

Stellenwert von STUBE als entwicklungspolitisches Angebot

Arun Kotenkar (Sept.97)

1. Die Situation
- 2.

"Wenn ein deutscher Entwicklungshelfer oder ein deutscher Experte für zwei, drei, oder, wenn es hoch kommt, fünf Jahre in einem Land der Dritten Welt arbeiten möchte, so wird er in der Regel umfassend vorbereitet. Er kann vor seiner Ausreise Sprachkurse besuchen, er erfährt in Kursen etwas von Kulturunterschieden, Entwicklungskonzeptionen und, je nach Wunsch und Bedarf, kann er sich auch berufsspezifisch fortbilden. Das ist sicherlich gut und richtig so.

Wenn aber ein Student aus einem Entwicklungsland hier studiert und im Normalfall ein ganzes Berufsleben lang in seinem Land arbeitet, so wird ihm nicht eine vergleichbare Unterstützung bei der Vorbereitung seiner Rückkehr geboten.

Es ist ein Irrtum, anzunehmen, daß ein Studium an einer deutschen Hochschule einen Studenten aus der Dritten Welt bereits ausreichend auf seine berufliche Tätigkeit vorbereitet. Auch ein deutscher Hochschulabsolvent hat ohne eine ` mindestens zweijährige Berufspraxis heute so gut wie keine Chance, von einer deutschen Entwicklungsorganisation in ein Land der Dritten Welt vermittelt zu werden. "(1) Heiner Rudersdorf schrieb diese Zeilen vor ca. 15 Jahren, als das STUBE-Programm (Entwicklungsbezogenes Studienbegleitprogramm für Studierende aus Afrika; Asien oder Latein-Amerika) konzipiert und s~: probt wurde. Zu diserr.

nzei;puttkt waren also, wie aus dem Zitat zu ersehen ist, zwei Faktoren maßgebend:

1) Der Einsatz von deutschen Entwicklungshelfern und Experten in den Ländern Afrikas, Asiens oder Latein-Amerikas galt als notwendig. Sie wurden für ihren Einsatz umfassend vorbereitet.

Studierende aus Afrika, Asien und Latein-Amerika wurden nicht als potentielle 'Entwicklungshelfer oder Experten angesehen. Es gab demzufolge keine Vorbereitungmaßnahmen für sie.

2)

Die Situation heute hat sich ein bißchen geändert, vermutlich nur unwesentlich. Es werden nach wie vor deutsche Entwicklungshelfer, Integrierte Fach~gfte und Entwicklungsexperten mit dem alten, bewährten Konzept vermittelt.'£' Es funktioniert seit über dreißig Jahren. Danach brauchen staatliche wie nicht-staatliche Partnerorganisationen in Afrika, Asien oder Latein-Amerika qualifizierte deutsche Fachkräfte für eine begrenzte Zeit, für zwei, drei, oder wenn es hoch kommt, fünf Jahre, sie melden ihren Bedarf an, und diese werden von den Entsendeorganisationen vermittelt oder entsandt: Manche Gruppen in Afrika, Asien oder Lateinamerika haben durch Verkettung ausländische Fachkräfte für 15 oder 20 Jahre (sogenannte "Langzeitpartner"). Der Grund für die Vermittlung kann in vielen **Fällen** allein- der Partnerwunsch sein, eine ausländische Fachkraft zu brauchen. **Über** die Notwendigkeit wird selten verhandelt. Die Entsendeorganisationen **bemühen** sich ernsthaft, die Zahl der Vermittlungen zu steigern oder zumeist zu halten. 1990 waren 5551 Fachkräfte deutscher Organisationen (einschließlich KfW) im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit in Übersee tätig; 1993 waren es 5613. `^3)

Inzwischen gibt es auch einige Kritiken zum Konzept und Praxis der bisherigen "Personellen Entvy~~klungszusammenarbeit" und Vorschläge zur Weiterentwicklung dieses. **Bereiches.** Einzelne Organisationen haben bereits angefangen,

qualifizierte lokale -auch in Deutschland ausgebildete- Fachkräfte einzustellen. GTZ hatte z.B. 1990 insgesamt 3006 qualifizierte Ortskräfte beschäftigt; 1593 stieg ihre Zahl auf 3539. Andererseits gibt es verstärkt

Reintegrationsprogramme für

ausländische Studierende aus Afrika, Asien oder Latein-Amerika, die vom BMZ

finanziert werden (Gehaltszuschüsse, Einarbeitungszuschüsse, Existenzgründungs-

zuschüsse etc.), da ihre Rückkehr und ihre Berufstätigkeit -in erster Linie in ihren Heimatländern- als

entwicklungspolitisch sinnvoller Beitrag angesehen wird, auch wenn nicht alle 'unter ihnen direkt im

Entwicklungsbereich tätig werden.

Es gibt jedoch noch keine staatlichen Programme, die gezielt den Einsatz von den in Deutschland

ausgebildeten Hochschulabsolventen aus Afrika, Asien oder Latein

Amerika in den Entwicklungsprojekten fördern, obwohl die Bundesregierung das Studium der Ausländer aus

diesen Kontinenten als ein wichtiger Beitrag zur

Entwicklungshilfe sieht. Die "Kosten für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen"

an deutschen Hochschulen für Studenten aus Entwicklungsländern... betragen im Jahre 1994 597 Min.

