

**Berufschancen für deutsche Hochschulabsolventen
in der Entwicklungszusammenarbeit**

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik (DIE)

Das DIE ist ein multidisziplinäres Forschungs-, Beratungs- und Ausbildungsinstitut für die deutsche und die multilaterale Entwicklungspolitik. Es berät auf der Grundlage unabhängiger Forschung öffentliche Institutionen in Deutschland und weltweit zu aktuellen Fragen der Kooperation zwischen Industrie- und Entwicklungsländern. Das DIE bildet deutsche und europäische Hochschulabsolventen für die berufliche Praxis in der Entwicklungspolitik aus.

Dr. Kathrin Berensmann

E-Mail: kathrin.berensmann@die-gdi.de

Dr. Tilman Altenburg

E-Mail: tilman.altenburg@die-gdi.de

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik

**Berufschancen für deutsche Hochschulabsolventen
in der Entwicklungszusammenarbeit**

Kathrin Berensmann / Tilman Altenburg

Aktualisierte Neufassung

Bonn 2007

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik

Berensmann, Kathrin: Berufschancen für deutsche Hochschulabsolventen in der Entwicklungszusammenarbeit / Kathrin Berensmann ; Tilman Altenburg. – Bonn : Dt. Inst. für Entwicklungspolitik, 2007
ISBN 978-3-88985-355-4

© Deutsches Institut für Entwicklungspolitik gGmbH

Tulpenfeld 6, 53113 Bonn

 +49 (0)228 94927-0

 +49 (0)228 94927-130

E-Mail: die@die-gdi.de

<http://www.die-gdi.de>

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

1	Berufsfeld Entwicklungszusammenarbeit	1
2	Bilaterale Entwicklungszusammenarbeit	3
2.1	Arbeitsmarkt	3
2.2	Berufschancen	11
3	Multilaterale Entwicklungszusammenarbeit	12
3.1	Arbeitsmarkt	12
3.2	Berufschancen	15
4	Anforderungen an die Bewerber in der EZ	17
4.1	Bilaterale EZ	17
4.2	Multilaterale EZ	23
5	Vorbereitung auf die berufliche Tätigkeit in der EZ	25
5.1	Entwurf einer beruflichen Perspektive	25
5.2	Ausrichtung des Studiums	27
5.3	Praxisbezug und Auslandserfahrung	28
6	Postuniversitäre Ausbildung	31
6.1	Nachwuchsförderprogramme deutscher EZ-Institutionen	31
6.2	Traineeprogramme einzelner deutscher EZ-Institutionen	34

6.3	Postuniversitäre akademische Ausbildung	35
6.4	Nachwuchsprogramme der internationalen EZ	37

7	Bewerbung	39
----------	------------------	-----------

Anhang

	Literaturhinweise	45
	Adressverzeichnis	47
	Publikationen des Deutschen Instituts für Entwicklungspolitik	55

Kästen

Kasten 1:	Bilaterale und multilaterale Einrichtungen	2
-----------	--	---

Tabellen

Tabelle 1:	Mitarbeiter (MA) mit akademischem Abschluss in der bilateralen deutschen EZ (2006)	6
Tabelle 2:	Beschäftigte in inter- und supranationalen Organisationen	15
Tabelle 3:	Vermittlung von Praktika im Ausland	30
Tabelle 4:	Postuniversitäre Nachwuchsförderprogramme	33
Tabelle 5:	Traineeprogramme bilateraler EZ-Organisationen	34
Tabelle 6:	Aufbaustudiengänge und Doktorandenprogramme	35
Tabelle 7:	Akademische Master- und Aufbaustudiengänge im Ausland (Auswahl)	36
Tabelle 8:	Nachwuchsprogramme internationaler Organisationen	38
Tabelle 9:	Jobbörsen und Stellendatenbanken	40

Abkürzungsverzeichnis

AA	Auswärtiges Amt
ADT	ADT Projekt GmbH
AFC	AFC Consulting Group
AGEG	AGEG Consultants eG
AGEH	Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V.
AHK	Auslandshandelskammer
AIESEC	Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales
AKP	Länder Afrikas, der Karibik und des Pazifik, mit denen die EU im Rahmen des Cotonou-Abkommens kooperiert
AKLHÜ	Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V.
ASA	Arbeits- und Studienaufenthalte in Entwicklungsländern (ASA-Programm)
ASW	Aktionsgemeinschaft Solidarische Welt e.V.
BA	Bundesagentur für Arbeit
BfAI	Bundesstelle für Außenhandelsinformation
BFIO	Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen
BGR	Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BS	Beigeordneter Sachverständiger
CERN	Conseil Européen pour la Recherche Nucléaire
CFI	Christliche Fachkräfte International e.V.
CIM	Centrum für internationale Migration und Entwicklung
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DAHWF	Deutsches Aussätzigen-Hilfswerk e.V.
DED	Deutscher Entwicklungsdienst
DEG	Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH
DIE	Deutsches Institut für Entwicklungspolitik
DIHT	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

Dorsch	Dorsch Consult Wasser und Umwelt GmbH
DÜ	Dienste in Übersee
DVV	Deutscher Volkshochschul-Verband
DWHH	Deutsche Welthungerhilfe
EED	Evangelischer Entwicklungsdienst
Eirene	Internationaler Christlicher Friedensdienst e.V.
EL	Entwicklungsland
EPA	Europäisches Patentamt
EPOS	EPOS Health Consultants
ESA	European Space Agency
EU	Europäische Union
EZ	Entwicklungszusammenarbeit
EZE	Evangelische Zentralstelle für Entwicklungshilfe e.V.
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung
FNS	Friedrich-Naumann-Stiftung
GFA	GFA Consult GmbH
GITEC	GITEC Consult GmbH
GOPA	Gesellschaft für Organisation, Planung und Ausbildung mbH
GTZ	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
HBS	Heinrich-Böll-Stiftung
HWWA	Institut für Wirtschaftsforschung – Hamburg
IAEO	International Atomic Energy Agency
IAESTE	International Association for the Exchange of Students for Technical Experience
IIMS	Integration (International Management Consultants)
IFC	International Finance Corporation
Ifo	Institut für Wirtschaftsforschung – München
IGIP	Ingenieur-Gesellschaft für internationale Planungsaufgaben mbH
ILO	International Labour Organization
INEF	Institut für Entwicklung und Frieden
InWEnt	Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH hervor- gegangen aus CDG (Carl-Duisberg-Gesellschaft) und DSE (Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung)

IOM	International Organization for Migration
IPC	Internationale Projekt Consult
IWF	Internationaler Währungsfonds
KAS	Konrad-Adenauer-Stiftung
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KZE	Konferenz über Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
LFS	LFS Financial Systems GmbH
LHÜ	Lernen und Helfen in Übersee
NADEL	Nachdiplomstudium für Entwicklungsländer
NATO	North Atlantic Treaty Organisation
NRO	Nichtregierungsorganisation
ODA	Official Development Assistance
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
Particip	Particip GmbH
PTB	Physikalisch-technische Bundesanstalt
PWC	Price Waterhouse Coopers
SLE	Seminar für Ländliche Entwicklung
UNDP	United Nations Development Programme
UNEP	United Nations Environment Programme
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees
UNICEF	United Nations Children's Fund
UNIDO	United Nations Industrial Development Organization
UNV	United Nations Volunteers
VENRO	Verband Entwicklungspolitik deutscher Nichtregierungsorganisationen
VN	Vereinte Nationen
VUBIC	Verband Unabhängig Beratender Ingenieure und Consultants e.V.
WEU	Western European Union
WFD	Weltfriedensdienst e.V.
WHO	World Health Organization
ZAV	Zentralstelle für Arbeitsvermittlung
ZFD	Ziviler Friedensdienst

ZEF

Zentrum für Entwicklungsforschung

ZfE

Zentralstelle für Entwicklungshilfe e.V.

1 Berufsfeld Entwicklungszusammenarbeit¹

Der Bedarf an neuen Mitarbeitern mit akademischem Abschluss in der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) ist in den vergangenen vier bis fünf Jahren gestiegen und wird in der Tendenz weiter wachsen, da der Sektor vor dem Hintergrund der Erhöhung der Entwicklungshilfe voraussichtlich expandieren wird. Gleichmaßen ist der Bedarf an Nachwuchskräften in diesem Zeitraum gestiegen. Vermutlich werden auch die Stellen für Nachwuchskräfte weiterhin wachsen.

Darüber hinaus ist bemerkenswert, dass die Consultingbranche im Bereich der EZ in dem genannten Zeitraum expandiert ist und daher auch einen steigenden Bedarf an neuen Mitarbeitern mit akademischem Abschluss hat.

Das Berufsfeld der bilateralen und multilateralen EZ ist stark gegliedert. Neben den staatlichen Institutionen auf Bundes- und Länderebene gibt es eine große Zahl nichtstaatlicher Organisationen und Institutionen, die mit entwicklungspolitischen Aufgaben befasst sind. Darüber hinaus ist die Bundesrepublik Deutschland Mitglied in zahlreichen internationalen Organisationen.

Eine erste Einteilung des Berufsfeldes kann nach den Kriterien „Mitarbeit in bilateralen/multilateralen Institutionen“ sowie „Tätigkeit im Inland/Ausland“ erfolgen (Kasten 1).

In den folgenden Ausführungen wird das Berufsfeld aufgeschlüsselt, der Personalbestand und -bedarf der wichtigsten entwicklungspolitischen Institutionen dargestellt und es werden die Anforderungen, die an Bewerber – insbesondere an Berufsanfänger – gestellt werden, beschrieben. Schließlich werden Studierenden und Hochschulabsolventen Hinweise gegeben, wie sie sich auf eine entsprechende Tätigkeit vorbereiten und wo sie sich bewerben können.

1 Die Autoren danken Eva-Maria Verfürth für die hervorragende Mitarbeit an der Broschüre, insbesondere bei der umfangreichen Datenerhebung.

Kasten 1: Bilaterale und multilaterale Einrichtungen		
	Bilaterale Einrichtungen	Multilaterale Organisationen
Inlands-tätigkeit	Mitarbeiter in der Planung und Steuerung bilateraler staatlicher und nichtstaatlicher EZ in den Zentralen	Mitarbeiter in der Planung und Steuerung multilateraler EZ in den Zentralen
Auslands-tätigkeit	Mitarbeiter in der Planung und Steuerung bilateraler staatlicher und nichtstaatlicher EZ vor Ort (EL) Experten und Entwicklungshelfer in Vorhaben der technischen, personellen und finanziellen EZ mit den Partnerländern	Mitarbeiter in der Planung und Steuerung in den Büros vor Ort (EL) Experten in internationalen Projekten und in regionalen Büros internationaler Organisationen
Quelle: Eigene Darstellung		

Die Tätigkeitsfelder der Experten und Entwicklungshelfer im Ausland sind sehr heterogen und hängen vom jeweiligen Bedarf der Entwicklungsländer an sehr unterschiedlichen, häufig technischen, zunehmend organisatorischen Qualifikationen und solchen im Management ab. Bei Experten und Entwicklungshelfern handelt es sich um Personen, die ihren Beruf in einem anderen Feld erlernt und Erfahrungen gesammelt haben. Darüber hinaus haben sie sich Zusatzkenntnisse erworben, die es ihnen erlauben, ihren Beruf sowohl im angestammten Berufsfeld als auch vorübergehend in der Entwicklungszusammenarbeit auszuüben.

Die Tätigkeiten in einer entwicklungspolitischen Institution im Inland oder in der Zentrale einer internationalen Organisation sind demgegenüber weniger heterogen und eröffnen auch langfristige Berufsperspektiven. Hier geht es in erster Linie um konzeptionelle Fragen sowie um die Planung, Steuerung und Evaluierung von Vorhaben der Entwicklungszusammenarbeit.

2 Bilaterale Entwicklungszusammenarbeit

2.1 Arbeitsmarkt

An dieser Stelle wird ein Überblick über die aktuelle Beschäftigungssituation in der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit gegeben. Tabelle 1 informiert über den Bestand und Bedarf an Mitarbeitern mit Hochschulabschluss in der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit. Die Zahlenangaben sind Ergebnis einer Ende 2006/Anfang 2007 durchgeführten umfangreichen Befragung. Da die Zahlen aufgrund institutioneller Umstrukturierungsprozesse, unterschiedlicher Vertragsdauer sowie Budgetrestriktionen erheblichen Schwankungen unterliegen und einzelne Institutionen überdies keine aktualisierten Angaben liefern konnten, sind die Größenangaben zum Personalbedarf als Näherungswerte anzusehen, die über- oder unterschritten werden können.

In der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit (EZ) sind mehr als 8.000 deutsche Akademiker tätig (Tabelle 1). Sie üben ihre Tätigkeit in der Regel entweder im Ausland als Fachkraft oder Entwicklungshelfer² aus, oder sie arbeiten im Inland als Mitarbeiter in einer der entwicklungspolitischen Institutionen.

Zu den staatlichen deutschen EZ-Institutionen gehören beispielsweise das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Entwicklungsdienste, Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWent), der Deutsche Entwicklungsdienst (DED) oder das Deutsche Institut für Entwicklungspolitik (DIE). Die oben genannte Zahl beinhaltet u. a. auch ca. 1100³ Beschäftigte aus der privaten Consultingwirtschaft (Tabelle 1).

