



Sie wollen mehr über das Umfeld der internationalen Zusammenarbeit (IZA) erfahren und interessieren sich für den IZA-Stellenmarkt? Oder möchten Sie sich über die Anforderungen in diesem Berufsfeld informieren? Das Dossier bietet einen Überblick über die Arbeit in der IZA und gibt einen Anstoss zur Selbstreflexion für IZA-Fachleute und solche, die es werden wollen.

Internationale Zusammenarbeit Arbeiten in der IZA



Internationale
Zusammenarbeit
Arbeiten in der IZA

Inhalt

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1. | Die internationale Zusammenarbeit der Schweiz _____ | 03 |
| 1.1 | Die wichtigsten Formen der IZA | |
| 1.2 | Akteure der IZA _____ | 04 |
| 2. | Der Stellenmarkt in der IZA _____ | 05 |
| 2.1 | Der Stellenmarkt in der Schweiz | |
| 2.2 | Der Markt für Auslandstellen | |
| 2.3 | Der Stellenmarkt in den internationalen Organisationen _____ | 06 |
| 3. | Anforderungen für eine Stelle im Ausland _____ | 07 |
| 4. | Gesuchte Berufe _____ | 10 |
| 5. | Funktionsbezeichnungen _____ | 11 |
| 6. | Anstellungsbedingungen für Auslandeinsätze _____ | 14 |
| 7. | Ausreisevorbereitung, Unterstützung während des Einsatzes und nach der Rückkehr _____ | 16 |
| 8. | Stellenausschreibungen in der internationalen Zusammenarbeit _____ | 17 |
| 9. | Vorgehen bei der Bewerbung _____ | 18 |
| 10. | Literatur _____ | 19 |

1. Die internationale Zusammenarbeit der Schweiz

Ziel der internationalen Zusammenarbeit ist es, die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung der Länder des Südens und Ostens zu fördern und die Lebensbedingungen der Bevölkerung zu verbessern.

Die Vielfalt der Beziehungen des Nordens mit den Ländern des Südens und Ostens im Entwicklungsbereich ist im Begriff «internationale Zusammenarbeit» (IZA) zusammengefasst. Dazu zählen im Wesentlichen die Entwicklungszusammenarbeit, die Humanitäre Hilfe, die Entwicklungspolitik sowie die Friedensförderung und Menschenrechtspolitik.

Alle Aktivitäten der IZA zielen darauf ab, die Lebensbedingungen der am stärksten benachteiligten Menschen der Welt zu verbessern. Dabei kommen sowohl kurzfristige Massnahmen zum Zuge, beispielsweise bei Konflikten oder Naturkatastrophen, wie auch langfristige Massnahmen zur Lösung struktureller Probleme.

In allen Bereichen der IZA wird sowohl auf bilateraler und zunehmend auf multilateraler Ebene zusammengearbeitet. Denn Armut, Umweltzerstörung oder Migration haben weltweite Ursachen und Folgen und bedürfen der Koordination und der Bündelung der Kräfte. In der Regel findet die multilaterale Zusammenarbeit innerhalb internationaler Organisationen wie UNO, Weltbank, OSZE etc. statt. Aber auch die NGO vernetzen sich vermehrt international.

In der Schweiz tragen zur öffentlichen Hilfe in der IZA namentlich die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und die politischen Abteilungen des Aussendepartementes EDA bei. Hinzu kommen Beiträge weiterer Bundesämter sowie jene von Kantonen und Gemeinden. Total bewegen sich die öffentlichen Ausgaben für die IZA zwischen 0,4 und 0,45 Prozent des Bruttonationalprodukts. Hinzu kommt die private

Hilfe, die insbesondere von Nichtregierungsorganisationen (NGO), aber auch einigen Privatunternehmen geleistet wird.

1.1 Die wichtigsten Formen der internationalen Zusammenarbeit

Die **Entwicklungspolitik** liefert die konzeptionellen Grundlagen für die Entwicklungszusammenarbeit. Sie ist die politische Diskussion auf nationaler wie internationaler Ebene um Mittel und Massnahmen, die für die Entwicklungszusammenarbeit eingesetzt werden. Ihre Themen reichen von der Armutsreduktion über Ökologie bis zur globalen Sicherheit.

Die **Entwicklungszusammenarbeit** (EZA) ist langfristig angelegt und unterstützt gemäss schweizerischem Bundesgesetz «die Entwicklungsländer im Bestreben, die Lebensbedingungen ihrer Bevölkerung zu verbessern. Sie soll dazu beitragen, dass diese Länder ihre Entwicklung aus eigener Kraft vorantreiben.» Neben der traditionellen Projektarbeit widmet sie sich zunehmend der Förderung günstiger Rahmenbedingungen, z.B. in Justizwesen, Regierungsführung, Demokratie etc.