DM".~~) Die "Personelle Entwicklungszusammenarbeit", s^

wie sie bislang praktiziert worden ist, meint in erster Linie die Zusammenarbeit zwischen deutschen

Entwicklungshelfern bzw. Entwicklungsexperten und den

Projektpartnern in Afrika, Asien oder Latein-Amerika. Die in Deutschland ausge-

bildeten ausländischen Studenten und Professionellen sind ausgeschlossen. Nur in

wenigen Situationen werden sie als Fachkräfte vermittelt. Das Entwicklungshelfer

Gesetz gilt nur für Deutsche und EG-Ausländer, und schließt auch jene Ausländer

aus, die mit Deutschen verheiratet sind.

11. Die Studierenden

Warum ausländische Jugendliche in Deutschland studieren, welche persönliche

Motivation sie dazu treibt, welche sozialen und gesellschaftlichen Zwänge, Posi-

tionen und Möglichkeiten es gibt, welche bildungspolitischen Mängel oder Chancen

es in den Heimatländern gibt, ist nicht hinreichend bekannt. Ebenso wenig ist

bekannt, wieviele Studierende nach dem Studium Deutschland verlassen und was

sie beruflich in ihrem Heimatland machen. Die meisten Studierenden sind frei ein-

gereist und nicht im Rahmen einer Planung auf nationaler Ebene oder in einer Entwicklungsorganisation oder in

einem Betrieb, wo der Bedarf an ausgebildeten Personen in bestimmten Berufssektoren definiert wird und

diese Personen dafür in Deutschland ausgebildet werden. Die freieingereisten Studenten kommen mit

Wahrscheinlichkeit nicht mit der Absicht nach Deutschland, daß sie mit ihrem Studium zur Entwicklung ihres

Landes beitragen oder daß sie später ganz und gar im Entwicklungsbereich tätig sein wollen. Sie haben

vermutlich persönliche Motive und Ambitionen: Bildungskarriere, Existenzsicherung, soziale Position,

Familienbetrieb, vielleicht auch der Wunsch, etwas Sinnvolles und Interessantes machen zu wollen... Das Volk,

das Land, die Entwicklung sind zunächst fern und abstrakt.

Die meisten ausländischen Studierenden aus Afrika, Asien oder Latein-Amerika erfahren erst allmählich im

Laufe ihres Studiums, daß von ihnen nicht nur erwartet wird, daß sie nach dem Studium nach Hause

zurückkehren, sondern auch, daß sie zur "Entwicklung ihres Landes oder Volkes" beitragen sollen. Das sagen

ihnen die Medien, Ausländerpolizei, einige Hochschullehrer oder Kommilitonen, Kirchen oder sonstige

Hilfsorganisationen, manchmal auch Fremde auf der Straße. D. h. sie

erfahren im Laufe der Studienzeit in Deutschland, daß sie "heimliche Entwicklungshelfer" sind. Sie lernen

langsam, diese abstrakte "per se Rolle" als "heimliche Entwicklungshelfer" zu internalisieren: In den meisten

Fällen haben sie jedoch keine Gedanken gemacht, was "sinnvolle Entwicklung" bedeuten kann,

persönlich wie gesellschaftlich. Wie lerne ich, was "sinnvolle Entwicklung" sein kann? Vermittelt mir dies das

Studium? Kann mein Musikstudium,

Psychologiestudium oder Deutschstudium entwicklungspolitisch sinnvoll sein, oder muß ich dafür nur

Sozialarbeit oder Medizin oder Politik -vorzüglich Entwicklungspolitik- oder, Landwirtschaft studieren? Trage ich

zur "Entwicklung" bei, wenn ich

in` einer Stadt zu Hause ein eigenes Geschäft aufmache oder in einem Konzern arbeite, oder muß ich dafür auf dem Lande mit den Menschen arbeiten oder `Beamter werden oder an der Hochschule lehren?

Wie lerne ich meine Rolle als "heimlicher Entwicklungshelfer", "zukünftiger Entwicklungshelfer"? Kann ich nach dem Studium wirklich ein "Entwicklungshelfer" werden oder im Entwicklungsdienst tätig werden? Bin ich dafür ausgebildet? Wie kann ich mich dafür ausbilden lassen? Im Studium oder außerhalb meines Studiums, innerhalb- oder außerhalb der Hochschule? Welche Institutionen wären dafür zuständig? Die sogenannten Entsendeorganisationen? Habe ich Zugang zu den Institutionen wie die deutschen Kommilitonen?

Das sind die Fragen, die sich ausländische Studierende im Laufe ihrer Sozialisation während des Studiums stellen, die meisten erst gegen Ende ihres Studiums, wenn sie biographisch wichtige Entscheidungen fällen müssen, persönlich, familiär, beruflich. In der Regel vergehen bis zu dieser Phase 7 bis 8 Jahre. Waren sie zwischenzeitlich während des Studiums zu Hause, dann haben sie wenigstens etwas aktuellere Kontakte zu den Verwandten, zu Freunden, oder sie sind über den Arbeitsmarkt informiert oder sie haben Kontakte mit Organisationen oder Firmen geknüpft, die für sie eventuell in Frage kommen könnten, wenn sie nach Beendigung des Studiums in Deutschland zurückkehren.