Da diese Zahl aufgrund von Erhebungsschwierigkeiten nicht die deutschen Akademiker berücksichtigt, die sich z. B. beim Auswärtigen Amt (AA), in Einrichtungen deutscher Kulturpolitik, in den verschiedenen Fachberei-

-
- 2 Das im Text verwendete grammatische Geschlecht bei der Bezeichnung von Personengruppen bezieht sich jeweils auf beide Geschlechter.
 - 3 Diese Angabe steht unter dem Vorbehalt, dass es in der Consultingbranche kaum möglich ist, eindeutig zwischen dem Bereich der Entwicklungspolitik und anderen Bereichen zu unterscheiden.

chen der deutschen Universitäten beschäftigen und auch Akademiker in der deutschen Privatwirtschaft nur teilweise erhoben werden konnte, ist diese Zahl eher eine niedrige Schätzung der Hochschulabsolventen, die in der deutschen EZ tätig sind.

Der Bedarf an neuen Mitarbeitern ist steigend, da der Sektor vor dem Hintergrund der Erhöhung der Entwicklungshilfe⁴ voraussichtlich expandieren wird. Es ergibt sich ein Bedarf an knapp 300 Neueinstellungen im Inland pro Jahr. Für Auslandseinsätze der deutschen Organisationen lässt sich ein Ersatzbedarf von gut 1.100 Personen pro Jahr errechnen (Tabelle 1).

Gleichermaßen ist der Bedarf an Nachwuchskräften gestiegen. Für Nachwuchskräfte wurden 2006 insgesamt knapp 250 Stellen jährlich angeboten (Tabelle 1).⁵ Es ist vermutlich damit zu rechnen, dass auch die Stellen für Nachwuchskräfte wachsen werden. Bedeutende bilaterale EZ-Institutionen, wie z. B. das BMZ, die KfW oder die GTZ, besetzen einen beträchtlichen Teil Ihres Bedarfs an neuen Mitarbeitern mit Nachwuchskräften. Denn ca. 40–60 % des Bedarfs an neuen Mitarbeitern wurde 2006 in diesen genannten Institutionen mit Nachwuchskräften gedeckt. Ein Grund hierfür ist, dass es häufig an qualifizierten erfahrenen Mitarbeitern mangelt.

Von den insgesamt etwa 8.000 Beschäftigten mit akademischer Ausbildung in der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit sind knapp 4.600 in den verschiedensten Berufen im Ausland (allein die GTZ führt über 30 Berufsgruppen) und etwa 3.600 überwiegend in der Planung und Steuerung der Entwicklungszusammenarbeit im Inland tätig.

-
- 4 Der ODA (*Official Development Assistance*)-Stufenplan sieht eine signifikante Erhöhung der Mittel für die EZ bis zum Jahr 2015 vor. Wenn der ODA-Stufenplan durchgesetzt wird, dann wird die ODA bis zum Jahr 2006 auf 0,33 % des Bruttoinlandsproduktes (BIP) erhöht; und über die Zwischenstufe von 0,51 % im Jahr 2010 das Ziel 0,7 % im Jahr 2015 erreichen.
 - 5 Im internationalen Bereich ist die Zahl der Einstellungen deutscher Hochschulabsolventen sehr schwer zu ermitteln, da eine Befragung aller internationaler Organisationen sehr aufwändig ist.

1. Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)⁶

Das für die Entwicklungszusammenarbeit zuständige Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (**BMZ**) beschäftigt (2006) ca. 230 Mitarbeiter mit Hochschulabschluss, die die deutsche bi- und multilaterale Hilfe planen und steuern. Das BMZ beurlaubt befristet Mitarbeiter an internationale Organisationen oder versetzt sie z. B. für eine Tätigkeit als Referent für wirtschaftliche Zusammenarbeit an eine Deutsche Botschaft. Auch die Bundesländer leisten in Abstimmung mit dem Bund Entwicklungshilfe, meist durch Übernahme von Aufgaben in Deutschland und Förderung entwicklungspolitischer Institutionen, jedoch nur in geringem Umfang und mit geringem Personaleinsatz.

2. Vorfeldinstitutionen

Die Durchführung der staatlichen Hilfe ist Aufgabe der sogenannten Vorfeldorganisationen.⁷ Die größte dieser Institutionen ist die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH (**GTZ**), die die deutsche Technische Zusammenarbeit durchführt. Die GTZ unterstützt komplexe Reformen und Veränderungsprozesse in Entwicklungs- und Transformationsländern. Alle Aktivitäten zielen darauf ab, die Lebensbedingungen und Perspektiven der Menschen nachhaltig zu verbessern.

6 Die Zwischenüberschriften 1. BMZ, 2. Vorfeldinstitutionen usw. beziehen sich auf die Angaben in Tabelle 1.

7 Zur Tätigkeit der Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit vgl. BMZ, Medien-Handbuch Entwicklungspolitik, Bonn 2006/07.

Tabelle 1: Mitarbeiter (MA) mit akademischem Abschluss in der bilateralen deutschen EZ (2006)					
Organisation	Bestand Inland	Bedarf an neuen MA Inland	Bestand Ausland	Bedarf an neuen MA Ausland	Bedarf Nachwuchs
1. BMZ	230	18	58		10–12
2. Vorfeld- institutionen					
- BGR			132		
- KfW ^a	324	30–40	31	10	30
- CIM	-	-	650	300	35
- InWEnt	196	36	3	0	3
- DEG	240	12	10	2	3
- DIE ^b	30	3	-	-	1
- GTZ ^b	970	104	1050	154	95
3. DED ^b	93	4	i: 43 ^c ii: 800 ^c	i: 6 ^c ii: 260 ^c	2
4. andere Ent- wickl.dienste / Kir- chen ^d	400	20	i: 35 ^c ii: 560 ^c	i: 15 ^c ii: 125 ^c	7
5. Polit. Stift. ^e	257	6	213	4	10
6. Consultings ^f	400	45	700	140	40
7. NRO ^g	500	40	300	100	10
Summe	3640	288	4585	1126	246
<p>a Bei den Angaben handelt es sich um Personen, die organisatorisch im FZ-Bereich aufgehängt sind.</p> <p>b Die Stellen für die Nachwuchsprogramme beim DIE und DED sind nicht berücksichtigt worden, da diese i. d. R. keinen beruflichen Einstieg in die jew. Institution (DIE / DED) ermöglichen. Da die GTZ i. d. R. 10 von 20 Absolventen ihres Nachwuchsprogramms übernehmen, wurden diese 10 Stellen in den Bedarf an Nachwuchsstellen bei der GTZ einbezogen.</p> <p>c i: Hauptamtliche und Länderbeauftragte, ii: Entwicklungshelfer</p> <p>d EED, AGEH, KZE, Brot für die Welt</p> <p>e KAS, FES, FNS, HBS: z. T. eigene Schätzungen</p> <p>f Bankakademie, GFA, GITEC, GOPA, IPC, AGEG, IIMS, IGIP, ADT, Dorsch, AFC, EPOS, Particip, LFS, PWC, z. T. eigene Schätz.</p> <p>g NROs, die Mitglieder von VENRO sind, außer Entwicklungsdiensten und Kirchen. Eigene Schätzungen auf der Basis von Internetrecherchen und der Daten aus der letzten Auflage dieser Studie.</p>					
Quelle: Eigene Datenerhebung Ende 2006/Anfang 2007					

Neben einem großen Mitarbeiterstab, den sie in der Zentrale im Inland beschäftigt, entsendet die GTZ das Gros der deutschen Fachkräfte und Experten, die im Rahmen der staatlichen Technischen Zusammenarbeit in den Entwicklungsländern tätig werden.

Von den entsandten Fachkräften/Experten sind die sogenannten Integrierten Fachkräfte zu unterscheiden, die von **CIM** – einer Arbeitsgemeinschaft der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der GTZ – vermittelt werden. Die Integrierten Fachkräfte werden von CIM an Behörden, Institutionen und Unternehmen in Entwicklungsländern vermittelt und arbeiten dort mit lokalen Verträgen und Gehältern, erhalten aber aus Bundesmitteln ein sogenanntes *topping up*, wenn ihrer Tätigkeit eine besondere entwicklungspolitische Bedeutung beigemessen wird. Dieser Gehaltszuschlag stellt sie zumindest finanziell den GTZ-Experten annähernd gleich. Integrierte Fachkräfte arbeiten in der Regel mit Verträgen von zwei- bis fünfjähriger Dauer.

Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (**KfW**) Entwicklungsbank ist für die Finanzielle Zusammenarbeit zuständig. Sie beschäftigt besonders Wirtschaftswissenschaftler, aber auch andere Sozialwissenschaftler mit guten ökonomischen Kenntnissen und sie beschäftigt Mitarbeiter nicht nur im Inland, sondern auch zunehmend Mitarbeiter für eine Tätigkeit vor Ort.

Im Auftrag der Bundesregierung fördert sie Reformen, Infrastruktur und Finanzsysteme für ein sozial und ökologisch verträgliches Wirtschaftswachstum. Sie leistet mit ihrer Finanziellen Zusammenarbeit einen Beitrag zur Bekämpfung der Armut, zum Schutz der natürlichen Ressourcen und zur weltweiten Friedenssicherung. Als Teil der KfW Bankengruppe ist sie weltweiter Finanzierungspartner und setzt auch eigene Mittel für entwicklungspolitische Vorhaben ein.

Die KfW Entwicklungsbank kennt die Potenziale und Probleme in den Entwicklungsländern durch die enge Zusammenarbeit mit ihren Partnern und Zielgruppen vor Ort. Sie sucht aktiv die Zusammenarbeit mit deutschen und internationalen Partnern, um die entwicklungspolitische Wirkung und Effizienz weiter zu steigern.

Die **DEG** ist ein Unternehmen der KfW Bankengruppe und hat seit mehr als 40 Jahren die Aufgabe, Investitionen privater Unternehmen in Entwicklungs- und Schwellenländern zu finanzieren und zu strukturieren. In

diesem Rahmen ist die DEG eines der größten Entwicklungsfinanzierungsinstitute für die Förderung der Privatwirtschaft.

Die Förderung privater unternehmerischer Initiative in Entwicklungs- und Reformländern dient dazu, nachhaltiges Wachstum und eine Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen vor Ort zu unterstützen. Dafür stellt die DEG privaten Unternehmen langfristiges Kapital für Investitionen in diesen Ländern bereit.

Auch **InWEnt**, die Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH, beschäftigt eine große Zahl deutscher Akademiker vornehmlich im Inland. InWEnt steht für Personal- und Organisationsentwicklung in der internationalen Zusammenarbeit. Als Gemeinschaftsinitiative von Bund, Ländern und Wirtschaft führt InWEnt Bildungs-, Austausch- und Dialogprogramme für rund 55.000 Menschen im Jahr durch. In den Programmen werden Fach- und Führungskräfte und Entscheidungsträger in Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft ausgebildet. Dabei arbeitet InWEnt gleichermaßen mit Partnern in Entwicklungs-, Transformations- und Industrieländern zusammen.

Das Deutsche Institut für Entwicklungspolitik (**DIE**) ist der *Think Tank* der deutschen EZ. Die ca. 40 wissenschaftlichen Mitarbeiter im Jahr 2007 geben auf Basis von wissenschaftlicher Forschung konkrete Politikempfehlungen insbesondere an das BMZ und andere Ressorts, die Bundesregierung, internationale Organisationen und Regierungen in Entwicklungsländern. Am DIE sind wissenschaftliche Mitarbeiter unterschiedlicher Fachrichtungen angestellt.

Die Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe (**BGR**) in Hannover ist die zentrale wissenschaftlich-technische Institution zur Beratung der Bundesregierung in allen georelevanten Fragestellungen. Sie sendet ca. 30 Mitarbeiter im Jahr in EZ-relevante Projekte im Ausland.

Die Physikalisch-technische Bundesanstalt (**PTB**) ist die zentrale Einrichtung Deutschlands im Bereich des wissenschaftlichen Messwesens. Im Rahmen der EZ unterstützt sie den Aufbau angepasster Infrastrukturen des Mess-, Normen-, Prüf- und Qualitätswesens in den Partnerländern.

3.+4. Entwicklungsdienste und Kirchen

Die Entwicklungsdienste entsenden den größten Teil ihrer Mitarbeiter zur direkten Hilfe vor Ort in Entwicklungs- und Schwellenländer.

Der Deutsche Entwicklungsdienst (**DED**) gehört zu den führenden europäischen Personalentsendedienssten und entsendet auf Anfrage staatlicher und nichtstaatlicher Organisationen in seine Partnerländern sowie auf der Grundlage von Rahmenabkommen mit den jeweiligen Regierungen berufserfahrene und sozial engagierte Fachkräfte. Diese Personen übernehmen im Ausland Beratungs-, Planungs- und Ausbildungstätigkeiten. Weiterhin führt der DED Aufgaben des Zivilen Friedensdienstes durch und vermittelt deutsche Entwicklungshelfer für den Freiwilligendienst der Vereinten Nationen.

Allein der Deutsche Entwicklungsdienst **DED** beschäftigt ca. 1.000 Entwicklungshelfer in über 40 Ländern, davon 80 % mit Hochschulabschluss. Hinzu kommen jährlich ca. 70 Stipendiaten des Nachwuchsförderprogramms. Darüber hinaus beschäftigt der DED im Ausland 43 hauptamtliche Mitarbeiter und davon 29 als Länderbeauftragte.

Neben dem DED setzen auch die kirchlichen Dienste, wie z. B. **AGEH** (Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V.) und **DÜ** (Dienste in Übersee) Entwicklungshelfer sowie Mitarbeiter im kirchlich-missionarischen Dienst ein. Die meisten kirchlichen Einrichtungen verzichten jedoch auf den Einsatz eigener Fachkräfte in den Entwicklungsländern und fördern ausschließlich Vorhaben der Partner.