Die beiden wichtigsten Zweige der EZA sind die technische und die wirtschaftliche Zusammenarbeit. In der technischen Zusammenarbeit wird in erster Linie Wissen vermittelt, das die Menschen befähigt, die Entwicklung ihrer eigenen Gesellschaft mitzugestalten. Die wirtschaftliche Zusammenarbeit konzentriert sich darauf, die ökonomische Entwicklung der Länder des Südens und Ostens zu fördern. Dabei kommen Massnahmen wie Budgethilfe, Handels- und Investitionsförderung, Förderung der KMU etc. ebenso zum Einsatz wie die Unterstützung von Politikreformen und Infrastrukturprojekten.

Die **Humanitäre Hilfe** leistet bei Naturkatastrophen, Krisen und Konflikten Hilfe zugunsten von Menschen in Not. Ihre Kernbereiche sind

→ Prävention, Rettung, Überleben, Wiederaufbau und Anwaltschaft. Anwaltschaft heisst einerseits, auf internationaler Ebene ein Bewusstsein für die Anliegen der Opfer zu schaffen und sich für die Einhaltung von humanitären Grundsätzen zu engagieren; andererseits bedeutet es auch, Opfer durch die Präsenz von ZeugInnen zu schützen.

Sowohl die **Friedensförderung** wie die Förderung der **Menschenrechte** tragen dazu bei, die globalen Ursachen von Gewaltkonflikten zu entschärfen. Sie zielen darauf ab, dass Menschen sich sicherer fühlen. Die Schweizer Menschenrechtspolitik setzt unter anderem auf diplomatische Interventionen, Menschenrechtsdialoge und die Koordination mit andern Staaten. In der zivilen Friedensförderung werden Prozesse unterstützt, dank denen Konflikte mit friedlichen Mitteln ausgetragen und Spannungen abgebaut werden können.

1.2 Akteure der IZA

In der Schweiz arbeiten neben Bund, Kantonen und Gemeinden in der IZA auch halbstaatliche Institutionen, internationale Organisationen, Nichtregierungsorganisationen (NGO), Kirchen, Privatunternehmen, Gewerkschaften, Bildungsinstitutionen etc.

Auf Bundesebene sind vor allem zwei Stellen in die IZA involviert. Die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA ist zuständig für die Gesamtkoordination der Entwicklungs- und Ostzusammenarbeit mit andern Bundesämtern sowie für die humanitäre Hilfe der Schweiz. Die DEZA arbeitet in direkten Aktionen, unterstützt Programme multilateraler Organisationen und finanziert Programme schweizerischer und internationaler NGO. Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO konzentriert sich darauf, das wirtschaftliche Wachstum und die Integration der Partnerländer in die Weltwirtschaft zu fördern. Ferner sind die Politischen Abteilungen III und IV des Aussen-

departementes mit speziellen Aufgaben betraut. Während die PA III die Politik der Schweiz in den internationalen Organisationen koordiniert und umsetzt, ist die PA IV für die zivile Friedensförderung und die Stärkung der Menschenrechte zuständig.

Eine bedeutende Rolle spielen die internationalen Organisationen, allen voran die UNO und ihre Unterorganisationen, WTO, OECD etc. 25 internationale Organisationen und rund 180 internationale NGO und Netzwerke sind mit ihren Büros in Genf vertreten. ■



Marcel Kaufmann / bmi-bild.ch

Neben den staatlichen Stellen existiert in der Schweiz eine Vielfalt an NGO, die sich in der IZA auf verschiedene Fachbereiche spezialisiert haben. Ihre Aktionen reichen von Entwicklungsprojekten und –programmen, humanitären Einsätzen über Informations- und Bildungsarbeit bis zu entwicklungspolitischer Lobbyarbeit und Fairem Handel. Mit Ausnahme des Fairen Handels finanziert sich der grösste Teil über private Spenden. Zahlreiche NGO erhalten aber auch Bundesbeiträge oder führen im Auftrag des Bundes Projekte oder Programme durch.

Mehr Infos

Im Internet finden sich aktuelle und weiterführende Informationen zur internationalen Zusammenarbeit der Schweiz und ihrer Partner. Die Surf-Tipps:

- www.deza.admin.ch
- www.seco-cooperation.admin.ch
- www.eda.admin.ch/eda/de/home/topics.html
- www.un.org
- www.oecd.org/dac
- www.cinfo.ch

2. Der Stellenmarkt in der IZA

Der Trend auf dem Arbeitsmarkt der IZA geht zur Internationalisierung, dem vermehrten Einsatz von lokalem Personal sowie zu Kurzzeit-Aufträgen an KonsulentInnen statt langfristigen Personaleinsätzen. Und: Die Nachfrage nach Stellen und Praktika in der IZA übersteigt das Angebot bei weitem.