Was ist aber, wenn sie sich entscheiden, Entwicklungshelfer zu werden, nicht in einer Firma zu arbeiten, sondern in einer Gruppe, die mit den landlosen Arbeitern oder Straßenkindern oder mißhandelten Frauen oder über Menschenrechtsverletzungen arbeitet? Wo können dann ausländische Studierende sich wenden, um Kontakt zu solchen Gruppen zu bekommen, um deren Arbeitsinhalte, ihre Ansätze kennenzulernen? Wo können sie dann sich die notwendige Kompetenz aneignen? Wie können sie sich schließlich einer solchen Gruppe anschließen?

Warum können sie sich nicht an ASA wenden und sich voll an dem Programm beteiligen? Können DÜ, AGEH, DED oder DSE sie dabei helfen? Es ist gut, daß die GTZ sich zumindest ein bißchen für ausländische Studierende und einheimische Fachkräfte geöffnet hat.

1.11: Das (bisherige) Konzept "Entwicklungshelfer"

Deutsche Interessenten für eine Entwicklungstätigkeit in Afrika, Asien oder Lateinamerika müssen im wesentlichen folgende Kriterien erfüllen:

Eine abgeschlossene Berufsausbildung (Hochschul- oder Fachhochschulabschluß oder abgeschlossene Lehre bzw. Meisterausbildung) und Berufserfahrung, stabile Persönlichkeit (Charakter) und eine ideologische Einstellung, die mit der Ideologie der Entsendeorganisation kompatibel ist. Hinzu kommen noch "informelle" Kriterien, die vorteilhaft bei der Bewerbung sein können: das Interesse für die Länder in Afrika, Asien und Latein-Amerika, Kenntnis über die politische Entwicklung im Einsatzland und darüber hinaus entwicklungspolitische Information oder -Arbeit. Anpassungsfähigkeit des Kandidaten wird meist positiv bewertet.

Es wird in der Regel davon ausgegangen, daß bei den Entsendeorganisationen eine Anfrage oder Bitte von einer staatlichen oder nicht-staatlichen (NGO) Organisation vorliegt ("Anforderungsprinzip"), eine qualifizierte Arbeitskraft für eine bestimmte Aufgabe und für eine begrenzte Zeitdauer aus Deutschland zu schicken, weil bei dieser Organisation eine Arbeitskraft mit der bestimmten Qualifikation fehlt und diese auf dem einheimischen Markt nicht erhältlich ist. Oder es wird davon

ausgegangen, daß die Organisation nicht genügend Ressourcen hat, eine einheimische qualifizierte Kraft zu bezahlen ("Defizit-Ansatz" oder "Subsidiaritätsprinzip") Die Bundesregierung dazu: "Auch in der Entwicklungspolitik gilt für die Bundes-

reg erung das Subsidiaritätsprinzip. Es, hat in Bezug auf die Entsendung von Fachkräften zwei Konsequenzen: Nur in dem Maße, in dem die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Durchführung eines Vorhabens' im Partnerland nicht vorhanden sind sollten sie extern beschafft werden.

Und nur in dem Maße, in dem die für den Einsatz der -lokalen oder externen Fachkenntnisse erforderlichen Finanzmittel von der Partnerorganis t~pn nicht aufgebracht werden können, sollten sie extern finanziert werden".

In der Praxis erweist sich, daß gelegentlich die Bitte oder Anfrage auch von den Entsende- oder GelQeberorganisationen selbst initiiert ("Akquisition") oder durchgesetzt wird. t¹) Ausländische Arbeitskraft in Form von Entwicklungshelfern oder Entwicklungsexperten "kosten" dem Träger im Einsatzland nichts oder nur wenig, wenn die Organisation einen örtlichen Zuschuß (Gehalt) gibt.

Der erwähnte Kandidat wird vor Beginn seiner Tätigkeit in Afrika, Asien oder Latein-Amerika umfassend vorbereitet. Er kann verschiedene Kurse in Deutschland oder in Europa besuchen: Sprachkurse, Kultur- oder Ethnologiekurse, Entwick (ungskurse, berufsspezifische Fortbildungskurse, psychologische und medizinische Überlebenskurse etc. Auch die mitausgereisten Familienangehörigen (Ehepartner und- Kinder) können individuell angepaßte Vorbereitungsmaßnahmen erhalten, jedoch nicht so intensiv wie der erwähnte Kandidat. Die Vorbereitung kann Wochen;, Monate oder -in wenigen Fällen- Jahr lang dauern.

Für den Einsatz in Afrika; Asien oder Latein-Amerika erhält der Entwicklungshelfer "Unterhaltsgeld", da bei dieser Tätigkeit keine "Erwerbsabsicht" vorliegen darf. Das Unterhaltsgeld orientiert sich nach dem letzten Verdienst in Deutschland und setzt sich nach dem Ortsgehalt im Einsatzland und dem Differenzbetrag zum letzten Verdienst in Deutschland zusammen. Der Einsatz ist sozial voll abgesichert. Dem Entwicklungshelfer werden die Sozialabgaben lückenlos bezahlt.

Während des Einsatzes ist der Entwicklungshelfer zwar ein Mitarbeiter des lokalen Anstellungsträgers, doch hat er einige kleine Sonderrechte, die als Europäer notwendig sind, z.B. einen gewissen Standard für Wohnung, Ausbildung der Kinder oder eine Möglichkeit zur lokalen Anstellung für den Ehepartner usw. Diese Rechte sind nicht unbedingt ein Luxus. Sie sind, wie gesagt, notwendig. Dabei könnten manche (einheimischen) Mitarbeiter des Anstellungsträgers sogar viel luxuriöser, rücksichtsloser leben, viele jedoch schlechter als der Entwicklungshelfer. In der Regel lebt der Entwicklungshelfer mittelmäßig gut, bemüht, sich anzupassen, sich als Hausgast zu benehmen, ohne Gastarbeiter zu werden.