5. Politische Stiftungen

Die politischen Stiftungen stellen zur Planung und Steuerung ihrer Projekte Akademiker im Inland ein. Außerdem entsenden sie Fachkräfte zu ähnlichen Bedingungen wie die GTZ ins Ausland. Allerdings ist es schwierig, die Mitarbeiter von politischen Stiftungen eindeutig entwicklungspolitischen bzw. sonstigen Tätigkeitsbereichen zuzuordnen.

6. Consultingbranche

Einige private Beratungsunternehmen (Consultings) haben sich auf den Bereich der Entwicklungszusammenarbeit spezialisiert und beschäftigen sich mit der Abwicklung von Aufträgen bi- und multilateraler Institutionen

der Entwicklungszusammenarbeit. Die Consultings entsenden – oft im Auftrag der GTZ und der KfW – Auslandsmitarbeiter aus allen Bereichen des deutschen Ingenieur-, Planungs- und Beratungswesens in die Entwicklungsländer. Die im Ausland tätigen Consulting-Firmen haben im **VUBIC** (Verband Unabhängig Beratender Ingenieure und Consultants e.V.) ein zentrales Organ, das sie bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter unterstützt und Bewerbern Auskunft geben kann, die sich für eine Mitarbeit im Consulting-Bereich interessieren.

Die Consultings gewinnen als Arbeitgeber für entwicklungspolitisch motivierte Hochschulabsolventen zunehmend an Bedeutung. Unseren Befragungen zufolge werden in den größten Unternehmen zusammen ca. 40 Nachwuchskräfte jährlich eingestellt (Tabelle 1). Dennoch muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass es schwierig ist, das Personal von Beratungsunternehmen eindeutig entwicklungspolitischen bzw. sonstigen Tätigkeitsbereichen zuzuordnen.

7. Private Nichtregierungsorganisationen

Neben den staatlichen Institutionen gibt es zahlreiche private Träger⁸, die in der praktischen Entwicklungszusammenarbeit tätig sind. Bundesweit wird die Zahl entsprechender Einrichtungen auf über 500 geschätzt. Allein 103 Organisationen sind Mitglied des Dachverbandes **VENRO** (Verband Entwicklungspolitik deutscher Nichtregierungsorganisationen). Die Zahlenangaben in der Tabelle 1 sind eine grobe Schätzung der Mitarbeiterzahlen dieser Institutionen, ausgenommen kirchliche Dienste und Entwicklungsdienste.

Weitere Akteure der bilateralen EZ

Neben den in der Tabelle 1 erfassten staatlichen und nichtstaatlichen Institutionen und Organisationen gibt es weitere Akteure, die in der EZ eine Rolle spielen, aber deren Daten schwer zu erheben sind. So gibt die Tabelle beispielsweise keine Auskunft über den Personalbestand des Auswärtigen Amtes, obwohl die Mehrheit der im Ausland tätigen deutschen Diplomaten in Entwicklungsländern arbeitet.

8 Auch Entwicklungsdienste und Kirchen zählen häufig zu den NROs, allerdings wurden diese aufgrund ihrer hohen Bedeutung getrennt dargestellt.

Darüber hinaus erwähnt diese Tabelle nicht die deutsche Privatwirtschaft, die mit den Auslandshandelskammern sowie mit zahlreichen Vertretern der deutschen (Export-)Wirtschaft in den Entwicklungsländern repräsentiert ist.

Sie führt auch nicht die Einrichtungen deutscher Kulturpolitik, also z. B. den Deutschen Akademischen Auslandsdienst (DAAD), die Auslandsschulen und die Goethe-Institute auf, obwohl gerade diese zahlreiche Fachkräfte im Ausland beschäftigen.

Der Vollständigkeit halber muss auch erwähnt werden, dass in Tabelle 1 die sogenannten Ortskräfte nicht enthalten sind: Allein die GTZ beschäftigte 2006 ca. 8.000 Personen in den Partnerländern (davon ca. 3.300 Fach- und Führungskräfte) mit lokalen Verträgen und bezahlte sie aus Projektmitteln. Diese Verträge werden überwiegend mit Bewerbern anderer Nationalität abgeschlossen. Der Anteil deutscher Akademiker ist/war sehr gering.

Die Tabelle 1 enthält auch nicht die Akademiker, die sich an deutschen Universitäten mit EZ beschäftigen, da die Bestandsaufnahme von den Lehrstühlen, die sich ausschließlich oder zumindest teilweise mit EZ auseinandersetzen, über verschiedene Fachbereiche hinweg sehr aufwändig ist. Gleichmaßen sind auch andere wissenschaftliche Institute, bei denen sich vereinzelt Wissenschaftler mit EZ beschäftigen, nicht in dieser Tabelle aufgeführt.

2.2 Berufschancen

Aus der erwähnten Umfrage unter den entwicklungspolitischen Institutionen ergab sich, dass etwa 250 Nachwuchskräfte pro Jahr im Berufsfeld der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit einen Einstieg finden. Bei allen anderen Neueinstellungen handelt es sich um Fachkräfte mit längerer Berufserfahrung.

Obwohl Berufsanfänger eine Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit häufig mit Zeitverträgen beginnen, erhalten diese später häufig ein unbefristetes Angebot und damit die Möglichkeit, ein Arbeitsleben lang in diesem Berufsfeld tätig zu sein.

Im Ausland werden zunehmend Kurzzeitexperten eingesetzt, und dies auf ständig höherem fachlichen Niveau, u. a. weil im mittleren Qualifikations-

feld in zunehmendem Maße Experten aus den Partnerländern als Konkurrenten auftreten. Die Vertragsgestaltung ist je nach Beschäftigungsverhältnis unterschiedlich. Im günstigsten Fall hat der Auslandsmitarbeiter eine Stelle im Inland, von der er für die Dauer einer Auslandstätigkeit beurlaubt ist; seine berufliche Wiedereingliederung ist damit sichergestellt. Dies ist zum Teil beim BMZ und bei der GTZ der Fall.

Für einige ehemalige Entwicklungshelfer gibt es Möglichkeiten, schrittweise eine Karriere im Berufsfeld Entwicklungszusammenarbeit zu machen. So sind viele GTZ-Experten früher einmal Entwicklungshelfer gewesen; die Übergänge sind folglich fließend.

Interessant für Nachwuchskräfte, die den Einstieg in die EZ schaffen möchten, sind insbesondere die zahlreichen Nachwuchsförderprogramme, die mittlerweile von vielen EZ-Organisationen angeboten werden, sowie verschiedene postuniversitäre Aus- und Weiterbildungsangebote (siehe Kapitel 6).

3 Multilaterale Entwicklungszusammenarbeit

3.1 Arbeitsmarkt

Die Bundesrepublik Deutschland ist Mitglied in etwa 200 internationalen Organisationen, in denen etwa 5.000 Deutsche im vergleichbaren höheren Dienst unter Vertrag stehen. Weitere deutsche Mitarbeiter gehören dem gehobenen Dienst an, sind als Kurzzeitexperten oder als Mitarbeiter mit besonderen Vertragsverhältnissen angestellt.

Europäische Union

Ende 2005 waren 1.956 Deutsche im höheren Dienst in Einrichtungen der Europäischen Union (EU) (Tabelle 2) beschäftigt. Allerdings arbeitet nur ein Teil davon über Entwicklungsländer. Für die Zusammenarbeit mit Entwicklungsländern sind in der Europäischen Kommission die Generaldirektion I (Mittelmeer, Asien, Lateinamerika) und die Generaldirektion VIII (AKP-Länder) zuständig. Die qualitativen Anforderungen der EU unterscheiden sich nicht grundsätzlich von denen des Systems der Vereinten Nationen (VN), in dem 2005 996 Deutsche im höheren Dienst beschäftigt waren, davon 277 bei den multilateralen Finanzinstitutionen.

Vereinte Nationen

Zum System der VN zählen u. a.

- das VN-Sekretariat,
- die Fonds und Programme (z. B. UNDP, UNEP, UNHCR, UNICEF),
- die VN-Sonderorganisationen (z. B. FAO, IAEO, ILO, IWF, UNESCO, UNIDO, Weltbankgruppe, WHO),
- die regionalen Entwicklungsbanken.

Darüber hinaus gibt es

- die Koordinierten Organisationen (z. B. ESA, NATO, OECD, WEU),
- sonstige Organisationen (z. B. CERN, EPA, IOM), deren Tätigkeit jedoch mit Ausnahme der OECD und des IOM kaum entwicklungspolitische Bedeutung hat.

Wegen des unterschiedlichen Status der Institutionen der VN, der unterschiedlichen Gestaltung der Arbeitsverträge ihrer Mitarbeiter und deren Finanzierung aus unterschiedlichen Quellen ist es nicht einfach, einen Überblick über die Beschäftigungssituation in den VN zu geben. Zunächst ist zu unterscheiden zwischen dem *general service* (einfacher, mittlerer und gehobener Dienst) und den *professionals* (höherer Dienst und Führungspositionen). Eine zweite Unterscheidung ist die nach der Herkunft der Bezahlung: Es gibt Bedienstete, die aus dem normalen Haushalt der VN, und solche, die aus *extrabudgetary resources* finanziert werden. Der normale Haushalt wird durch *assessed contributions* der Mitgliedsstaaten, alle sonstigen Tätigkeiten, die sog. *operational activities*, werden durch *voluntary contributions* der Mitgliedsstaaten gedeckt. Tabelle 2 gibt einen Überblick darüber, wie viele *professionals* 2005 in inter- und supranationalen Organisationen beschäftigt waren und wie hoch der deutsche Personalanteil gewesen ist. Zu den Stabsbediensteten der VN kommt noch das Projektpersonal, das nur mit Zeitverträgen eingestellt wird. Wegen der unterschiedlichen Vertragsdauer schwankt diese Zahl sehr.

Man unterscheidet in den Vereinten Nationen folgende Beschäftigungsverhältnisse:

Stabspositionen gibt es in den Sekretariaten und in den regionalen Büros. Sie werden meist zeitlich befristet besetzt und bei Bewährung in einen Dauervertrag übergeleitet, wenn Planstellen vorhanden sind.

Experten- und Feldpositionen werden in den Entwicklungsprojekten der VN vergeben. Experten und Feldpersonal sollten mindestens fünf bis zehn Jahre Berufserfahrung haben und zwischen 35 und 50 Jahre alt sein. Feldverträge sind in der Regel auf zwei bis drei Jahre befristet, Expertenverträge bis maximal ein Jahr.

Beigeordnete Sachverständige BS (in den VN-Organisationen als *associate experts* oder *junior professional officers* bezeichnet) sind Nachwuchskräfte, die lernen, Erfahrungen sammeln und gleichzeitig konkrete Arbeit leisten sollen. Sie werden Organisationen der VN, die in der Entwicklungshilfe tätig sind, von mehreren Mitgliedsstaaten auf deren Kosten mit Zwei- bis Dreijahresverträgen zur Verfügung gestellt. Die Mitgliedsstaaten wollen damit einen Entwicklungsbeitrag leisten. Die BS werden daher meist in der Projektbetreuung in den Regionalbüros eingesetzt und sollten einem erfahrenen Experten oder Beamten zur Seite gestellt werden. Das zweite Ziel, das die Mitgliedsstaaten mit diesem Programm verfolgen, ist das der Nachwuchsförderung. Das Ziel der Mitgliedsstaaten ist es, dass die von ihnen finanzierten Nachwuchskräfte später von den VN Anschlussverträge erhalten.

Consultants werden von vielen VN-Organisationen für spezielle, zeitlich begrenzte Aufgaben verpflichtet und auf Honorarbasis bezahlt.

Freiwillige: Die Vereinten Nationen haben auch ein Freiwilligenprogramm. Über United Nations Volunteers (UNV), die 1996 ihren Sitz nach Bonn verlegt haben, arbeiten zunehmend auch deutsche Entwicklungshelfer in Entwicklungsländern.

3.2 Berufschancen

Nur in ca. 40 der internationalen Organisationen, in denen die Bundesrepublik Deutschland Mitglied ist, finden auch Personalbewegungen in nennenswertem Umfang statt, und von diesen wiederum sind die meisten im System der VN angesiedelt.

Tabelle 2: Beschäftigte in inter- und supranationalen Organisationen		
Organisationen	Beschäftigte	
	insgesamt	davon Deutsche
Vereinte Nationen	26.864	996
davon:		
• VN-Sekretariat einschl. Unterorgane sowie VN-Hilfswerke und -Spezialorgane	9.177	344
• VN-Sonderorganisationen und autonome VN-Organisationen	8.097	375
• VN-Finanz-/Bankinstitute	9.590	277
Koordinierte Organisationen	3.935	484
Europäische Union	15.600 (+ ca. 1.042 Nationale Sachverständige)	1.956 (+ 137 Nationale Sachverständige)
Sonstige Organisationen	9.213	1.584
Gesamtzahl der Beschäftigten	56.654	5.157
Quelle: Auswärtiges Amt 12/2005		

Es ist derzeit kaum möglich, genaue Aussagen zum Personalbedarf der inter- und supranationalen Organisationen zu treffen. Eine Prognose über die Beschäftigungsmöglichkeiten für Deutsche im höheren Dienst der VN ist schon deshalb schwierig, weil die VN international ausschreiben, weil i. d. R. eine Stelle, die ein Deutscher freimacht, nicht unbedingt wieder von einem Deutschen besetzt wird, und weil die Vertragsgestaltung sehr unterschiedlich ist.

Stabs-, Feld- und Expertenpositionen in den internationalen Organisationen sind häufig für Bewerber mit langjähriger Berufserfahrung offen; Chancen für Nachwuchs bieten sich für die wenigen Deutschen pro Jahr, die den unmittelbaren Einstieg z. B. beim Generalsekretariat oder bei der Weltbank finden, im Übrigen aber fast ausnahmslos über die befristeten Verträge als BS in den VN und anderen internationalen Organisationen, wie z. B. bei der International Labour Organization (ILO) und bei der Weltbank.