Das grosse Interesse an einer Tätigkeit in der IZA hält seit Jahren an. Viele wollen konkret dazu beitragen, das Gefälle zwischen den Industriestaaten und den Entwicklungs- und Schwellenländern zu verringern. Oder sie suchen eine Arbeit, die (wieder) sinnstiftend ist. Der Arbeitsmarkt in der IZA ist jedoch beschränkt – und er verlangt nach hochqualifizierten Fachkräften. Die komplexe Aufgabenstellung und das oft schwierige Umfeld erfordern Kompetenzen und Erfahrungen in den unterschiedlichsten Bereichen und stellen hohe Anforderungen an die beruflichen und persönlichen Fähigkeiten.

Der Stellenmarkt weist je nach Form der IZA besondere Merkmale auf. Die Durchlässigkeit von der einen zur andern Form ist eher beschränkt. Die schwache Dynamik hat zur Folge, dass sich meistens schon früh entscheidet, welche Laufbahnmöglichkeiten jemandem für die Zukunft offen stehen. Allgemein gültig ist, dass sich die Funktionen in Richtung Koordinations-

aufgaben, Management und Erwachsenenbildung verlagern.

2.1 Der Stellenmarkt in der Schweiz

Der IZA-Stellenmarkt in der Schweiz unterliegt einer viel schwächeren Rotation und Fluktuation als jener der Auslandstellen. Die meisten Organisationen stellen an ihrem Hauptsitz Fachpersonal an, das zuvor in der IZA im Ausland tätig war. Oft handelt es sich dabei um RückkehrerInnen aus Auslandseinsätzen der eigenen Organisation. Insgesamt sind in der Schweiz rund 3000 Personen im Bereich IZA beschäftigt, Administrationspersonal, Fundraiser etc. inklusive.

2.2 Der Markt für Auslandstellen

Bei den Auslandstellen liegen folgende Entwicklungen im Trend, wobei sie je nach Form der IZA stärker oder schwächer ausgeprägt sind:

- Der Stellenmarkt wird internationaler. Schweizer IZA-Organisationen rekrutieren ihre Fachkräfte öfter im Ausland. Dies trifft insbesondere auf Berufsprofile zu, für die in der Schweiz kein oder kaum Personal ausgebildet wird. Umgekehrt suchen NGO aus Deutschland, Österreich oder Grossbritannien häufiger Personal in der Schweiz, weil es hier französischsprachige Fachkräfte gibt, die





Marcel Kaufmann / bmi-bit.ch



sich wegen ihrer Sprachkompetenzen zum Beispiel für Einsätze in Westafrika besonders eignen.

- Statt Europäerinnen oder Nordamerikaner anzustellen, werden vermehrt lokale Fachkräfte eingesetzt. Viele Organisationen arbeiten vor Ort sogar ausschliesslich mit lokalem Personal. Besonders ausgeprägt ist dies in der Entwicklungszusammenarbeit, mit der Folge, dass das Stellenangebot in diesem Sektor seit Jahren rückläufig ist. Selbst bei jenen NGO, die darauf spezialisiert sind, Fachkräfte aus der Schweiz in den Süden zu entsenden, nehmen Anstellungen von lokalem Personal zu. Dies entspricht dem seit langem postulierten Grundsatz der Hilfe zur Selbsthilfe.
- In der Humanitären Hilfe macht sich diese Entwicklung weit weniger bemerkbar. Zwar versuchen auch humanitäre Organisationen im Sinne der Nachhaltigkeit («capacity building»), vermehrt mit lokalem Personal zu arbeiten. Aber die Natur des humanitären Soforteinsatzes (rasche, kurzfristige Interventionen; Aufgaben, für die externes, «neutrales» Personal vorausgesetzt wird) bringt es mit sich, dass es auch künftig eine relativ hohe Zahl von externen (nicht einheimischen) Fachleuten brauchen wird.
- Schliesslich zeichnet sich ab, dass künftig häufiger Kurzeitaufträge an KonsulentInnen vergeben werden, statt langfristig Per-

sonal einzusetzen. Diese Form prägt insbesondere die Ostzusammenarbeit, kommt aber immer mehr auch in der Zusammenarbeit mit den Ländern des Südens zum Zug.

- Die Friedensförderung gewinnt zwar zunehmend an Bedeutung, aber es gibt nur wenige langfristige Auslandstellen. In der Regel handelt es sich um kurze Missionen, beispielsweise im Rahmen von Einsätzen des Expertenpools der PA IV, der OSZE oder der NGO. In jedem Fall setzen sie sehr spezifische Erfahrungen voraus.