Nach der Beendigung des Einsatzes gibt es umfangreiche Reintegrationsmaßnahmen und Wiedereingliederungshilfe für den Rückkehrer, einschließlich soziale Absicherung. Für einige Rückkehrer gibt es befristete Inlandsverträge mit den NGDs in Deutschland, die im Bereich 3. Welt arbeiten.

Die Rückkehrer kommen mit neuen und persönlich wichtigen Erfahrungen zurück. Manche zweifeln über den entwicklungspolitischen Sinn ihres Einsatzes, andere kommen überzeugt über ihren Nutzen im Einsatzland zurück. Manche fragen sich, ob und wie weit sie zum Fortschritt des "Entwicklungslandes" beigetragen hätten, andere sehen sich als bewußte Träger des Fortschritts. Manche stellen nach ihrem Einsatz den "Defizitansatz" oder das "Subsidiaritätsprinzip" in Frage, andere fühlen sich darin gerade bestätigt. Beide Positionen gibt es. Beiden ist jedoch eines gemeinsam, daß der Entwicklungshelfer oder der 'Entwicklungsexperte bei dem Einsatz in Afrika, Asien oder Latein-Amerika enorm viel lernt und sich persönlich entwickelt, ob ,in der Bestätigung der "Personellen Entwicklungszusammenarbeit" oder in ihrer Ablehnung.

Die gesamten Vor- und Nachbereitungen -einschließlich der Einsatz- sind teuer, aber angesichts der "besonderen" Tätigkeit in Afrika, Asien oder Latein-Amerika notwendig, angemessen und gerechtfertigt, auch wenn der Einsatz kurz ist, meist nur 2 oder 3 Jahre, gelegentlich bis 5 oder einige Jahre mehr dauert. Das ist, wie Heiner Rudersdorf in seiner Ausführung von 1984 feststellte, "sicherlich gut und richtig so". Der Einsatz des Entwicklungshelfers oder des Experten hat eine besondere Stellung, wie das BMZ schreibt: "Im Rahmen der nicht-staatlichen Entwicklungspolitik nehmen die Entwicklungshelfer (EH) eine besondere Stellung ein, die im Entwicklungshelfer-Gesetz... definiert ist: "Entwicklungshelfer ist, wer in Entwicklungsländern ohne Erwerbsabsicht Dienst leistet, um in partnerschaftlicher Zusammenarbeit zum Fortschritt dieser Länder beizutragen (Entwicklungsdienst)". Die Vorschrift " ohne Absicht" unterscheidet den Entwicklungshelfer vom Entwicklungsexperten".

Während der Entwicklungshelfer den Dienst "ohne Erwerbsabsicht" tut, darf der Entwicklungsexperte seine Dienste mit Erwerbsabsicht anbieten. Die Grundlage für die Bezahlung ist sein Gehalt in Deutschland, zusätzlich die Auslandszulagen. Über seine Qualifikation in Vergleich zu der eines Entwicklungshelfers findet man keine genauen Kriterien und Aussagen in den offiziellen Veröffentlichungen. In der Regel arbeitet der Experte im Rahmen der "Technischen Zusammenarbeit" und wird von GTZ Consulting Unternehmen, politischen Stiftungen oder privaten Organisationen in Deutschland oder Europa getragen. Er ist meist etwas besser "ausgestattet" als der Entwicklungshelfer.

Für die Vorbereitung und Entsendung der deutschen Entwicklungshelfer und Entwicklungsexperten für die Tätigkeit in Afrika, Asien oder Latein-Amerika sind' : vom BMZ sechs Entsendeorganisationen anerkannt und unterstützt. Sie machen aus einem normalen Hochschulabsolventen bzw. Professionellen einen Entwicklungshelfer oder Entwicklungsexperten: Die Entwicklungshelfer und Entwicklungsexperten machen in ihrem beruflichen Werdegang eine normale Hochschul- oder Berufsausbildung, sammeln für einige Jahre Berufserfahrung, melden sich dann für den Entwicklungsdienst oder für die Entwicklungsarbeit an und werden von den Entsendeorganisationen mit Hilfe von spezialisierten Institutionen -meist individuell auf ihre zukünftige Arbeit in Afrika, Asien oder Latein-Amerikavorbereitet. Bislang gibt es keinen akademischen Beruf "Entwicklungshelfer" oder Entwicklungsexperten" an den Hochschulen oder Berufsschulen. Die Vorbereitung bzw. Qualifizierung für die Tätigkeit findet also außerhalb der Hochschulen bzw. Ausbildungsinstitutionen statt.

Die Kosten nach den Angaben der Weltbank für die Tätigkeit der externen Fachkräfte in den Ländern Afrikas, Asiens oder Latein-Amerikas sind recht hoch. Allein in den afrikanischen Ländern südlich der Sahara sind das fast 1/3 der offiziellen Entwicklungshilfe. "In the late 1980s some 100,000 donor funded expatriate advisors worked in the public sectors of 40 Sub-Saharan African countries at an annual cost of (T&E) than \$4 billion, nearly 35 per cent of Official Development Aid to the region .