Nachwachskräfte werden sowohl in den Zentralen als auch im Projektbereich eingesetzt. Wenn sie in den VN bleiben, müssen sie damit rechnen, dass sie wegen der starken Einsparungen lange Zeit auf eine Beförderung warten. Eine höhere, leitende Position in den VN war in der Vergangenheit eher über den Quereinstieg, d. h. über eine Direktbewerbung nach längerer Berufstätigkeit außerhalb der VN, zu erreichen. Diese Möglichkeiten sind jedoch wegen der knappen Mittel selten geworden und stoßen auch zunehmend auf Widerstand des Stammpersonals der VN. Heute ist der Bewährungsaufstieg die Regel.

Grundsätzlich gilt für die VN der Einstieg „in zwei Phasen“. In einer ersten Phase versuchen Interessenten mit einer kurzfristigen Tätigkeit – z. B. mit einer Studie oder als Kurzzeitberater – in den VN Fuß zu fassen. In der zweiten Phase wird diese Position zu einer längerfristigen Tätigkeit ausgebaut.

Das Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (**BFIO**), das auf der Grundlage einer Verwaltungsvereinbarung zwischen der Bundesanstalt für Arbeit und dem Auswärtigen Amt tätig ist, vermittelt im Durchschnitt der letzten Jahre ca. 40 BS und ca. 18 Praktikanten. Da viele Bewerbungen mittlerweile über das Internet und somit direkt über die Institutionen vermittelt werden, ist die gesamte Zahl der Neueinstellungen allerdings schwer zu ermitteln.

Beim Internationalen Währungsfonds (**IWF**), der **Weltbank** und den **regionalen Entwicklungsbanken** werden nach Ende eines Traineeprogramms, für das überwiegend Ökonomen mit Promotion und/oder drei bis fünf Jahren Berufserfahrung rekrutiert werden, unbefristete Verträge abgeschlossen. Diese Institutionen erwarten von ihren Beschäftigten die Bereitschaft, jeweils für mehrere Jahre in wechselnden Einsatzfeldern tätig zu sein, z. B. als Länderökonom, im Projekt- und Finanzierungsbereich, in der Forschungsabteilung oder in einem Regionalbüro.

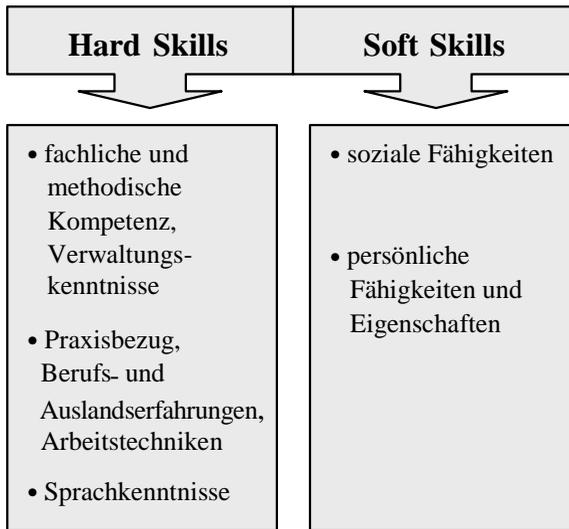
Zu den europäischen Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit ist nur in Ausnahmefällen ein direkter Zugang – als Experte oder Consultant – möglich. Nachwuchskräfte werden von der EU über ihr Auswahlverfahren – die sog. *Concours* – rekrutiert, die meist sehr spezialisiert sind. Zu den allgemeinen *Concours*, die nur alle drei bis vier Jahre ausgeschrieben werden, melden sich Tausende von Hochschulabsolventen der Mitgliedsstaaten. Die EU-Kommission ist seit kurzem allerdings auch mit zwei bis drei Stellen pro Jahr am deutschen BS-Programm beteiligt. Die Teilnehmer werden in einer EU-Delegation in einem Entwicklungsland eingesetzt.

4 Anforderungen an die Bewerber in der EZ

4.1 Bilaterale EZ

Das im Folgenden skizzierte Anforderungsprofil ist ein Idealprofil. Es dient vor allem als Orientierungshilfe, welche qualitativen Anforderungen an Mitarbeiter in der bilateralen EZ gestellt werden.

Das Idealprofil hat folgende Komponenten:



Die ersten drei Komponenten sind die sogenannten *hard skills*, die sich in der Vergangenheit auf die fachliche Kompetenz beschränkten, heute aber berufliche und Auslandserfahrung, Verwaltungskennntnisse und Arbeitstechniken, EDV- und Sprachkenntnisse einbeziehen. Eine solche „erweiterte fachliche Kompetenz“ ist für alle Nachwuchskräfte eine *conditio sine qua non*. Entscheidend für eine Einstellung sind jedoch neben den *hard* die *soft skills*, auch *social skills* genannt, präziser die sozialen und persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften. Zitat eines Personalchefs: „Nur wer die *social skills* hat, lernt auch den Rest!“

Fachliche und methodische Kompetenz, Verwaltungskennntnisse

Fachliche Kompetenz wird als selbstverständlich vorausgesetzt, sie ist eine erste Hürde, die jeder Bewerber nehmen muss, um in den engeren Kreis zu kommen. Erwartet wird ein Hochschulabschluss mit Prädikatsexamen; in Studiengängen, in denen ein Referendariat üblich ist, wird das zweite Examen erwartet. Da die Berufstätigkeit im Inland vor allem die Planung,

Evaluierung und Steuerung von Projekten und Programmen, gelegentliche Reisen ins fremdsprachige Ausland, Teilnahme an Seminaren und anderen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, Konferenzen und Verhandlungen, aber auch Grundsatz-, Öffentlichkeits- und Informationsarbeit umfasst, werden vor allem Volks- und Betriebswirte, Wirtschaftsingenieure, Agrarökonominnen und -ingenieure, aber auch Verwaltungswissenschaftler, Politologen, Soziologen und Juristen eingestellt, wenn sie über ökonomische Kenntnisse verfügen.

Zur Bewältigung der Verwaltungsaufgaben ist die Kenntnis der Methoden der Planung und Evaluierung auf der Makro-, Sektor-, Regional- und Projektebene, der Grundzüge des Projektmanagements, des Finanz- und Rechnungswesens, der Diskussion über Entwicklungstheorien und -strategien sowie der Organisation und Abwicklung der Entwicklungszusammenarbeit erforderlich.

Die KfW rekrutiert für ihre Traineeprogramme Ökonomen und andere Sozialwissenschaftler mit ökonomischen Kenntnissen und die DEG beschäftigt hauptsächlich Ökonomen. Das BMZ stellt überwiegend Juristen sowie Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaftler und zum Teil auch andere Sozialwissenschaftler ein. Bei einigen Organisationen werden auch Psychologen und Pädagogen im Bereich Personalauswahl und -vorbereitung eingesetzt.

Im Ausland, d. h. in entwicklungspolitischen Vorhaben, kommt ein breiterer Personenkreis zum Einsatz als im Inland. Hier sind Fachleute für Organisationsentwicklung und Management, aber auch Vertreter der technischen Disziplinen als Experten- und als Projektmanager gefragt: Volks- und Betriebswirte, Diplomagraringenieure, Forstwirte, aber auch Naturwissenschaftler, Umweltexperten, Gesundheitsökonominnen, Kulturwissenschaftler, Geographen, Regionalwissenschaftler, Stadt- und Regionalplaner etc. haben berufliche Chancen.

Praxisbezug, Berufs- und Auslandserfahrung, Arbeitstechniken

Bewerber sollten nicht nur über theoretisches Wissen verfügen, sondern dies in der Praxis angewandt und überprüft haben. Aus diesem Grunde wird fast immer Berufserfahrung vorausgesetzt. Bei einer Tätigkeit in Projekten im Ausland kann – von ausdrücklich so ausgewiesenen Ausnahmen wie z. B. dem BS-Programm (Beigeordnete Sachverständige) der

internationalen Organisationen (Auskunft: BFIO) abgesehen – auf Berufserfahrung schon darum nicht verzichtet werden, weil die Entwicklungsländer wenig Interesse daran haben, die „Spielwiese“ für Berufsanfänger abzugeben. Gleichwohl werden Ausnahmen gemacht. So könnte sich bei einem Bewerber, der alle anderen Kriterien erfüllt, die einstellende Institution bereitfinden, z. B. mehrere Praktika, Fortbildungskurse, Assistentenzeiten, längere Auslandsaufenthalte oder eine besondere Bereitschaft, Fachwissen bei der Erarbeitung von Problemlösungen innovativ einzubringen, als Ersatz für mangelnde Berufserfahrung zu werten.

Zudem ist es für potentielle Arbeitgeber wichtig, dass neue Mitarbeiter z. B. nicht nur das Fachwissen mitbringen, sondern darüber hinaus die Logistik bei der Durchführung eines Auftrags von der Akquisition bis zum Schreiben des Endberichts und zur Technik der Präsentation der Untersuchungsergebnisse beherrschen. Diese Arbeitstechniken erwirbt man bedingt in spezialisierten Fortbildungsprogrammen, man übt sie aber nur in der beruflichen Praxis und im Rahmen von berufsbezogenen Auslandsaufenthalten ein. Dazu zählen auch Praktika und Projekthospitanzen im Ausland, vor allem natürlich in Entwicklungsländern, etwa bei internationalen Organisationen (*internships*), bei der GTZ oder KfW, in Anwaltskanzleien, in den Auslandshandelskammern und in Industriebetrieben, aber auch praxisbezogene Studien, wie sie z. B. vom ASA-Programm vermittelt werden, Projektarbeit, Studienreisen, Auslandsstudienzeiten etc.

Zu den Arbeitstechniken gehören auch die Fähigkeit, sich schriftlich klar auszudrücken (*drafting ability*), gute Computerkenntnisse und der sichere Umgang mit den entsprechenden Programmen.

Sprachkenntnisse

Solide Sprachkenntnisse sind eine unverzichtbare Voraussetzung für die Arbeit in diesem Berufsfeld. Man erwartet von den meisten Mitarbeitern, dass sie neben fließenden Englischkenntnissen in Wort und Schrift gute Kenntnisse in einer weiteren UN-Sprache besitzen. Andere Fremdsprachen bringen ein Plus bei Bewerbungen, können aber Fachkenntnisse in den oben genannten Bereichen nicht ersetzen. Daraus ergeben sich schlechte Berufschancen für reine Sprachwissenschaftler in der Entwicklungszusammenarbeit, auch wenn sie über die Sprache hinaus mit Kultur und Geschichte einer Region vertraut sind.

Soziale Fähigkeiten

Da alle in der Entwicklungszusammenarbeit Beschäftigten – ob sie nun im Inland oder Ausland arbeiten – in besonderer Weise mit fremden Kulturen konfrontiert sind, im eigenen Land und mit Vertretern der Partnerländer im Dialog und oft in größeren Gruppen kooperieren müssen, haben die entsprechenden sozialen Fähigkeiten einen hohen Stellenwert. Dazu gehören Sicherheit in mündlicher Kommunikation (Rhetorik), Erfahrungen in der interkulturellen Kommunikation, Toleranz und internationales Auftreten. Gefragt sind Offenheit für interdisziplinäres Arbeiten im Team, und zwar als Mitglied und als eventueller Leiter eines Teams, Kooperationsbereitschaft und Sensibilität im Umgang mit Partnern. Schließlich gehört die Beherrschung von Verhandlungs-, Moderations- und Präsentationstechniken dazu.

Persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten

Hier stehen an erster Stelle die (entwicklungspolitische) Motivation, die Identifikation mit dem Unternehmen und das persönliche Engagement. Ein weiterer Komplex umfasst die analytische Kapazität, Kreativität, Improvisationsvermögen und die Fähigkeit zu ergebnisorientiertem Handeln. Hierzu gehört auch die Fähigkeit, konzeptionell und in größeren politischen Zusammenhängen zu denken.

Ein dritter Komplex geht schon in den Bereich der Charaktermerkmale über: Kritikfähigkeit und Kritikbereitschaft; Flexibilität, Mobilität und Selbstständigkeit; Konflikt- und Stressfähigkeit, Standfestigkeit; Überzeugungskraft und Verantwortungsbewusstsein.

Tropentauglichkeit

Der Vollständigkeit halber sollte abschließend erwähnt werden, dass Bewerber in diesem Berufsfeld tropentauglich sein müssen.

Auf den ersten Blick mag dieses Profil abschrecken, weil nur wenige von sich behaupten können, dass sie alle Kriterien erfüllen. Das ist der Nachteil eines Profils, das aus der Summe der Anforderungen vieler befragter Abnehmer entsteht. In jedem Einzelfall sind daher von diesem Profil größere Abstriche zu machen. Interessant ist jedoch, dass sich die Profile der einzelnen Unternehmen sehr ähnlich geworden sind: Die Anforderungen des BMZ und des Vorfelds unterscheiden sich nur unwesentlich von denen

sowohl der NROs als auch der Industrieunternehmen. Sie alle fordern fachliche, methodische und soziale Kompetenz; ihre Motive sind von Fall zu Fall unterschiedlich.

