieten wir auch eine individuelle und umfassende Beratung an. Dabei geht es zum einen um die berufliche Orientierung an sich, es kann aber auch bedeuten, dass wir uns die Bewerbungsunterlagen und den CV anschauen und eine Rückmeldung geben, wie man das verbessern kann. Das geht bereits aus dem Ausland, per Skype oder telefonisch. Zudem können wir Fort- und Weiterbildungs-

gen in Form eines Darlehens finanzieren, die den Wiedereinstieg erleichtern. Weiterhin geben wir die Zeitschrift „transfer“ heraus, die dreimal im Jahr mit Schwerpunktthemen erscheint und Rückkehrer selbst zu Wort kommen lässt, um den ganzen Bereich der beruflichen Orientierung möglichst plastisch und konkret darzustellen. Schließlich haben wir noch eine Stellenbörse, die wir jedoch im Zuge des Relaunchs unserer Webseite momentan komplett überarbeiten. Außerdem schicken uns Personaler aus Organisationen oder Unternehmen Stellenausschreibungen, die wir entsprechend an die Rückkehrer/innen weiterleiten.

Was erhöht denn aus Ihrer Erfahrung die Erfolgchancen, möglichst reibungslos wieder in den deutschen Arbeitsmarkt einzusteigen?

Wichtig ist in jedem Fall, sich schon während des Auslandseinsatzes zu orientieren, was am Arbeitsmarkt passiert. Dazu gehört, sich regelmäßig Stellenausschreibungen anzugucken, um ein Gefühl dafür zu bekommen, was in dem Bereich passiert, der einen interessiert. Sehr empfehlenswert ist auch, die eigenen Netzwerke möglichst dauerhaft zu pflegen, um sich wieder ins Spiel zu bringen. Ein weiterer Punkt ist, dass man im CV detailliert darstellt, was man gemacht hat.

Der bloße Begriff ‚Entwicklungshelfer‘ ist hier nicht ausreichend. Stattdessen sollte man ausführen, welchen konkreten Auftrag man hatte und wie man den umgesetzt hat. Was sind die wichtigsten Skills, die man gebraucht, aber auch erworben hat?

Laut einer Studie des Deutschen Evaluierungsinstituts für Entwicklungszusammenarbeit ist eine längere Vertragsdauer ein Faktor, der die Wirksamkeit von Entwicklungsprojekten begünstigt, gleichzeitig aber die berufliche Reintegration erschwert. Wie könnte man aus Ihrer Sicht dieses Spannungsverhältnis auflösen?

Das ist schwierig. Je länger man im Ausland ist, desto schwerer wird die Rückkehr, weil Kontakte abgebrochen sind und sich oft das persönliche Wohlbefinden geändert hat. Manche suchen sich daher Wege und arbeiten den Rest ihres Berufslebens im Ausland, oft als Experten in der Entwicklungszusammenarbeit. Dann gibt es Leute, die ein großes Spezialwissen erworben haben, das gerade in Deutschland gesucht wird. Für andere ist es manchmal schwieriger. Letztlich kann man das nicht generalisieren. Was bei der beruflichen Orientierung aber helfen könnte, ist ein generell besseres Image des Entwicklungsdienstes. Wir geben in diesem Zusammenhang gerade eine Studie in Auftrag, die untersuchen soll, welche Qualifizierungen Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer durch ihren Dienst genau erhalten. Damit wollen wir zeigen, dass sie unheimlich viele Kompetenzen zusätzlich erlangen und wirklich sehr gut ausgebildete und besondere Menschen sind.