Der Rechtfertigung für "Entsendung, Vermittlung und Einsatz von Fachkräften" dient heute noch die Prämisse, es mangle an qualifizierten und engagierten Arbeits- oder Fachkräften in Afrika, Asien oder Latein-Amerika, und dieses Defizit werde durch die deutschen Entwicklungshelfer und Entwicklungsexperten überbrückt. Solange dieses Defizit (natürlich oder künstlich) existiere, sei ihr Einsatz notwendig und gerechtfertigt (sogenannter "Defizit-Ansatz").

Weiche Mechanismen oder Möglichkeiten gibt es nun,, um festzustellen, daß es sie nicht gibt? Die Bedarfsmeldung des Partners! Darüber können die Entsendeorganisationen sich nicht hinwegsetzen oder sie kritisch hinterfragen. Das wäre u.U. gegen die Partnerschaft. Sie können kaum eigene Mechanismen oder "objektive

Kriterien" zur Überprüfung des Partnerwunsches am Ort einsetzen. Dies gilt für staatliche wie nicht-staatliche, kirchliche wie nicht-kirchliche Partners.

IV. Die "wichtige Ergänzung"

In der Metropole Bombay können Patienten verschiedene Ärzte, Krankenhäuser oder Labors praktisch überall finden, dicht beinander und miteinander konkurrierend. Schon 50 Km von der Stadtgrenze entfernt jedoch ist die Situation ganz anders. Es gibt nicht einmal eine Krankenstation, oder wenn es eine gibt, keinen regulären Dienst, weil die Ärzte oder das Hilfspersonal nicht regulär kommen. Sie' machen ihre Geschäfte anderswo. Ganz wenige Ärzte betreiben ihr Geschäft in den Dörfern. Da ist wenig zu verdienen. Da gibt es Krankheiten, die nicht mit teuren Medikamenten und komplizierten Apparaten behandelt werden müssen. Da gibt es Krankheiten, deren Ursachen zum Teil in den sozialen Praktiken, Armut, Ernährung oder Trinkwasserversorgung liegen. Also müssen die Ärzte und das Hilfspersonal nach Ansätzen suchen, die nicht unbedingt im Studium gelernt wurden. Sie müssen Ansätze entwickeln, bei denen nicht nur die Patienten zu den Ärzten kommen, sondern umgekehrt:

die Ärzte gehen regelmäßig zu den Patienten und ihrer sozialen Umwelt;
sie akzeptieren die Bezahlung für ihre Dienste nicht nur in Geldform;
sie verstehen die Möglichkeiten und Grenzen der Praktiken zur Selbstbehandlung durch traditionelle Medizin;

sie entwickeln adäquate Methoden für Diagnose und Therapie mit Mitteln, die leicht und regelmäßig erhältlich sind usw.

Gentau das sind die "zwei Hauptursachen" für die Schwierigkeiten, von denen der DED schreibt, daß sie bei seinem Pilotvorhaben den Einsatz von einheimischen

Fachkräften in den Entwicklungsprojekten zu fördern, festgestellt wurden:

1. Die Fachleute wollen nicht in ländlichen Regionen arbeiten und 2. Sie sind für den Einsatz nicht adäquat ausgebildet.

Der DED begann am 1. Januar 1995 mit der Pilotphase des Programms "Einheimische Fachkräfte" (EFK) in vier Gastländern: Brasilien, Kamerun, Simbabwe und die Philippinen, und stellt nach einem Jahr fest: "Häufiger als erwartet traten Probleme

bei der Besetzung von Positionen auf. Zwei Hauptursachen sind identifizierbar: Einmal haben Arbeitsplätze in ländlichen Regionen -und dies für uns wenig

überraschend- häufig eine so geringe Attraktivität für einheimische Fachkräfte, daß auch Existenz sichernde Entlohnungs- und Anreizsysteme nicht ausreichen. Da der

DED vor allem in ländlichen Regionen tätig ist, erschwert dieser Umstand die Realisierung des EFK-Programms nicht unerheblich. Die zweite Ursache der Rekrutierungsprobleme -und dies hatten wir in dieser Deutlichkeit nicht erwartet- liegt in

der' häufig offensichtlichen Diskrepanz zwischen formalen Bildungsabschlüssen von Bewerbern und den für die Arbeitsplätze erforderlichen Fähigkeiten und Fertig

keiten. Im einen oder anderen Fall muß doch eine Besetzung mit einem Entwicklungshelfer erfolgen. Das kann auch erforderlich sein, wenn keine geeigneten Bewerber für Positionen in weniger attraktiven

Regionen eines Landes gefunden werden können. Insgesamt ist festzustellen, daß in einigen Ländern oder Sektoren

das für Entwicklungshelfer übliche Qualifikationsniveau nicht irrur~r durch den Einsatz von einheimischen Fachkräften erreicht werden kann". 7"7¹

kann gemacht werden, um diese "zwei Hauptursachen", die als Hindernis

gelten, zu überwinden? Während der erste Punkt schwierig zu lösen ist, kann der zweite mit entsprechenden angepaßten Angeboten gelöst werden. "Das für Entwicklungshelfer übliche Qualifikationsniveau" ist eine relative -keine absolut festgelegte- Höhe. Der Vorwurf der Diskrepanz wird oft auch von den "einheimischen Fachkräften" gegenüber den "externen Fachkräften" gemacht. "Einige der

Experten sind nicht sehr anpassungsfähig; sie kommen und versuchen, bereits gemachte Erfahrungen einfach über die neue Situation zu stülpen. Und dann sagt sie, wenn das nicht klappt: "Die Leute sind nicht bereit, Neues aufzunehmen"

Nicht alle Entwicklungshelfer und Entwicklungsexperten besitzen "per se" die "für die Arbeitsplätze erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten", wenn sie anfangen, in Afrika, Asien oder Latein-Amerika zu arbeiten. Sie müssen z.T. am Ort erlernt werden.