Typische Anforderungsprofile

Anstelle einer Zusammenfassung dieses Kapitels werden vier Beispiele für Anforderungsprofile bilateraler Einrichtungen der Bundesrepublik Deutschland gezeigt:

Expertentätigkeit in einem Entwicklungsland für ein Consulting-Unternehmen

- Hochschulabschluss in Wirtschafts- oder Sozialwissenschaften
- Entwicklungsländererfahrung
- 2 Jahre Berufserfahrung
- sehr gute englische Sprachkenntnisse
- Arbeit im Team unter schwierigen Bedingungen
- selbstständige Arbeitsweise und Organisationsgeschick
- Tropentauglichkeit
- Vertragsdauer: 3 Jahre

Tätigkeit als Auslandsmitarbeiter für eine Nichtregierungsorganisation

- Hochschulabschluss in Sozial- oder Wirtschaftswissenschaften
- Erfahrungen in der humanitären Hilfe
- Kenntnisse der Verwaltung, Logistik und Organisation
- Berufs- und Auslandserfahrung
- starke Belastbarkeit, Teamfähigkeit
- sehr gute englische Sprachkenntnisse
- Tropentauglichkeit

Inlandstätigkeit in einer staatlichen Organisation

- Prädikatsexamen, bevorzugt in Wirtschaftswissenschaften oder Jura (1. und 2. Examen)
- Berufserfahrung, möglichst im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit
- Entwicklungsländerkenntnisse
- verhandlungssichere Englischkenntnisse und gute Kenntnisse einer weiteren UN-Sprache
- Bereitschaft zum Auslandseinsatz
- Alter: bis zu 35 Jahre

Inlandstätigkeit in einer Vorfeldinstitution

- Hochschulausbildung und mehrere Jahre einschlägige Berufserfahrung
- sehr gute Englischkenntnisse; Sprachkenntnisse einer zweiten UN-Sprache
- systematische Arbeitsweise, Gewandtheit im mündlichen und schriftlichen Ausdruck
- Bereitschaft zur Teamarbeit
- Verhandlungsgeschick im Umgang mit Partnern anderer Kulturen
- praxiserprobte Kenntnisse in der PC-Anwendung

4.2 Multilaterale EZ

Die qualitativen Anforderungen der verschiedenen internationalen Organisationen an Nachwuchskräfte sind ähnlich wie die der bilateralen Einrichtungen. Gute Chancen haben in der Verwaltung und im Projektbereich z. B. Ökonomen und andere Sozialwissenschaftler mit ökonomischen Kenntnissen, Wirtschaftsingenieure und Agrarökonomen, die sich mit Planungs- und Evaluierungstechniken befasst haben. In der Verwaltung werden Betriebswirte, Statistiker, Informatiker, Politologen mit der Spezialisierung auf „Internationale Beziehungen“ und Juristen mit einer Spezialisierung auf „Internationales Recht“ bevorzugt. Im Projektbereich haben auch technische Disziplinen Aussicht auf Berücksichtigung. Zumindest

ebenso wichtig wie die fachlichen Voraussetzungen sind Sprachkenntnisse und bestimmte persönliche Eigenschaften. Die Bewerber müssen die englische Sprache mündlich und schriftlich fließend und eine zweite UN-Sprache gut beherrschen. Weitere Sprachkenntnisse sind erwünscht. Von den Bewerbern werden darüber hinaus eine hohe analytische Kompetenz sowie Eigenschaften wie Toleranz, Taktgefühl, diplomatisches Geschick, kooperatives Verhalten, Sicherheit im mündlichen und schriftlichen Ausdruck und allgemein eine Sensibilität für das Arbeiten in einer fremden und internationalen Umwelt erwartet.

Für Bewerber mit langjähriger Berufserfahrung gelten zunächst die gleichen Anforderungen wie an Nachwuchskräfte, was die Fachrichtung, die Sprachkenntnisse und die persönlichen Eigenschaften betrifft. Als Beispiel werden hier die Bewertungskategorien für Bewerber angeführt, die internationale Organisationen der VN bei der Einholung von Referenzen üblicherweise abfragen:

- *post-graduate degree in economics or related fields*
- *professional competence in the field of the post applied for*
- *programme development, programme management, monitoring and evaluation*
- *ability to write clearly and concisely*
- *ability to effectively use word processing and other office technology equipment*
- *fluency in oral and written English, second UN language would be an asset*
- *strong analytical skills*
- *ability to adapt to a multicultural environment*
- *managerial and leadership capabilities*
- *human relations with supervisors, subordinates, public, ability to work in teams*
- *energy and initiative, sense of responsibility*
- *character and integrity, personal habits*
- *willingness and fitness to travel*

In dieser langen Liste von Kriterien beziehen sich die ersten sieben auf fachliche Kenntnisse, die übrigen auf Fähigkeiten und Eigenschaften, die eher in der Person des Bewerbers begründet liegen. Zur *professional competence* gehören im Gegensatz zu Nachwuchskräften neben der eigentlichen Ausbildung die langjährige Berufserfahrung und in der Regel eine besondere berufliche Spezialisierung.

5 Vorbereitung auf die berufliche Tätigkeit in der EZ

5.1 Entwurf einer beruflichen Perspektive

Wir haben gesehen, dass der Arbeitsmarkt Entwicklungszusammenarbeit sowohl im nationalen als auch im internationalen Bereich eng ist und die Anforderungen hoch sind. Zudem ist die Konkurrenz groß. Es ist auch nicht zu übersehen, dass vor allem in den Projekten zunehmend Experten aus den Geberländern mit Experten aus den Schwellenländern und lokalen Fachkräften konkurrieren.

Die relativ starke Konkurrenz innerhalb der EZ bedeutet, dass man sich für eine Berufstätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit, etwa für eine administrative Funktion in der bilateralen Hilfe und in den Zentralen der internationalen Organisationen oder für eine Aufgabe als Experte in einem Entwicklungsland, nicht entscheiden kann. Gleichwohl kann man seine Ausbildung und seinen beruflichen Werdegang so ausrichten, dass man eine gute Chance hat, in der Entwicklungszusammenarbeit eine Beschäftigung zu finden.

Angesichts der beschränkten Möglichkeiten ist es zwar nicht sinnvoll, das Studium von vornherein nur auf dieses Berufsfeld auszurichten; Studierende sollten sich aber schon möglichst frühzeitig überlegen, welchen Stellenwert eine Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit in ihrem Berufsleben insgesamt haben könnte.

Studierende sollten sich zu diesem Zweck zunächst über das Berufsfeld und entsprechende Ausbildungsmöglichkeiten informieren. Im Anhang sind Publikationen verzeichnet, die zur Information herangezogen werden können. Außerdem sollten die Studienberatung, der Fachvermittlungsdienst sowie die Berufsinformationszentren der Bundesagentur für Arbeit konsultiert werden. Beim Entwurf einer beruflichen Perspektive ist wegen

der begrenzten Zahl von frei werdenden Stellen in der Entwicklungszusammenarbeit das Berufsfeld breiter zu fassen. So könnte etwa eine Berufstätigkeit mit internationalem Bezug im weiteren Sinne angestrebt werden. Dies würde eine Tätigkeit im Auswärtigen Amt, in der Auswärtigen Kulturpolitik, in der Außenwirtschaftspolitik oder in solchen Unternehmen der Privatwirtschaft einbeziehen, die eine starke Auslandsorientierung haben.

Außerdem gibt es eine Reihe von Nachbarberufen, wie z. B. Betreuer von ausländischen Arbeitnehmern, Personal für akademische Auslandsämter, Positionen im Ferntourismus, die ähnliche Anforderungen stellen wie das Berufsfeld Entwicklungszusammenarbeit. Mit dieser erweiterten Perspektive wachsen auch die Chancen, nach Abschluss der Ausbildung eine adäquate Beschäftigung zu finden.

Ein weiterer Aspekt, der in die Überlegung einbezogen werden sollte, ist der, dass für die meisten Experten der Einsatz in einem Projekt in einem Entwicklungsland nur eine Phase in ihrem Berufsleben ist. Experten machen ihre berufliche Karriere in der Regel im Inland, arbeiten vorübergehend in der Entwicklungszusammenarbeit und wechseln dann wieder ins Inland zurück. Selbst von den Beschäftigten in diesem Bereich mit unbefristeten Verträgen haben viele ihre Berufserfahrung außerhalb des Berufsfelds Entwicklungszusammenarbeit gewonnen.

Die berufliche Perspektive sollte also so aufgebaut werden, dass der gewählte Beruf im Inland Chancen hat, aber auch die Option für eine Tätigkeit in der bi- oder multilateralen Entwicklungszusammenarbeit offen hält. So sollte etwa ein Wirtschaftsingenieur, der im Ausland tätig werden will, sein Studium so ausrichten, dass er im Inland eine Beschäftigung finden könnte, und gleichzeitig die Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben, die er für einen möglichen Auslandseinsatz zusätzlich braucht. Ebenso sollten Studierende verfahren, die eine Inlandstätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit – z. B. in der Planung und Steuerung von Entwicklungsvorhaben – anstreben; sie sollten generell mit ihrem Studium eine Tätigkeit im Verwaltungs- oder Wirtschaftsmanagement anstreben, sich aber durch den Erwerb zusätzlicher Fähigkeiten und Kenntnisse auch für eine Tätigkeit in der Entwicklungsadministration qualifizieren.

Der berufliche Werdegang vieler im Berufsfeld Entwicklungszusammenarbeit Beschäftigten ist im Übrigen meist kein Werdegang „aus einem Guss“, sondern z. B. nach folgenden Mustern gestaffelt:

Studium – Berufstätigkeit Inland außerhalb der Entwicklungszusammenarbeit – Fortbildung – internationale Organisation – Auslandsmitarbeiter einer Consulting – Inlandstätigkeit in der Entwicklungsadministration

oder

Studium – Berufspraxis In- oder Ausland – DED – CIM / Auslandsmitarbeiter der GTZ – Inlandstätigkeit in der Entwicklungsadministration

oder

Studium – entwicklungspolitische Zusatzausbildung – *Traineeship* / Projektassistent / BS – Inlands- oder Auslandstätigkeit

5.2 Ausrichtung des Studiums

Bei der Ausrichtung des Studiums sollte dem vorstehenden Kapitel entsprechend zunächst entschieden werden, welcher Beruf angestrebt wird, und nicht, ob man ihn im Berufsfeld Entwicklungszusammenarbeit oder in anderen Berufsfeldern ausüben will. Als Studienschwerpunkt bieten sich solche Disziplinen an, die entweder in der Verwaltung oder in den Projekten besonders gefragt sind. In der Verwaltung sind dies die Volks- und Betriebswirtschaft, Jura, die Verwaltungswissenschaften, eine Kombination aus Politologie, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie technische Disziplinen für die fachlich-technische Projektbetreuung. Im Projektbereich sind dies z.B. ebenfalls die Wirtschaftswissenschaften, Agraringenieure, Geographen oder Umweltexperten.

Für eine spätere Inlands- und Auslandstätigkeit ist den Wirtschaftswissenschaftlern zu empfehlen, das Studium in den ersten Semestern möglichst breit anzulegen, ohne dass sich die Studierenden verzetteln. Sie sollten sich eine solide wissenschaftliche Grundlage verschaffen und sich erst spät – z. B. bei der Vorbereitung auf die Diplomarbeit – spezialisieren. Diejenigen, die kein wirtschaftswissenschaftliches Studium wählen, sollten sich, vor allem wenn sie später eine Inlandstätigkeit anstreben, wirtschaftswissenschaftliche Grund- oder Zusatzkenntnisse aneignen. Nützlich ist auch,

bei der Zusammenstellung des Studienplans Planungsmethoden und Veranstaltungen mit Praxisbezug nicht zu vernachlässigen.

Es gibt zwar in der Bundesrepublik Deutschland keine koordinierte Vorbereitung für internationale Tätigkeiten, aber an zahlreichen Universitäten und Instituten werden Aus- und Fortbildungsgänge angeboten, die einen internationalen Bezug haben. Dieses Angebot ist weit gestreut und verlangt von einem Studienanfänger, der den internationalen Bereich in seine Berufsüberlegungen mit einbezieht, viel Initiative bei der Studien- und Berufsplanung.

Das Studium sollte so angelegt werden, dass nach Möglichkeit ein Auslandsstudienjahr oder -semester eingeplant werden kann. Hierfür gibt es häufig mehr Möglichkeiten als von vielen Studierenden vermutet wird. Ein Entwicklungsländerbezug sollte erst gegen Ende des Studiums, also bei der Wahl der Prüfungsfächer, als Thema der Diplomarbeit etc., eingeplant werden. Dies schließt nicht aus, dass sich Studierende bereits relativ früh im Studium entwicklungspolitisch engagieren und auch entsprechende Veranstaltungen besuchen. Der Entwicklungsländerbezug im Studium ist für viele potentielle Arbeitgeber in der Entwicklungszusammenarbeit ein positiver zusätzlicher Aspekt. Entscheidender für die Bewertung einer Bewerbung ist jedoch, dass der Bewerber nachweisen kann, dass er sein Studium breit angelegt, mit guter Note und in angemessener Zeit abgeschlossen hat.

5.3 Praxisbezug und Auslandserfahrung

Die Studierenden sollten sich parallel zu ihrem Studium darum bemühen, die Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die ihnen die Universitäten nur bedingt oder gar nicht anbieten. Dazu gehören

- Sprachkenntnisse
- Praxisbezug und erste Berufserfahrungen
- Auslandserfahrung

Alle Universitäten bieten Sprachkurse – einige sogar in integrierten Studiengängen – an, die unbedingt genutzt werden sollten. Dabei sollten auch nicht die Möglichkeiten übersehen werden, im Umgang mit ausländischen Kommilitonen die Sprachkenntnisse zu pflegen. Auf die Vorteile des Aus-

landsstudiums ist bereits verwiesen worden. Ein solches Auslandsstudium ist im Übrigen die beste Möglichkeit, Eigenschaften zu erwerben, die mit *international behaviour* umschrieben werden.