2.3 Der Stellenmarkt in den internationalen Organisationen

Weltweit verfügen die internationalen Organisationen (IO) über ein Potenzial von mehreren zehntausend Stellen in den verschiedensten Bereichen. Allerdings ist die Konkurrenz gross und international. Mit Ausnahme vom Standort Genf ist die Schweiz in IO personell oft untervertreten. Seit dem UNO-Beitritt im Jahr 2002 haben sich die Anstellungschancen von SchweizerInnen zwar verbessert, doch der Stellenmarkt ist zahlenmässig nach wie vor sehr beschränkt. Auch hier gilt, dass die Bedeutung und somit Anzahl an lokalen Fachkräften in den Projektländern zunimmt und mehr Kurzeitmandate vergeben werden.

Die Chancen, einen Job bei den IO zu erhalten, erhöhen sich, wenn man zuvor ein Nachwuchsprogramm durchlief oder eine Praktikumsstelle inne hatte. Einmal in den IO tätig, bieten sich qualifizierten Fachkräften sehr interessante Laufbahnmöglichkeiten.

Vertiefende Infos zu Stellen und Nachwuchsprogrammen der IO mit zahlreichen Tipps finden sich auf der Website von *cinfo*. ■

Wie findet man den Einstieg in die IZA?

Viele Wege können zu einer Arbeitsstelle in der IZA führen. Meistens verlaufen sie nicht geradlinig. Ausbildungen, Studien und Erfahrungen in den unterschiedlichsten Bereichen können in die IZA führen. Scheinbare Umwege über Freiwilligeneinsätze in Entwicklungsländern oder Arbeitserfahrungen in anderen Bereichen von Wirtschaft und Verwaltung erhöhen die Chancen. Neben spezifischen Ausbildungen wie NADEL, Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID) etc. bieten auch Praktika in der IZA sowie Nachwuchsförderungsprogramme von Bund und einigen UN-Organisationen Einstiegsmöglichkeiten. Die Programme laufen teilweise unter verschiedenen Namen wie Young Professionals Programme, Junior-Programme, Internship Programme, Research Assistant Programme, Graduate Programme etc. Surf-Tipp:

- www.cinfo.ch mit Publikationen zu Praktika und Alternativen für Jugendliche sowie Ausschreibungen für Praktika und Nachwuchsstellen in *cinfoPoste*

3. Anforderungen für eine Stelle im Ausland

Bei den Profilen für Auslandstellen kommen Geschichte und Kultur einer Organisation zum Ausdruck, ihr developmentpolitischer Ansatz, die Ziele ihrer Programme sowie ihr Verständnis von Zusammenarbeit mit lokalen Fachkräften. Je nach Organisation und Job fallen die Anforderungen recht unterschiedlich aus – mit einer Gemeinsamkeit: Sie steigen.

Eine abgeschlossene **Ausbildung** gilt bei allen Organisationen als Voraussetzung für Auslandseinsätze. Die Tendenz geht in Richtung höherer Abschlüsse. Einige Organisationen suchen ausschliesslich Fachleute mit Hochschulabschluss (Master), bei andern stehen auch erfahrenen Berufsleuten mit Lehrabschluss Möglichkeiten offen.

In jedem Fall setzen IZA-Organisationen auf eine mehrjährige **Berufserfahrung** nach Abschluss der Ausbildung. Wichtig ist dabei nicht der konkrete Arbeitgeber, sondern die Tatsache, dass Berufserfahrung die Professionalität fördert. Für einige Stellen ist Berufserfahrung im Ausland, teilweise sogar in der IZA, erwünscht oder erforderlich, beispielsweise für Projekt- oder ProgrammleiterInnen, BeraterInnen, Chefdelegierte und KoordinatorInnen. Reiseerfahrungen können zwar wertvoll sein, werden aber nicht als Berufserfahrung anerkannt.

Für bestimmte Stellen werden **weitere Fähigkeiten** verlangt, die als Zusatzausbildungen oder Berufserfahrungen ausgewiesen wer-



→ den müssen. Dabei handelt es sich meist um Kompetenzen in Management, Projektentwicklung, Konfliktlösung, interkulturelle Kompetenz, Berufsbildung, Erwachsenenbildung oder Beratung. Für einige Arbeitsgebiete wie das Gesundheitswesen oder die Landwirtschaft sind tropenspezifische Kenntnisse erforderlich.

litischen Themen und mit den Verbesserungen der Nord-Süd-Beziehungen auseinandergesetzt haben, sei es im Rahmen der Ausbildung oder durch ein Engagement in Organisationen, Arbeits- oder Aktionsgruppen. Dabei legen einige NGO besonderen Wert darauf, dass ihre MitarbeiterInnen die IZA als partnerschaftlichen Lernprozess und als eine «echte Bege-

Eine robuste physische und psychische **Gesundheit** gehört zu den wichtigsten Anforderungen, insbesondere für Einsätze in der Humanitären Hilfe.