Der DED sieht dieses EFK-Programm als "eine wichtige Ergänzung zur Personalentsendung". Dieser Schritt im Rahmen der "Personellen Zusammenarbeit" ist zwar noch klein, ist aber für die bisherige DED-Praxis gewaltig, auch wenn das Programm als eine "Ergänzung" gesehen wird. Sie ist dennoch nach DED-Angaben

"wichtig". DED hat sich in den Bereich "EFK" eingelassen, hat trotz oben genannter Schwierigkeiten positive Erfahrung gemacht und hebt die Bedeutung des EFK-Programms hervor. Der Einsatz einheimischer Fachkräfte bedeutet vor

allem eine Investition in die Trägerstruktur, durch die die Kapazitäten der Träger langfristig gefördert und erweitert werden. Dadurch werden gleichzeitig eine Stärkung der NRO in ihrer gesellschaftlichen Position sowie eine Erweiterung der

Partizipationsmöglichkeiten der Zielgruppen bewirkt. Die Partner heben diesen Beitrag des DED zu ihrer organisatorischen Entwicklung hervor, häufig im

13)

Zusammenhang mit Demokratieförderung und Stärkung der Zivilgesellschaft:

Ermutigt durch diese positive Erfahrung und Einschätzung beabsichtigt nun der DED; das Programm zu erweitern. Während 1995 in der Pilotphase 31 einheimische

ische Personen in vier Ländern unterstützt wurden, sollen 1997 nun 120 Personen

-auch in anderen Ländern- im-Rahmen dieses Programms eingesetzt werden. Es gibt in den meisten Ländern in Afrika, Asien oder Latein-Amerika qualifizierte und

engagierte Fachkräfte. Sie zu finden ist jedoch eine schwierige Aufgabe. Es existiert dafür noch keine adäquate und qualifizierte Strukturen und Organisationen; fast wie es z.B. zum Finden und Einsetzen der

Entwicklungshelfer und Entwicklungsexperten Entsendeorganisationen in Deutschland und anderswo in Europa gibt, die gut mit Personal-, Sach-, Finanz- und Kommunikationsmitteln

ausgestattet sind. Einige unter ihnen funktionieren nunmehr seit mehr, als 30 Jahren. Trotz soviel Erfahrung in der Entsendepraxis gibt es dennoch Probleme

und Pannen bei den Entsendeorganisationen. Warum könnten nicht gute "Vermittlungsorganisationen für die Entwicklungsarbeit" in den Ländern Afrikas, Asiens

oder Latein-Amerikas aufgebaut werden, damit qualifizierte und engagierte

einheimische Fachkräfte für die spezifische Entwicklungsarbeit vermittelt werden

können?

Vielleicht folgen mehr Entsendeorganisationen in Deutschland diesem Beispiel des

DED; variieren es nach ihren Möglichkeiten und Notwendigkeiten, machen positive

und negative Erfahrungen und geben damit sich einen neuen Sinn. Die GTZ hat

bereits Schritte in dieser Richtung unternommen, Konzept entwickelt und praktisch

umgesetzt. "Mit der zunehmenden Qualifikation einheimischer Fachkräfte und der

Herausbildung eines einheimischen Fachkräftepotentials haben sich die Möglichkeiten der GTZ in vielen

Partnerländern verbessert, bei der Durchführung der Vorhaben

haben auf lokales Know-how zurückzugreifen... Von besonderer Bedeutung ist dabei der absolute und relative

Anstieg der Zahl derjenigen Fachkräfte, die über

einen Hochschul- und Fachhochschulabschluss verfügen; So überstieg die Zahl der hochqualifizierten Ortskräfte

(Führungskräfte, erfahrene Fachkräfte, Juniorfachkräfte) in den letzten Jahren die Zahl der entsandten

Fachkräfte, die im gleichen Zeitraum abnahm". Die GTZ macht also -wie der DED- gute Erfahrung mit dieser

"wichtigen Ergänzung", dem Einsatz einheimischer Fachkräfte bei . der Entwicklungsarbeit. Das lokale Know-how wird stärker genutzt als früher.

Die Bundesregierung hat bereits Schritte in dieser Richtung unternommen und ein "'Sektorübergreifendes Konzept: Einsatz lokaler Fachkräfte in der Entwicklungszusammenarbeit" entwickelt. Damit ist der politische Rahmen für derartige

Vorhaben für die Entsendeorganisationen gegeben. Auch das BMZ schätzt diesen Ansatz positiv ein: "Die Entwicklungsländer haben in den letzten Jahrzehnten große Anstrengungen unternommen, in ihren Ländern Bildungssysteme aufzubauen. Die Erfolge auf diesem Gebiet sowie die wirtschaftliche Entwicklung in den meisten dieser Länder haben dazu geführt, daß bei Projekten der EZ auch für die Erbringung der vom **Ausland** finanzierten Projektbeiträge zunehmend lokale Fachkräfte zur Verfügung stehen, die sowohl im In- als auch im Ausland ausgebildet wurden.