Es gehört zu den frustrierenden Erlebnissen von Hochschulabsolventen, bei der Arbeitssuche wegen mangelnder Berufserfahrung, die sie ja gerade erwerben möchten, abgewiesen zu werden. Da sich für Berufsanfänger auch Praktika positiv auswirken, sollten die Studierenden in ihren Semesterferien alle Möglichkeiten nutzen, Praktika zu absolvieren, die ihrem wissenschaftlichen Studium ein praxisbezogenes Pendant geben. Im entwicklungspolitischen Bereich werden Praktika z. B. vom BMZ, der KfW, der GTZ und der EU angeboten; sie sind auch bei vielen nichtstaatlichen Organisationen möglich (Tabelle 3). Über die internationalen Organisationen gibt das Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO) Auskunft.

Eine ähnliche Bedeutung wie das Praktikum hat auch die Auslandserfahrung für Studierende, die sich für eine Tätigkeit mit internationalem Bezug interessieren. Hier ist freilich nicht die touristische Reise ins (außereuropäische) Ausland gemeint, sondern ein möglichst längerer Aufenthalt in Übersee mit Arbeitscharakter. Dies kann durch eine wohlvorbereitete Studienreise, durch das schon erwähnte Auslandsstudium oder durch Auslandspraktika erreicht werden. Eine gute Möglichkeit bietet das ASA-Programm, das derzeit etwa 260 Studierenden pro Jahr die Chance gibt, in einem Entwicklungs- oder Transformationsland einen dreimonatigen Arbeits- und Studienaufenthalt zu absolvieren, der häufig genutzt wird, um empirische Untersuchungen für eine Diplomarbeit durchzuführen. Wirtschaftswissenschaftler haben gute Chancen, über *Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales* (AIESEC) ein Praktikum im Ausland zu absolvieren (Tabelle 3). Agrarwissenschaftler, Ingenieure, Humanmediziner und Ökonomen, die das Vordiplom/Physikum abgelegt haben, können in Projekten der GTZ hospitieren oder in den KfW-Büros im Ausland.

Es sei abschließend noch darauf verwiesen, dass viele Universitäten in zunehmendem Maße Seminare zur Rhetorik, Gruppendynamik, Teamarbeit und/oder Veranstaltungen über Managementtechniken anbieten, die nicht nur für eine Tätigkeit im Berufsfeld Entwicklungszusammenarbeit interessant und nützlich sind. Auch Grundkenntnisse der Präsentations- und Moderationstechniken erleichtern den Berufseinstieg.

Tabelle 3: Vermittlung von Praktika im Ausland			
Programm	Arbeit	Dauer	Zulassungsvoraussetzungen
ASA-Programm (InWEnt) www.asa-programm.de	Stipendien für Arbeits- und Studienaufenthalte in Afrika, Lateinamerika, Asien und Südosteuropa	3 Monate	21–30 Jahre, abgeschlossene nicht-akademische Berufsausbildung oder ein laufendes Studium an einer Universität, Fachhochschule oder Berufsakademie
AIESEC www.aiesec.de	Jährlich 4.000 Auslandspraktika in den Bereichen Wirtschaft, Informationstechnologie und Entwicklungshilfe	2–18 Monate	abgeschlossenes Vordiplom im entsprechenden Fachbereich
IAESTE www.iaeste.de	Praktikanten-Austausch für Studierende der Natur- und Ingenieurwissenschaften, Land- und Forstwirtschaft		Höchsteralter 30 Jahre, Anforderungen abhängig vom Arbeitgeber im Ausland

6 Postuniversitäre Ausbildung

Eine wichtige Voraussetzung für eine Tätigkeit im Berufsfeld Entwicklungszusammenarbeit ist Berufserfahrung. Wenn diese fehlt, kann sie u. U. durch Praktika und durch postuniversitäre Ausbildungsgänge kompensiert werden. Postgraduale Zusatzausbildungen haben in den letzten Jahren stark zugenommen.

Interessenten an einer postuniversitären Ausbildung mit Entwicklungs-länderbezug sollten Folgendes berücksichtigen: Erstens vergrößern sich die Berufschancen insbesondere dann, wenn die Ausbildungsgänge tatsächlich praxisbezogen sind. Dies ist bei vielen Kursangeboten der Universitäten nur bedingt der Fall: Sie führen eher zur Promotion oder einem anderen akademischen Grad als zum beruflichen Einstieg. Zweitens sollten Bewerber auch darauf achten, dass sie durch eine Zusatzausbildung nicht zu alt werden; eine Altersgrenze ist zwar meist nicht festgelegt, das Alter von 30 Jahren sollte jedoch für den Berufseinstieg nicht überschritten werden.

Grundsätzlich wird hier zwischen Nachwuchsförderprogrammen, Traineeprogrammen einzelner EZ-Institutionen und postuniversitären, überwiegend akademischen Programmen unterschieden.

6.1 Nachwuchsförderprogramme deutscher EZ-Institutionen

Die meisten ausgeschriebenen Stellen in der EZ setzen mittlerweile einschlägige Berufserfahrung voraus. Umso wichtiger sind für Nachwuchskräfte sogenannte Nachwuchsförderprogramme. Sie bieten einen direkten Einstieg in das Berufsfeld. Ein praxisbezogenes Nachwuchsförderprogramm wird beispielsweise angeboten vom Deutschen Institut für Entwicklungspolitik (DIE), vom Seminar für Ländliche Entwicklung (SLE) an der Humboldt-Universität zu Berlin oder von der GTZ.⁹ Das GTZ-

9 Die Robert-Bosch-Stiftung bietet das Stiftungskolleg für internationale Aufgaben an, bei dem junge Akademiker auf eine Arbeit im internationalen Bereich und nicht speziell für die EZ ausgebildet werden. Der Nachdiplomkurs für Entwicklungsländer (NADEL) an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich richtet sich vor allem an Bewerber, die bereits in der EZ tätig sind und sich im Rahmen dieser Tätigkeit weiterbilden möchten.

Programm stellt allerdings eine Mischung zwischen den Nachwuchsförderprogrammen und den Traineeprogrammen einzelner Institutionen dar, weil dieses Programm auch einen ca. 10-monatigen Aufenthalt bei der GTZ einschließt und daher in diesem Punkt eher einem spezifischen Traineeprogramm einer einzelnen Institution ähnelt (Tabelle 4).

Diese Institutionen vermitteln eine entwicklungspolitische Fachausbildung, in der die Teilnehmer in die wichtigsten Entwicklungstheorien und -strategien, in das System der nationalen und internationalen Entwicklungsorganisationen, in alle aktuellen Fragen des Nord-Süd-Dialogs sowie in die Methoden und Techniken der Makro-, Regional-, Sektor- und Projektplanung und -evaluierung eingeführt werden.

Tabelle 4: Postuniversitäre Nachwuchsförderprogramme			
Institution	Ausbildung	Voraussetzungen	Dauer
DIE – Deutsches Institut für Entwicklungspolitik www.die-gdi.de	Postgraduiertenprogramm mit bis zu 22 Plätzen, Ziel ist die Ausbildung von Fach- und Führungskräften für die EZ mit anschließendem Berufseinstieg in der deutschen oder multilateralen EZ	Sehr guter Hochschulabschluss in Wirtschafts- oder Sozialwissenschaften, sehr gute Sprachkenntnisse, Auslandserfahrung in Entwicklungs- oder Transformationsländern, Höchstalter 30 Jahre	9 Monate, davon knapp 3 Monate im Ausland
SLE – Seminar für Ländliche Entwicklung www.berlinerseminar.de	Ausbildung von 20 Nachwuchskräften für das Berufsfeld „Ländliche Entwicklung in der internationalen Zusammenarbeit“	Hochschulabschluss, gute Sprachkenntnisse, längere Arbeitsaufenthalte in Entwicklungs- oder Transformationsländern	12 Monate, davon 3 Monate im Ausland
GTZ – EZ-Trainee-programm www.gtz.de	Ziel ist die Ausbildung von 20 Fach- und Führungskräften für Organisationen der deutschen und multilateralen EZ ^a	Hochschulabschluss, erste Berufserfahrung (Praktika) oder Postgraduiertenstudium, alle Nationalitäten, gute Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift	18 Monate
DED – Deutscher Entwicklungsdienst www.ded.de	Ausbildung von Nachwuchskräften für das Berufsfeld Entwicklungszusammenarbeit	abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium in einem für den DED relevanten Berufsfeld für Entwicklungshelfer, gute Kenntnisse mindestens einer europäischen Fremdsprache, Höchstalter: 28 Jahre	13 Monate
a Die GTZ bildet nicht nur für ihre eigene Institution sondern für die EZ insgesamt aus.			

6.2 Traineeprogramme einzelner deutscher EZ-Institutionen

Einige EZ-Institutionen bieten für ihren eigenen spezifischen Bedarf Traineeprogramme an. Zwar sind Verträge für Traineeprogramme immer zeitlich befristet, oft werden die Kandidaten nach erfolgreicher Ausbildung jedoch längerfristig übernommen. Auch die Consultings bieten oft interne Juniorenprogramme an, die zum großen Teil im Anschluss an die Ausbildung übernommen werden (Tabelle 5).

Tabelle 5: Traineeprogramme bilateraler EZ-Organisationen (2006)				
Institution	Programm	Stellen	Bewerber	Übernahme
Vorfeldinstitutionen:				
KfW ^a	Traineeprogramm	20 ^a	500	95 %
DEG	Traineeprogramm	3	k. A.	100 %
Entwicklungsdienste und Kirchen:				
AGEH	Traineeprogramm und ZFD-Nachwuchskurs	7	60	100 %
Consulting-Unternehmen:				
Bankakademie	Traineeprogramm	ca. 3–4	k. A.	75 %
GFA	Young Professional Programme	10	500	80 %
IPC	Traineeprogramm	20	1000	mögl. 100 %
LFS	Traineeprogramm	5	80	70–80 %
a Die KfW vergibt zwar nur 20 Traineestellen, gibt jedoch an, im Jahr insgesamt ca. 30 Nachwuchskräfte einzustellen (Tabelle 1).				

6.3 Postuniversitäre akademische Ausbildung

Viele Universitäten bieten mittlerweile Aufbaustudien an, meist in Form eines Masterprogramms. Voraussetzungen sind meistens ein guter Hochschulabschluss (mind. Bachelor) und gute Sprachkenntnisse.

Tabelle 6: Aufbaustudiengänge und Doktorandenprogramme	
Institut / Universität	Doktorandenprogramm
ZEF Bonn	<i>Graduate School for Development: Internationales Doktoranden Programm Research</i>
Universität Bielefeld	<i>Transnationalisation and Development</i>
Institut / Universität	Masterprogramme / Aufbaustudiengänge
Universität Duisburg-Essen (in Kooperation mit INEF)	<i>Master of Arts in Internationalen Beziehungen und Entwicklungspolitik</i>
Universität Marburg	<i>International Development Studies Master of Arts</i>
Universität Saarbrücken	<i>Master in Evaluation</i>

Eine entwicklungspolitische Zusatzausbildung für Personen mit Berufserfahrung wird an einigen ausländischen Universitäten angeboten. So bieten beispielsweise das *Institute of Development Studies* in Sussex, das *Harvard Institute for International Development* in Cambridge/Mass. und das *Institute of Social Studies* in Den Haag akademische Aufbaustudien von ein bis zwei Jahren für bereits im Beruf Stehende (*mid-career-programs*) sowie praxisbezogene Fortbildungskurse von zwei Wochen bis sechs Monaten für Interessenten mit Berufserfahrung an (Tabelle 7).

Tabelle 7: Akademische Master- und Aufbaustudiengänge im Ausland (Auswahl)			
Universität	Studium	Voraussetzungen	Dauer
Institute of Development Studies in Sussex http://www.ids.ac.uk/ids/	MA Gender and Development / MA Governance and Development, MA Development Studies / MA Poverty and Development / MA Science, Society and Development / MPhil Development Studies, u. a.	Guter Hochschulabschluss (Bachelor) in Sozialwiss. oder einem entwicklungspolitisch ausgerichteten Studium, einschlägige Berufserfahrung, sehr gute Englischkenntnisse	3 Terms (1 Jahr)
Harvard Institute for International Development in Cambridge/Mass. http://www.ksg.harvard.edu/	Master in Public Administration in International Development	Hochschulabschluss mit guten Noten in Wirtschaftswiss., Berufserfahrung in EZ erwünscht, sehr gute Englischkenntnisse	2 Jahre
ETH Zürich – NADEL	Master of Advanced Studies in Entwicklung und Zusammenarbeit	Hochschulabschluss mit guten Noten in Wirtschaftswiss., Berufserfahrung in EZ erwünscht, sehr gute Englischkenntnisse	ca. 1,5 Jahre
Institute of Social Studies in Den Haag http://www.iss.nl/	Master in Development Studies mit unterschiedlichen Spezialisierungen	Guter Hochschulabschluss (Bachelor), Berufserfahrung erwartet	15 Monate

6.4 Nachwuchsprogramme der internationalen EZ

Für den Berufsanfänger stehen grundsätzlich drei Wege offen. Er kann

- den Versuch machen, über eine Tätigkeit **als Beigeordneter Sachverständiger**, die grundsätzlich auf zwei Jahre befristet ist, den Einstieg in das System der VN zu finden;
- sich bei jenen internationalen Organisationen bewerben, die eigene, nicht aus dem BS-Titel der Mitgliedsländer finanzierte **Nachwuchsprogramme** aufgelegt haben;
- sich an den **Auswahlwettbewerben der VN für unterrepräsentierte Länder**, zu denen die Bundesrepublik gehört, beteiligen, die seit 1981 in unregelmäßigen Abständen durchgeführt werden und Nachwuchskräften eine Laufbahn in den VN anbieten.