Für Einsätze in der Entwicklungszusammenarbeit ist der **Zivilstand** nicht ausschlaggebend. Für bestimmte Stellen ist jedoch ein Aufenthalt mit Kindern, zum Beispiel



Felix Pfister-Jauch / bmi-bild.ch

In der Regel sind gute bis sehr gute mündliche und schriftliche **Fremdsprachenkenntnisse** erforderlich. Die Sprache richtet sich nach dem Einsatzland, im Vordergrund stehen Englisch, Französisch und Spanisch. Für einzelne Stellen wird die Bereitschaft vorausgesetzt, eine lokale Sprache zu erlernen. Fachleute arbeiten in der Regel in internationalen Teams. Dort, wo rasch wichtige Entscheide getroffen werden müssen wie z.B. in der Humanitären Hilfe, ist es besonders wichtig, dass die Arbeit nicht durch sprachliche Barrieren behindert wird.

Verschiedene Organisationen verlangen explizit, dass sich BewerberInnen mit **entwicklungspo-**

gnung mit anderen Menschen, Kulturkreisen und Lebensweisen» verstehen. Sie setzen «Offenheit für Menschen fremder Kulturen und Solidarität mit Benachteiligten» für einen Einsatz voraus.

Als **persönliche Voraussetzungen** nennen einige Organisationen eine untere **Altersgrenze** von 23 Jahren. Die konkreten Anforderungsprofile in Stellenausschreibungen deuten allerdings darauf hin, dass das Mindestalter eher bei 26 Jahren liegt. Das Durchschnittsalter bei Auslandsinsätzen liegt – grob geschätzt – bei 35 Jahren. Auf eine obere Altersgrenze legt man sich in der Regel nicht fest. Ein Einstieg in die IZA über 40 ist jedoch eher schwierig.

wegen erhöhten Risiken, schwierigen Lebensbedingungen, fehlenden Schulen oder häufigem Wechsel des Arbeitsortes, nicht empfehlenswert oder ausgeschlossen. Bei Organisationen der Humanitären Hilfe dagegen gilt wegen des noch höheren Risikos für die meisten Stellen: unverheiratet oder bereit allein auszureisen.

Besondere oder abweichende Anforderungen

- **... bei Organisationen im kirchlichen Umfeld**

Für einige der Kirche nahestehenden Organisationen sind Glaubensfragen oder die Zugehörigkeit zur Kirche wichtig oder sogar Bedingung.

- **... bei einigen NGO**

Einige wenige NGO verlangen, dass BewerberInnen in der Schweiz Wohnsitz haben, einerseits damit sie problemlos an Ausreisevorbereitungen teilnehmen können und andererseits weil von ihnen erwartet wird, dass sie in der Schweiz Sensibilisierungsarbeit leisten können.

- **... bei Organisationen in den Bereichen Friedensförderung/ Menschenrechte**

Die Anforderungen sind denen für Einsätze in der Humanitären Hilfe sehr ähnlich. Für die sog. Friedensförderungseinsätze des VBS ist eine militärische Ausbildung bzw. ein Offiziersgrad erforderlich.

- **... bei internationalen Organisationen**

Für Anstellung bei internationalen Organisation lauten die Voraussetzungen generell Studienabschluss auf Masterstufe, aus-

gezeichnete Englischkenntnisse, mehrjährige Berufserfahrung in einem internationalen Kontext, Bereitschaft zu hoher Mobilität. Eine Ausnahme bilden Praktika und das Freiwilligen-Programm der UNO (UNV), das zwar in der Regel Berufs- aber nicht immer Auslandsfahrung voraussetzt.

- **... bei der DEZA**

Kaderstellen am Hauptsitz in der Schweiz oder in den Koordinationsbüros im Ausland werden in der Regel mit SchweizerInnen besetzt. Neben Englisch wird auch eine zweite Amtssprache verlangt. Für das Nachwuchsprogramm der DEZA brauchen BewerberInnen das Schweizer Bürgerrecht oder die Niederlassungsbewilligung, ebenfalls für das SKH.

- **... für KonsulentInnenaufträge**

An KonsulentInnen werden bezüglich Ausbildung, Berufserfahrung, Auslandsfahrten sowie Sprachkenntnisse hohe Anforderungen gestellt. Häufig werden auch länderspezifische oder regionale Kenntnisse vorausgesetzt.

- **... für Stellen in der Schweiz**

Für Stellen am Hauptsitz der Organisationen in der Schweiz werden Personen mit grosser Auslandsfahrung in der IZA bevor-

zugt, oft sind es RückkehrerInnen von Auslandseinsätzen der eigenen Organisation. Stellen im administrativen Bereich sind davon ausgenommen.