Die Erfahrungen der deutschen bilateralen EZ zeigen, daß lokale Fachkräfte vor allem in zielgruppennahen und breitenwirksamen Vorhaben komparative Vorteile haben, zunehmend aber auch im Ingenieur- und Managementbereich. Zudem ist der Einsatz lokaler Fachkräfte oft deutlich wirtschaftlicher und aus Gründen des Subsidiaritätsprinzips dem Einsatz ausländischer Fachkräfte vorzuziehen.

V, [)es STUBE-Programm

Die Bundesregierung geht also in der "personellen Entwicklungszusammenarbeit" davon aus, daß "zunehmend lokale Fachkräfte zur Verfügung stehen, die sowohl im In- als auch im Ausland ausgebildet wurden". Damit ist erstmalig politisch der Weg geebnet, daß auch ausländische Studierende aus Afrika, Asien oder Lateinamerika, die in Deutschland studiert haben, sich für die Entwicklungsarbeit interessieren können und darin für sich bereits während ihres Studiums eine mögliche Berufsperspektive definieren.

17)

Genau dies ist es, was das STUBE-Programm als Absicht deklariert **Fiat**. Das STUBE-Programm "möchte für Studenten aus Entwicklungsländern... ein studienbegleitendes entwicklungsländerbezogenes Angebot machen. Ziel ist, einen inhaltlichen Beitrag zur beruflichen Qualifizierung und damit auch zur späteren Reintegration der Studenten aus der Dritten Welt in ihre Heimatländer zu erbringen".¹ Bereits in den 70er Jahren gab es Diskussion bei WUS, in den ESGn im Stipendienreferat des Diakonischen Werkes der EKD, bei DÜ und KED über die Notwendigkeit des STUBE-Programmes, das schließlich als Pilotprojekt für die 'KED-Stipendiaten unter der Trägerschaft von DÜ eingerichtet wurde. Mit der Trägerschaft von DÜ als eine "Entsendeorganisation" wurde auch die Nähe des Programms zur "personellen Entwicklungszusammenarbeit" symbolisiert. Kritische und positive Reaktionen von Studierenden, ESGn, KSGn und Fachleuten aus dem kirchlichen sowie staatlichen Entwicklungsbereich zu dem STUBE-Konzept hat ermutigt, nach und nach regionale STUBEn aufzubauen, um möglichst viele Studierende zu erreichen und differenzierte inhaltliche Angebote zu entwickeln: Entwicklungsbezogene Seminare, Ferienakademien, Werkstätten, Zwischenheimreisen usw. als studienbegleitende Bildungsmaßnahmen und Hospitation, Volontariat als praxis- und berufsbezogene Maßnahmen (inzwischen nur diese bei DÜ angesiedelt).

Ausländische Studierende in Deutschland absolvieren dasselbe Studium, was ihre deutschen Kommilitonen machen und erlangen damit dieselbe Qualifikation, haben jedoch, wie ihre deutschen Kommilitonen keine Möglichkeiten, sich über die Entsendeorganisationen zum "Entwicklungshelfer oder Entwicklungsexperten" ausbilden zu lassen. Wie können sie die entwicklungsbezogene Praxis kennen **lernen**? Wie können sie sich darauf vorbereiten? Wie können sie jene vom DED festgestellte "Diskrepanz zwischen formalen Bildungsabschlüssen von Bewerbern und den für die Arbeitsplätze erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten" in den Entwicklungsprojekten überwinden, damit sie nützliche und tragfähige Entwicklungsarbeit in ihren Heimatländern verrichten können? "Die Förderung des beruflichen Einstiegs in ihren Ländern und Regionen angesichts vielfach fehlender, aber notwendiger Berufserfahrung muß künftig zum Aufgabenfeld der PZ wie TZ gehören... Die bereits vorhandenen Ansätze -die Hospitations-, Volontariats-,

Praktikums- und Stipendienprogramme von Dienste in Übersee (DU) sowie die Pilotphase der Förderung einheimisch, ~e~) Fachkräfte des DED- müssen vielmehr konsequent weiterverfolgt werden .

Entwicklungspolitisch ist das Hospitationsprogramm von STUBE besonders interessant. Anders als bei der Vermittlung der Entwicklungshelfer, die für die Betroffenen weitgehend anonym stattfindet und die Partner -Projektträger und Entwicklungshelfer- sich erst mit der Ankunft des Entwicklungshelfers kennenlernen, wenn bereits die Arbeitsverträge fertig sind und, die Betroffenen gegenseitig Verpflichtungen eingehen, können beim Hospitationsprogramm die Betroffenen sich am Ort der Arbeit einige Wochen oder Monate lang kennenlernen und dann entscheiden, ob eine Möglichkeit einer Zusammenarbeit in Frage kommt; Diese kann in ein Volontariat oder auch in eine Vermittlung münden, wenn dafür Voraussetzungen von beiden Seiten erfüllt sind. Bei einer derartigen Volontariat oder Vermittlung gehen beide Seiten geringeres Risiko ein.