Tabelle 8 gibt Aufschluss darüber, welche Organisationen eigene Programme zur Rekrutierung von Nachwuchskräften haben und informiert über die Bewerbungsbedingungen. Bei einigen dieser Programme wird Berufserfahrung vorausgesetzt oder ist zumindest erwünscht.

Tabelle 8: Nachwuchsprogramme internationaler Organisationen		
Organisation	Programm	Voraussetzungen
Vereinte Nationen: (Informationen über das BfIO)	Beigeordnete Sachverständige Dauer: 2–3 Jahre	Hochschulabschluss, erste Berufserfahrung, Auslandserfahrung, sehr gute Sprachkenntnisse
Weltbank www.worldbank.org	Young Professionals Program (YPP) Dauer: 2 Jahre	<i>Master's degree</i> / Diplom, einschlägige Berufserfahrung oder Promotion, Höchstalter 32 Jahre
Internationaler Währungsfonds www.imf.org	Economist Program Dauer: 3 Jahre Plätze: 20–30	<i>Master's degree</i> / Diplom Wirtschaftswissenschaftler, einschlägige Berufserfahrung oder Promotion, Höchstalter 32 Jahre
OECD www.oecd.org	Young Professionals Programme (YPP) Dauer: 2 Jahre Plätze: 7	<i>Master's degree</i> (bzw. Äquivalent), einschlägige Berufserfahrung oder Promotion, engl.+franz. Sprachkenntnisse, Höchstalter 32 Jahre
International Labour Organization (ILO) www.ilo.org	Associate Experts Programme Dauer : 2–5 Jahre	<i>Master's degree</i> / <i>Bachelor degree</i> , entsprechende techn. Ausbildung und einschlägige Berufserfahrung erwünscht, Höchstalter 32 Jahre
Asian Development Bank (ADB) www.adb.org	Young Professionals Program (YPP) Dauer: 3 Jahre Plätze: 5	<i>Master's degree</i> oder Äquivalent in Wirtschaftswissenschaften oder anderen bankrelevanten Fächern, Berufserfahrung im Bankgeschäft oder Promotion, Alter bis 32 Jahre
Inter-American Development Bank (IADB) www.iadb.org	Junior Professional Program (JPP) Dauer: 1 Jahr Plätze: 5–10	<i>Master's degree</i> (bzw. Äquivalent), mind. 1 Jahr Berufserfahrung im Bankensektor, Alter unter 33 Jahren

7 Bewerbung

Von den deutschen Institutionen nehmen nur wenige die zentrale Führungskräftevermittlung-Ausland der ZAV in Anspruch. Freie Stellen werden zunächst auf den Homepages der einzelnen Institutionen sowie in Wochenzeitungen und Fachzeitschriften mit überregionaler Verbreitung ausgeschrieben.

Es empfiehlt sich, daher neben einer Anfrage bei der ZAV vor allem einschlägige Zeitungen und Zeitschriften zu konsultieren. Auch Initiativbewerbungen, je nach Vorbildung und Interesse direkt bei jeder einzelnen Institution, können erfolgreich sein. Eine Übersicht über die Institutionen der EZ in Deutschland bieten das „Medienhandbuch 2006/07“ vom BMZ und die Broschüre „Institutionen der EZ“ von InWEnt (s. Anhang).

Spezifische Online-Stellenportale werden mittlerweile von vielen Institutionen genutzt und geben einen guten Überblick über Jobangebote. Dazu zählen u.a. das Entwicklungspolitische Portal (www.epo.de) oder, besonders für den NRO-Bereich interessant, das Internetportal des Arbeitskreises „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V. (AKLHÜ) (www.oneworld-jobs.org). Meist stehen Arbeitgeber außerdem mit Ausbildungseinrichtungen, Fachverbänden und sonstigen Institutionen direkt in Verbindung, bei denen sie qualifizierte Bewerber vermuten.

Aufträge für Consultants werden meist direkt an Consulting-Firmen vergeben, die den Ansprüchen des Auftraggebers genügen. Dies gilt sowohl für die deutsche als auch für die internationale EZ. Bewerbungen sind bei den Consultingunternehmen selber möglich. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Stellenbörse von VUBIC.

Tabelle 9: Jobbörsen und Stellendatenbanken	
ZAV Führungskräftevermittlung Aus- land www.zav.de	Dies ist der Teil des AA, das auf Aus- landseinsätze spezialisiert ist. Während früher fast alle Bewerbungen über die ZAV liefen, nimmt die Bedeutung heute ab und es ist ratsam, sich auch ander- weitig nach Stellen umzusehen. Für internationale Stellenausschreibungen bleibt die ZAV jedoch zentrale Anlauf- stelle.
AKLHÜ Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V. www.oneworld-jobs.org	Der Arbeitskreis ist spezialisiert auf Aus- landseinsätze als Freiwilliger oder als Entwicklungshelfer.
EPO Entwicklungspolitisches Portal www.epo.de	Viele Institutionen schreiben ihre Stellen bei EPO aus, weshalb sich ein Blick in die Datenbank immer lohnt.
VUBIC Verein Unabhängig Beratender Ingenieure und Consultants www.vubic.de	VUBIC ist ein Dachverband von Consul- tingunternehmen, bei denen es sich aller- dings nicht ausschließlich um Unterneh- men mit EZ-Bezug handelt. Auf seiner Homepage bietet VUBIC eine Stellen- datenbank für Beratungstätigkeiten.

Jeder Bewerber sollte sich vor Augen halten, dass auf jede ausgeschriebene Stelle sehr viele (heute oft mehr als 100) Bewerbungen kommen. Dies hat folgende Konsequenzen:

- Die die Stelle ausschreibende Institution kann auf die einzelne Bewerbung nur wenig Zeit verwenden. Bewerber sollten ihr die Arbeit erleichtern, indem sie ihre Bewerbung übersichtlich strukturieren.
- Beim aktuellen Verhältnis Bewerber / Stellen müssen relativ viele Absagen in Kauf genommen werden, bevor eine Einladung erfolgt. Eine Absage heißt nicht, dass ein Bewerber ungeeignet ist, sondern dass andere geeigneter erschienen.

Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung wie oben beschrieben gestaltet haben, die also ca. 27 Jahre alt sind, gute Fachkenntnisse, eine überdurch-

schnittliche Examensnote, Fremdsprachenkenntnisse und entwicklungspolitisches Know-how sowie Auslandserfahrung, eine abgeschlossene Lehre und/oder Praktika und/oder Berufserfahrung nachweisen können und die dazu eine klar strukturierte, lesbare Bewerbung vorlegen, gehören nach den Erfahrungen des DIE bereits zu den Bewerbern, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden und damit die schwierigste Hürde genommen, den Schritt aus der Anonymität der schriftlichen Bewerbungen in das persönliche Gespräch getan haben. Auch heute noch sind viele Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit trotz eines breiten Bewerberangebots auf der Suche nach qualifizierten Nachwuchskräften, die den oben aufgeführten Anforderungen entsprechen.

Es empfiehlt sich, die Informationsunterlagen der Institutionen, bei denen man sich bewerben will, vorab anzufordern bzw. im Internet nachzulesen und intensiv zu prüfen, ob das Anforderungsprofil der Institution dem eigenen Leistungsprofil entspricht.

Bewerber, die von einer Organisation zur Vorstellung eingeladen werden, sollten sich rechtzeitig mit ihr (z. B. über den letzten Geschäftsbericht) vertraut machen und sich darüber informieren, wie man sich in der besonderen Situation eines Vorstellungsgesprächs verhält.

Anhang

Literaturhinweise

- Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V. (Hrsg.): Als Entwicklungshelfer/in nach Übersee, Bonn 12/2004
- Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V. (Hrsg.): Berufs- und Studienpraktika im Ausland, Bonn 1/2007
- Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V. (Hrsg.): Consultant in der Entwicklungszusammenarbeit, Bonn 7/2006
- Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V. (Hrsg.): Fachkräfte für die Entwicklungszusammenarbeit, Bonn 12/2005
- Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V. (Hrsg.): Internationale Freiwilligendienste, Bonn 9/2005
- Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V. (Hrsg.): Nachwuchsförderungsprogramme im EZ-Bereich, Bonn 11/2005
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) (Hrsg.): Medienhandbuch Entwicklungspolitik 2006/7, Berlin 6/2006
- Golba, Michael: Aufbaustudiengänge in der Entwicklungszusammenarbeit, DAAD, Dokumente und Materialien, Band 37, Bonn 2000
- InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (Hrsg.): Fachkräfte für die Entwicklungszusammenarbeit: Ein Wegweiser, Bonn 2005
- InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (Hrsg.): Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit: Eine Auswahl, Bonn 2005
- InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (Hrsg.): Weiterbildung ohne Grenzen: Mit 71 Organisationen zur beruflichen Qualifizierung ins Ausland, Bonn 2007/08
- Zentralstelle für Arbeit (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Bewerbungen bei Internationalen Organisationen
- Zentralstelle für Arbeit (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): BFIO Praktika bei Internationalen Organisationen, Bonn 4/2002

- Zentralstelle für Arbeit (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.):
BFIO Programm Beigeordnete Sachverständige, Bonn 9/2002
- Zentralstelle für Arbeit (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.):
Handbuch des BFIO – Deutsche Führungskräfte in Internationalen
Organisationen, Bonn 10/2006

Adressverzeichnis

Auswahl wichtiger Adressen

Adveniat

Postfach 10 01 52, 45001 Essen

Internet: www.adveniat.de

AFC Consultants International GmbH

Dottendorfer Str. 82, 53129 Bonn

Internet: www.afci.de

Afrika Verein e.V.

Neuer Jungfernstieg 21, 20354 Hamburg

Internet: www.afrikaverein.de

AGEG Consultants eG

Jesinger Straße 52, 73230 Kirchheim

Internet: www.ageg.de

Alexander-von-Humboldt-Stiftung

Jean-Paul-Str. 12, 53173 Bonn

Internet: www.avh.de

Arbeitskreis „Lernen und Helfen in Übersee“ e.V. (AKLHÜ)

Thomas-Mann-Straße 52, 53111 Bonn

Internet: www.entwicklungsdienst.de

Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V. (AGEH)

Ripuaenstr.8, 50679 Köln

Internet: www.ageh.de

Arnold-Bergstraesser-Institut für kulturwissenschaftliche Forschung e.V.

Windausstr. 16, 79110 Freiburg i. Brsg.

Internet: www.arnold-bergstraesser.de/

Auswärtiges Amt,

Akademie Auswärtiger Dienst

Werderscher Markt 1, 10117 Berlin

Internet: www.auswaertiges-amt.de

Brot für die Welt
Stafflenbergstr. 76, 70184 Stuttgart
Internet: www.brot-fuer-die-welt.de

Bundesagentur für Außenwirtschaft (bfai)
Postfach 10 05 22, 50445 Köln
Internet: www.bfai.de

Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe (BGR)
Stilleweg 2, 30655 Hannover
Internet: www.bgr.bund.de

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung (BMZ)
Postfach 12 03 22, 53045 Bonn
Internet: www.bmz.de

Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO), ZAV
Villemombler Str. 76, 53123 Bonn
Internet: www.bfio.de

CARE Deutschland e.V.
Dreizehnmorgenweg 6, 53175 Bonn
Internet: www.care.de

Caritas International
Karlstr. 40, 79104 Freiburg
Internet: www.caritas-international.de

Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM)
Mendelssohnstr. 75–77. 60325 Frankfurt/M.
Internet: www.cimonline.de

Christlicher Friedensdienst e.V. (CFD)
Blücher Str. 14, 53115 Bonn
Internet: www.friedensdienst.de

Deutsche Afrika Stiftung e.V.
Ziegelstr. 30, 10117 Berlin
Internet: www.deutsche-afrika-stiftung.de

Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH (GTZ)
Dag-Hammarskjöld-Weg 1–5 65760 Eschborn
Internet: www.gtz.de

Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft-mbH (DEG)
Belvederestr. 40, 50933 Köln
Internet: www.deginvest.de

Deutsche Stiftung Weltbevölkerung
Göttinger Chaussee 115, 30459 Hannover
Internet: www.dsw-online.de

Deutsche UNESCO-Kommission e.V.
Colmantstr. 15, 53115 Bonn
Internet: www.unesco.de

Deutsche Welthungerhilfe e.V.
Friedrich-Ebert-Str. 1, 53173 Bonn
Internet: www.welthungerhilfe.de

Deutscher Entwicklungsdienst (DED)
Tulpenfeld 7, 53113 Bonn
Internet: www.ded.de

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)
Breite Str. 29, 10178 Berlin
Internet: www.dihk.de / www.ahk.de

Deutsches Institut für Entwicklungspolitik gGmbH (DIE)
Tulpenfeld 6, 53113 Bonn
Internet: www.die-gdi.de

Deutsches Institut für Menschenrechte e.V.
Zimmerstraße 26/27, 10969 Berlin
Internet: www.institut-fuer-menschenrechte.de

Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA)
Freiburgstr. 130, 3003 BERN, SCHWEIZ
Internet: www.deza.ch

Europäische Kommission, Generaldirektion Entwicklung
200, Rue de la Loi, 1049 BRÜSSEL, BELGIEN
Internet: www.ec.europa.eu/dgs/development/index_en.htm

Evangelischer Entwicklungsdienst e.V. (EED)
Ulrich-von-Hassell-Str. 76, 53123 Bonn
Internet: www.eed.de

Friedrich-Ebert-Stiftung
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Internet: www.fes.de

Friedrich-Naumann-Stiftung
Karl-Marx-Str. 2, 14482 Potsdam
Internet: www.fnst.de

German Institute of Global and Area Studies (GIGA)
Neuer Jungfernstieg 21, 20354 Hamburg
Internet: www.giga-hamburg.de