- **... für ehrenamtliche Tätigkeiten in der Schweiz**

In der Schweiz gibt es hunderte von Solidaritäts- und Aktionsgruppen, die für ihre Aktivitäten freiwillige MitarbeiterInnen für ein unentgeltliches Engagement suchen. Die Anforderungen für diese Tätigkeiten hängen von der Art der zu leistenden Arbeit ab.

Ferner gelten für folgende Personengruppen abweichende Anforderungen

Jugendliche (Jugendeinsätze), PraktikantInnen, SeniorInnen, Zivildienstleistende. *cinfo* bietet dazu spezifische Informationen und Publikationen auf der Website an. ■

Bildung und Forschung

Eine solide berufliche Grundausbildung und gezielte Weiterbildungen erhöhen die Chancen für eine Anstellung in der IZA, ersetzen aber keinesfalls fehlende Berufserfahrung. Den Beruf «Fachkraft der internationalen Zusammenarbeit» gibt es nicht und somit auch keine IZA-Grundausbildung. Hingegen steht ein breites Weiterbildungsangebot zur Verfügung, das man auf der Website von *cinfo* in der Suche «Bildungsangebote Aus- und Weiterbildung in der IZA» findet. Neben einigen länger dauernden universitären Weiterbildungszyklen werden auch modulartige kürzere Weiterbildungen aufgeführt.

Das Angebot in der Schweiz boomt. Neben «klassische» Themen wie Projekt- und Programm-Management oder Gesundheit sind Aus- und Weiterbildung wie zum Beispiel Friedensförderung, interkulturelle Kompetenzen etc. getreten. Zudem gibt es weitere Angebote im umliegenden Ausland.

Verschiedene schweizerische Universitäten und Fachhochschulen beteiligen sich aktiv an der Forschungspartnerschaft mit Entwicklungsländern, teilweise mit konkreten Förderungsprogrammen für junge ForscherInnen.

4. Gesuchte Berufe

Das berufliche Spektrum der Fachleute, die in der IZA arbeiten, ist breit. Viele IZA-Organisationen suchen heute allerdings lokales Fachpersonal in den Einsatzländern.

Die nachfolgende Auswahl gesuchter Berufe und Berufsbereiche ist kein systematisches Register. Vielmehr handelt es sich um die Berufsbezeichnungen, die in den

Stellenausschreibungen des Online-Stellenanzeigers *cinfoPoste* verwendet werden. Statistische Angaben zur Häufigkeit sind auf der Website von *cinfo* zu finden. ■

10

| Berufsbereich | Berufsbezeichnung |
|-----------------------------------|--|
| Administration und Logistik | Sekretariat, Management, Administration, Human Resources, Finanzwesen |
| Bauwesen | Raumplanung, Architektur, Malerei, Tiefbau, Wasserbau, Schlosserei, Maurerei, Schreinerei, Zimmerei |
| Bildung | Unterricht, Erwachsenenbildung, Erziehung |
| Gesundheit | Humanmedizin, Pharmazie, Therapie, Zahnpflege, Pflege, Ernährungsberatung |
| Land- und Forstwirtschaft | Agronomie, Forstwirtschaft, Tierzucht, Tiermedizin |
| Medien und Kommunikation | Information, Dokumentation, Übersetzung, Public Relations, Werbung, Marketing |
| Naturwissenschaften | Biologie, Geologie, Hydrologie, Physik, Chemie, Mathematik, Umweltwissenschaften, Geographie, Ernährungswissenschaften |
| Rechtswissenschaften | Justiz, Rechtswissenschaften |
| Sozial- und Geisteswissenschaften | Soziologie, Politologie, Ethnologie, Anthropologie, Geschichte, Psychologie, Linguistik, Demographie, Theologie, Kunst und Kultur, Pädagogik |
| Sozialwesen | Animation, Sozialarbeit |
| Technik | Informatik, Mechanik, Elektronik |
| Wirtschaft | Ökonomie, Bankwesen, Handel, Tourismus |

Für folgende Berufe oder Berufsgruppen sind *cinfo* keine Stellenausschreibungen bekannt

| Berufsbereich | Berufsbezeichnung |
|----------------|--|
| Administration | Bankangestellte |
| Dienstleistung | Grafik, Dekoration, Hotellerie, Service, KöchInnen, Körperpflege, Tierpflege, Verkauf |
| Gesundheit | Hilfsberufe, z.B. PflegeassistentInnen, Arztgehilfinnen; Musik-, Tanz-, Malthérapie, Massage |
| Kultur, Kunst | Theater, Musik, Tanz, Kunsthandwerk, Fotografie, Film, Mode |
| Bildung | Kleinkindererziehung, Kindergarten |



Marcel Kaufmann / bmi-bild.ch

5. Funktionsbezeichnungen

Für Auslandeinsätze werden Fachleute mit einer soliden Berufserfahrung gesucht. In Stelleninseraten wird jedoch häufig die Funktion und nicht die Berufsbezeichnung in den Vordergrund gestellt. Ein Überblick über IZA-typische Funktionen.