STUBE ist inzwischen ein umfangreiches und dezentrales Programm geworden, bei dem zahlreiche Personen und Institutionen, mitwirken. Es ist das einzige entwicklungsbezogene Studienbegleitprogramm in Deutschland für die Studierenden

aus Afrika, Asien und Lateinamerika, das, wie Michael von Hauff in seiner Auswertung formulierte, "konzeptionell ein Integrations- und Reintegrationsprogramm" ist und die Studierenden entwicklungsbezogen informiert, motiviert und sie in die praktische Entwicklungsarbeit "einführt". Unter den Studierenden 4%, D) Afrika, Asien oder Latein-Amerika hat das STUBE-Programm hohe Akzeptanz. Durch die dezentrale Struktur-mit den Regional-STUBEn ist das STUBE-Programm vielfältig und erreicht eine relativ große Anzahl von ausländischen Studierenden.

STUBE addiert der fachlichen Qualifikation der Studierenden die entwicklungspolitische Kompetenz und hilft ihnen damit, sich stärker auf eigene Länder hin zu orientieren. STUBE kann dem Brain-drain-Phänomen wirksam entgegenwirken, wenn so qualifizierte Menschen in ihren Ländern arbeiten. Der Einsatz von ausländischen Fachkräften aus den Industrieländern im Rahmen der "personellen Zusammenarbeit" in bisheriger Form und Brain-drain der Fachkräfte aus Afrika, Asien oder Latein-Amerika sind die zwei Seiten einer Medaille.

uper-

Zum Schluß noch die fast obligatorische Erklärung: Mit dem Einsatz von einheimischen 'Fachkräften soll keineswegs der Einsatz von deutschen Fachkräften - flüssig werden. Es geht um Reduzierung, Reorientierung und Umverteilung

- (1) Heiner Rudersdorf: Vertane Chance- Entwicklungspolitische Aspekte des Ausländer-studiums in der Bundesrepublik, AUSZEIT 10, S. 7f, WUS, Wiesbaden, 1984
- (2) Dieter Hampel: Personelle Entwicklungszusammenarbeit mit der B.Welt -Quo vadis?, Mabuse 104, Frankfurt/M., Nov./Dez.1996, S.50
- (3) Journalisten-Handbuch, Entwicklungspolitik 1996, BMZ, S.196
- (4) Manfred Kulesa: Die Zukunft der Technischen Zusammenarbeit, in: Entwicklung und Zusammenarbeit, 2/90, S.7
- John M.Cohen: Foreign Advisors and Capacity Building: the Case of Kenya, Public Administration and Development, Vol.12, 1992, S.493f
- * Dieter Hampel: Personelle Entwicklungszusammenarbeit als Ort interkultureller Begegnung, ZEP, Heft 2/Juni 93, S.19f
- * Günter Max Teuber: Die Förderung von einheimischen Kräften -Chancen und Grenzen, DED-Brief, 1/96, S.49
- BMZ: Einsatz lokaler Fachkräfte in der Entwicklungszusammenarbeit, Sektorübergreifendes Konzept, BMZ Entwicklungspolitik aktuell, Nr.059, Nov.'1995
- GTZ: Der Einsatz einheimischer Fachkräfte in der Technischen Zusammenarbeit, Eschborn 1996
- Dieter Hampel: Personelle Entwicklungszusammenarbeit mit der 3. Welt, Quo vadis?, in: Mabuse 104, Nov. /Dez.1996
- (5) Journalisten-Handbuch, Entwicklungspolitik 1996, BMZ, S.197 (6) Journalisten-Handbuch, a.a.O., S.64
- (7) Journalisten-Handbuch, a.a.O., S.194
- (8) John M.Cohen: Foreign Advisors and Capacity Building: the Case of Kenya, Public Administration and Development, Vol.12, 1992, S.507
- (9) Journalisten-Handbuch, a.a.O., S.195
- (10) Zitiert nach: John M. Cohen: Foreign Advisors and Capacity Building..., a.a.O., S.493f
- (11) Günter Max Teuber: Die Förderung von einheimischen Fachkräften -Chancen und Grenzen, DED-Brief 1/96, S.50
- (12) Wilson Mboni: In: The Hand that gives, is always up, DED-Brief 3/96, S.16 (13) Günter Max Teuber: Die Förderung von einheimischen Fachkräften..., a.a.O., S.51
- (14) BMZ: Einsatz lokaler Fachkräfte..., Sektorübergreifendes Konzept; a.a.O., S.7 (15) GTZ: Der Einsatz einheimischer Fachkräfte in der Technischen Zusammenarbeit, Stand und Perspektiven der Einbindung des lokalen Knowhow in die Arbeit der GTZ, Eschborn 1996, S.3f
- (16) BMZ: Einsatz lokaler Fachkräfte..., Sektorübergreifendes Konzept, a.a.O., S.4 (17) Michael von Hauff: Evaluierung von STUBE in Baden-Württemberg, Stuttgart, 1989,S.3
- (18) Studienbegleitprogramm für Studenten aus der Dritten Welt in BadenWürttemberg (STUBE), AUSZEIT 10, S.94
- (19) Dieter Hampel: Veränderte Aufgaben durch veränderte Rahmenbedingungen, DED-Brief 3/96, S.14
- (20) M.Novoa Fragebogenerhebung zur Situation der Volontärinnen von DU im Frühjahr 1994, Hamburg, März 1995
- * H.Koberstein: Das HoVo-Programm von DU. Berlin, August 1995
- Arun Kotenkar: STUBE-Auswertung, Stuttgart 1997, S.94
- (21) Dieter Hampel: Personelle Entwicklungszusammenarbeit... Quo vadis?, a.a.O.,