GFA-Luso Group
Eulenkrogstr. 82, 22359 Hamburg
Internet: www.gfa-group.de

GITEC Consult GmbH
Bongardstr. 3, 40479 Düsseldorf
Internet: www.gitec-consult.de

GOPA Gesellschaft für Organisation, Planung und Ausbildung
Hindenburgring 18, 61348 Bad Homburg
Internet: www.gopa.de

Hanns-Seidel-Stiftung e.V.
Lazarettstraße 33, 80636 München
Internet: www.hss.de

Heinrich-Böll-Stiftung e.V.
Rosenthalerstr. 40/41, 10178 Berlin
Internet: www.heinrich-boell-stiftung.de

ICON-Institut GmbH & Co. KG Consulting Gruppe
Von-Groote-Str. 28, 50968 Köln
Internet: www.icon-institute.de

Institut für Entwicklung und Frieden (INEF)
Geibelstraße 41, 47057 Duisburg
Internet: www.inef.uni-due.de

Internationale Arbeitsorganisation (ILO)
Karlplatz 7, 10117 Berlin
Internet: www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/index.htm

InWEnt Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH
Friedrich-Ebert-Allee 40, 53113 Bonn
Internet: www.inwent.org

Kindernothilfe
Düsseldorfer Landstr. 180, 47249 Duisburg
Internet: www.kindernothilfe.de

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.
Rathausallee 12, 53757 Sankt Augustin
Internet: www.kas.de

Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)
Palmengartenstr. 5–9, 60325 Frankfurt a. M.
Internet: www.kfw.de

Misereor-Geschäftsstelle
Bischhöfliches Hilfswerk Misereor e.V.
Mozartstr. 9, 52064 Aachen
Internet: www.misereor.de

MISSIO – Internationales Katholisches Missionswerk e.V.
Goethestr. 43, 52064 Aachen
Internet: www.missio.de

PricewaterhouseCoopers AG
Marie-Curie-Str. 24–28, 60439 Frankfurt a. M.
Internet: www.pwc.de

ProCredit Holding AG
Kirschwaldstr. 19, 60435 Frankfurt a. M.
Internet: www.procredit-holding.com

Robert Bosch Stiftung GmbH
Heidehofstr. 31, 70184 Stuttgart
Internet: www.bosch-stiftung.de

Seminar für Ländliche Entwicklung (SLE)
Humboldt-Universität zu Berlin
Landwirtschaftlich-Gärtnerische Fakultät
Hessische Str. 1–2, 10115 Berlin
Internet: www.berlinerseminar.de

SEQUA Stiftung für wirtschaftliche Zusammenarbeit
und berufliche Qualifizierung gGmbH
Alexanderstr. 10, 53111 Bonn
Internet: www.sequa.de

Stiftung Entwicklung und Frieden (SEF)
Gotenstr. 152, 53175 Bonn
Internet: www.sef-bonn.org

Stiftung Wissenschaft und Politik (SWP)
Ludwigkirchplatz 3–4, 10719 Berlin
Internet: www.swp-berlin.org

Universität Bochum, Institut für Entwicklungsforschung
und Entwicklungspolitik (IEE)
Universitätsstr. 150, 44801 Bochum
Internet: www.ruhr-uni-bochum.de/iee/

VENRO Verband Entwicklungspolitik deutscher
Nichtregierungsorganisationen e.V.
Dr. Werner-Schuster-Haus
Kaiserstr. 201, 53113 Bonn
Internet: www.venro.org

VUBIC Verband Unabhängig Beratender Ingenieure
und Consultants e.V.
Georgenstr. 23, 10117 Berlin
Internet: www.vubic.de

WBGU – Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung
Globale Umweltveränderungen
Reichpietschufer 60–62, 10785 Berlin
Internet: www.wbgu.de

Universität Bonn, Zentrum für Entwicklungsforschung (ZEF)
Walter-Flex-Straße 3, 53113 Bonn
Internet: www.zef.de

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
der Bundesagentur für Arbeit
Villemombler Straße 76, 53123 Bonn
Internet: www.ba-auslandsvermittlung.de
Internet: www.arbeitsagentur.de

Publikationen des Deutschen Instituts für Entwicklungspolitik

Nomos Verlagsgesellschaft

Neubert, Susanne / Waltina Scheumann / Annette van Edig / Walter Huppert (Hrsg.): Integriertes Wasserressourcen-Management (IWRM): Ein Konzept in die Praxis überführen, 314 S., Nomos, Baden-Baden 2004, ISBN 3-8329-1111-1

Messner, Dirk / Imme Scholz (Hrsg.): Zukunftsfragen der Entwicklungspolitik, 410 S., Nomos, Baden-Baden 2004, ISBN 3-8329-1005-0

Brandt, Hartmut / Uwe Otzen: Armutsorientierte landwirtschaftliche und ländliche Entwicklung, 342 S., Nomos, Baden-Baden 2004, ISBN 3-8329-0555-3

Liebig, Klaus: Internationale Regulierung geistiger Eigentumsrechte und Wissenserwerb in Entwicklungsländern: Eine ökonomische Analyse, 233 S., Nomos, Baden-Baden 2007, ISBN 978-3-8329-2379-2 (Entwicklungstheorie und Entwicklungspolitik 1)

Schlumberger, Oliver: Autoritarismus in der arabischen Welt: Ursachen, Trends und internationale Demokratieförderung, 255 S., Nomos, Baden-Baden 2008, ISBN 978-3-8329-3114-8 (Entwicklungstheorie und Entwicklungspolitik 2) (im Erscheinen)

Qualmann, Regine: South Africa's Reintegration into World and Regional Markets: Trade Liberalization and Emerging Patterns of Specialization in the Post-Apartheid Era, 206 S., Nomos, Baden-Baden 2008, ISBN 978-3-8329-2995-4 (Entwicklungstheorie und Entwicklungspolitik 3) (im Erscheinen)

[zu beziehen über den Verlag oder Buchhandel]

Schriftenreihe bei Routledge

Brandt, Hartmut and Uwe Otzen: Poverty Orientated Agricultural and Rural Development, 342 S., Routledge, London 2007, ISBN 978-0-415-36853-7 (Studies in Development and Society 12)

[zu beziehen über den Verlag oder Buchhandel]

Berichte und Gutachten

[Schutzgebühr: 9,63 Euro; zu beziehen beim DIE oder über den Buchhandel. Diese Schriftenreihe des DIE wurde eingestellt und ab November 2004 durch die neue Schriftenreihe „*Studies*“ ersetzt.]

Studies

- 30 *Loewe, Markus et al.*: The Impact of Favouritism on the Business Climate: a Study on *Wasta* in Jordan, 216 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-358-5 (im Erscheinen)
- 29 *Grävingholt, Jörn / Claudia Hofmann / Stephan Klingebiel*: Development Cooperation and Non-State Armed Groups, 112 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-353-0 (Deutsche Fassung: ISBN 978-3-88985-333-2 – Studie 24)
- 28 *Leiderer, Stefan et al.*: Public Financial Management for PRSP Implementation in Malawi: Formal and informal PFM institutions in a decentralising system, 181 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-345-5
- 27 *Altenburg, Tilman* (Hrsg.): From Project to Policy Reform: Experiences of German development cooperation, 146 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-344-8
- 26 *Chahoud, Tatjana et al.*: Corporate Social and Environmental Responsibility in India – Assessing the UN Global Compact's Role, 118 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-336-3
- 25 *Horlemann, Lena / Susanne Neubert*: Virtual Water Trade: A Realistic Concept for Resolving the Water Crises? 118 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-335-6 (Deutsche Fassung: ISBN 978-3-88985-327-1 – Studie 22)
- 24 *Grävingholt, Jörn / Claudia Hofmann / Stephan Klingebiel*: Entwicklungszusammenarbeit im Umgang mit nichtstaatlichen Gewaltakteuren, 118 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-333-2 (Englische Fassung: ISBN 978-3-88985-333-2 – Studie 29)
- 23 *Wiemann, Jürgen et al.*: Vietnam – the 150th WTO-Member: Implications for Industrial Policy and Export Promotion, 184 S., Bonn 2006, ISBN 978-3-88985-330-1
- 22 *Horlemann, Lena / Susanne Neubert*: Virtueller Wasserhandel – Ein realistisches Konzept zur Lösung der Wasserkrise?, 138 S., Bonn 2006, ISBN: 978-3-88985-327-1 (Englische Fassung: ISBN 978-3-88985-335-6 – Studie 25)
- 21 *Scheumann, Waltina / Susanne Neubert* (Hrsg.): Transboundary Water Management in Africa: Challenges for Development Countries, 322 S., Bonn 2006, ISBN 978-3-88985-326-4
- 20 *Schmidt, Petra*: Budget Support in the EC's Development Cooperation, 130 S., Bonn 2006, ISBN 978-88985-325-7 (Deutsche Fassung: ISBN 3-88985-295-5 – Studie 10)

[Schutzgebühr: 10,00 Euro; zu beziehen beim DIE oder über den Buchhandel]

Discussion Paper

- 18/2007 *Gu, Jing / John Humphrey / Dirk Messner*: Global Governance and Developing Countries: The Implications of the Rise of China, 25 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-356-1
- 17/2007 *Burnell, Peter*: Does International Democracy Promotion Work? 14 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-354-7
- 16/2007 *Schirm, Stefan A.*: Die Rolle Brasiliens in der globalen Strukturpolitik, 27 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-352-3
- 15/2007 *Dussel Peters, Enrique / Günther Maihold*: Die Rolle Mexikos in der globalen Strukturpolitik, 54 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-351-6
- 14/2007 *Müller, Inga*: Perspectives for Germany's Scientific-Technological Cooperation with Sub-Saharan Africa, 54 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-350-9 (Deutsche Fassung: ISBN 978-3-88985-328-8 – Discussion Paper 17/2006)
- 13/2007 *Engel, Ulf*: Entwicklungszusammenarbeit mit Nigeria – Eine Analyse aus der Ankerlandperspektive, 60 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-349-3
- 12/2007 *Neubert, Susanne et al.*: Poverty Oriented Irrigation Policy in Kenya: Empirical Results and Suggestions for Reform, 54 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-348-6
- 11/2007 *Bucar, Maja / Maria João Marques / Anja Mesic / Eva Plibersek*: Towards a Division of Labour in European Development Co-operation: Case Studies, 51 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-347-9
- 10/2007 *Leiderer, Stefan / Peter Wolff*: Public Financial Management als Beitrag zu Good Financial Governance, 24 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-346-2
- 9/2007 *Berensmann, Katrin / Angélique Herzberg*: Insolvenzrecht für Staaten: Ein Vergleich von ausgewählten Vorschlägen, 37 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-343-1
- 8/2007 *Stott, Noel*: Negotiating in Practice What is Non-negotiable in Principle: Development Policy and Armed Non-State Actors, 30 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-342-4
- 7/2007 *Klingebiel, Stephan*: Wie wirksam sind neue Modalitäten der Entwicklungszusammenarbeit? Erste Erfahrungen mit Programme-Based Approaches (PBAs), 23 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-341-7
- 6/2007 *Mürle, Holger*: Towards a Division of Labour in European Development Co-operation: Operational options, 68 S., Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-340-0

[Schutzgebühr: 6,00 Euro; zu beziehen beim DIE oder über den Buchhandel]

Analysen und Stellungnahmen (ISSN 1434-8934)

- 8/2007 *Liebig, Klaus: Dutch Disease* aufgrund steigender Entwicklungshilfe – Kluges Management und eine effiziente Mittelverwendung können die Holländische Krankheit verhindern
- 7/2007 *Bauer, Steffen / Dirk Messner: Der Klimawandel bedroht globale Entwicklung und internationale Stabilität*
- 6/2007 *Loewe, Markus: Eine demographische Dividende für die Entwicklungsländer? Konsequenzen des weltweiten Alterungsprozesses, Bonn 2007*
- 5/2007 *Altenburg, Tilman / Jochen Weikert: Entwicklungspolitische Dreieckskooperationen mit „Neuen Gebern“*
- 4/2007 *Schlumberger, Oliver: Staatlichkeit und Governance im Vorderen Orient: Herausforderungen in Nahost und in Nordafrika*
- 3/2007 *Klingebiel, Stephan / Oliver Grimm: Staatlichkeit und Governance: Herausforderungen in Subsahara-Afrika*
- 2/2007 *Grävingholt, Jörn: Staatlichkeit und Governance: Herausforderungen in Zentralasien und im Südkaukasus*
- 1/2007 *Faust, Jörg: Staatlichkeit und Governance: Herausforderungen in Lateinamerika*

[Analysen und Stellungnahmen kostenfrei zu beziehen beim DIE]

Briefing Paper (ISSN 1615-5483)

- 6/2007 *Loewe, Markus: A Demographic Dividend for the Developing Countries? Consequences of the Global Aging Process*
- 5/2007 *Altenburg, Tilman / Jochen Weikert: Trilateral Development Cooperation with „New Donors“*
- 4/2007 *Schlumberger, Oliver: Statehood and Governance: Challenges in the Middle East and North Africa*
- 3/2007 *Klingebiel, Stephan / Oliver Grimm: Statehood and Governance: Challenges in Sub-Saharan Africa*
- 2/2007 *Grävingholt, Jörn: Statehood and Governance: Challenges in Central Asia and the Southern Caucasus*
- 1/2007 *Faust, Jörg: Statehood and Governance: Challenges in Latin America*

[Briefing Paper kostenfrei zu beziehen beim DIE]

Eine vollständige Auflistung erhältlicher Publikationen des DIE finden Sie unter:

<http://www.die-gdi.de>