AdministratorInnen

AdministratorInnen arbeiten in der Verwaltung von Programmen und Projekten (Personalwesen, Finanzen, Planung). Bei einigen Organisationen werden sie auch mit logistischen Aufgaben betraut, beispielsweise mit der Bereitstellung von technischem Material und Infrastruktur. In der Entwicklungszusammenarbeit wird diese Funktion in der Regel von einheimischen Fachleuten ausgeführt, in der humanitären Hilfe dagegen zieht man häufig ausländische Fachleute bei.

Assoziierte ExpertInnen

siehe JPO

BeraterInnen

Beratungsaufgaben umfassen Situationsanalysen, Planungs- und Koordinationsaufgaben, Aus- und Weiterbildungskonzepte. BeraterInnen gelangen in allen Bereichen der IZA zum Einsatz, beispielsweise in der landwirtschaftlichen Beratung, der Beratung kleiner und mittlerer Unternehmen und Betriebe (KMU-Förderung) oder in der Beratung von nichtstaatlichen Organisationen. Die Beratung ist zu einer

der wichtigsten Aufgaben der IZA geworden. Verschiedene Organisationen sind schwerpunktmässig in diesem Bereich tätig.

BeobachterInnen

Diese Funktion wird meistens im Zusammenhang mit friedensfördernden Massnahmen erwähnt, z.B. WahlbeobachterIn, MenschenrechtsbeobachterIn.

Delegierte

In langfristigen Projekten der Entwicklungszusammenarbeit vertreten Delegierte Ziele und Interessen einer Organisation, beispielsweise gegenüber Regierungsstellen oder NGO. In der Humanitären Hilfe werden sie mit spezifischen Aufgaben zur raschen Umsetzung effizienter Nothilfe betraut.

ExpertInnen

ExpertInnen sind als VermittlerInnen von Wissen, als PlanerInnen, OrganisatorInnen oder ManagerInnen tätig. Die Bezeichnung ExpertIn wird vor allem von internationalen, staatlichen oder vom Staat weitgehend finanzierten Organisationen verwendet.

Freiwillige (Fachkräfte) im Ausland

Einige IZA-Organisationen stellen qualifizierte Fachleute an, die bereit sind, bei einer Partnerorganisation im Süden gegen eine relativ bescheidene, dem Einsatzland und der eigenen familiären Situation

→ angepasste Lebenskostenentschädigung zu arbeiten. Für diese Einsätze wird ein hohes persönliches Engagement erwartet. Das Ideal der Gemeinnützigkeit, das gemeinsame Wirken mit Menschen der Partnerorganisation, solidarisches Handeln und gegenseitiges Lernen wird betont. Einige Organisationen verpflichten ihre Freiwilligen, sich an der Mittelbeschaffung zu beteiligen, andere erwarten auch nach der Rückkehr in der Schweiz eine Weiterführung ihres Engagements. Heute wird der Ausdruck «Freiwillige» immer weniger angewendet. Er beschränkt sich auf den materiellen Status und das Engagement und wird daher zu Unrecht mit einem tieferen professionellen Niveau in Verbindung gebracht.

Freiwillige in der Schweiz

Unzählige MitarbeiterInnen unterstützen IZA-Organisationen oder setzen sich für konkrete Projekte und Aktionen ein. Ohne ihr unentgeltliches Engagement wäre die Arbeit vieler NGO undenkbar.

GeneralistIn

Als GeneralistInnen werden in der IZA Personen bezeichnet, die nicht fachspezifisch eingesetzt werden, sondern übergeordnete Funktionen wie Koordination oder Programmverantwortung übernehmen. Es sind meistens berufserfahrene IZA-Fachkräfte. Unter den GeneralistInnen findet man HistorikerInnen, ÖkonomInnen, Sozio-

logInnen, ManagerInnen, PolitologInnen usw.

JPO, Junior Professional Officer, Junior-Beauftragte oder -ExpertInnen

Diese Bezeichnungen werden für Nachwuchskräfte verwendet, die in Nachwuchsprogrammen internationaler Organisationen arbeiten. Auch die DEZA spricht im Rahmen ihres Nachwuchsförderungsprogramms von JPO.

KonsulentInnen

KonsulentInnen führen befristete Aufträge meist kürzerer Dauer durch. Es kann sich dabei einerseits um Aufgaben im Zusammenhang mit der Planung, Durchführung und Evaluation von Projekten, Programmen und Aktivitäten der IZA handeln, andererseits um Ab-

klärungen, Gutachten, Beratungen oder um die Vermittlung von spezifischem Fachwissen.

KooperantInnen/Coopérant/e

Organisationen im französischen Sprachraum sowie deutsche Organisationen, die diese Funktionsbezeichnung verwenden, unterstreichen damit, dass ihnen die partnerschaftliche Zusammenarbeit wichtig ist.

Projekt- oder ProgrammkoordinatorInnen

KoordinatorInnen sind für das Zusammenwirken aller Beteiligten innerhalb eines Projekts, eines Programms oder einer humanitären Aktion verantwortlich. Zu ihren Aufgaben gehören: Situationsanalyse, Planung, Koordination und Begleitung der von der Schweiz mitfinan-





Marcel Kaufmann / bmi-bild.ch

zierten Projekte, Kontakte zu Behörden und anderen Akteuren.

**Korpsangehörige/
ExpertInnenpool**

Korpsangehörige sind Personen, die zu einem Reservepool gehören und grundsätzlich sofort einsetzbar sind, beispielsweise für humanitäre Soforteinsätze oder kurzfristige Missionen in der Friedensförderung. Da die Einarbeitungszeit fehlt, müssen sie in hohem Masse kompetent und flexibel sein.

PraktikantInnen

In Projekten und Programmen «on the Job» lernen und in beschränktem Masse Verantwortung übernehmen: So könnte man diese Funktion umschreiben. In der IZA gibt es keine Vorpraktika, sondern nur Angebote während oder nach der Ausbildung. Es werden auch Praktikumsplätze in der Schweiz angeboten.

**Projekt- oder
Programm-MitarbeiterInnen**

Projekt- oder Programm-MitarbeiterInnen sind Fachleute, die in einem Projekt der Entwicklungszusammenarbeit tätig sind. Sie arbeiten in der Regel während einer begrenzten Zeit als VermittlerInnen von Wissen oder mit Beratungsfunktionen im Rahmen einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Diese Funktion wird mehr und mehr durch einheimische Fachkräfte wahrgenommen.

**Wissenschaftliche
MitarbeiterInnen**

Sie bearbeiten selbständig anspruchsvolle Sachgebiete mit analytischen und konzeptionellen Aufgaben. Sie tragen die Verantwortung für die Planung und Ausführung der Aufgaben, leiten Projekte und koordinieren Aufgaben in komplexen Bereichen. Die Bezeichnung wird vor allem von der eidgenössischen Verwaltung für Inlandstellen verwendet.

Young Professionals

Analog den Programmen für Assoziierte ExpertInnen oder JPO bieten internationale Organisationen, vor allem die Weltbankgruppe sowie die regionalen Entwicklungsbanken, jungen Fachkräften das sogenannte Young Professional Programm als Einstiegsmöglichkeit an. ■

6. Anstellungsbedingungen für Auslandeinsätze

Die Unterschiede bei den Anstellungsbedingungen für Auslandeinsätze sind zum Teil beträchtlich. Es lohnt sich, sich bei potenziellen Arbeitgeberern frühzeitig darüber zu informieren.

Vertragsdauer

In der Entwicklungszusammenarbeit laufen die Arbeitsverträge der meisten Organisationen über zwei bis drei, ausnahmsweise fünf Jahre. In der humanitären Hilfe sowie bei friedenserhaltenden Massnahmen werden eher kürzere Verträge abgeschlossen. Diese können von ein paar Wochen bis zu einem Jahr, in seltenen Fällen länger dauern. Eine Ausnahme stellt das IKRK dar, das für Delegierte ebenfalls längere Einsatzverträge anbietet.

Lohn,

Lebenskostenentschädigungen

Die Lohnansätze sind sehr verschieden. Je nach Organisation und Anstellungsstatus wird ein in der Schweiz berufsübliches Salär bezahlt oder eine Entschädigung entrichtet, die sich nach den örtlichen Lebenskosten und der sozialen Situation der angestellten Person bemisst. Dazwischen gibt es viele Abstufungen.

Unterstützung bei der Wiedereingliederung

Einige Organisationen, die eine Lebenskostenentschädigung entrichten, bezahlen für jeden Monat der Einsatzdauer zusätzlich einen Wie-

dereingliederungsbeitrag. Dieser dient nach der Rückkehr als materielle Reintegrations-Hilfe. Auch andere Organisationen unterstützen Rückkehrende; die Angebote sind sehr unterschiedlich.

Sozialleistungen,

Versicherungen, Pensionskasse

Die Ansätze richten sich in der Regel nach schweizerischen Normen. Der Versicherungsschutz ist meistens umfassend und den Risiken in den betreffenden Ländern angepasst. Die Regelungen betreffend Pensionskassen hingegen sind sehr verschieden. Genaue Abklärungen und vertragliche Vereinbarungen sind besonders bei kleinen sowie bei ausländischen Organisationen dringend zu empfehlen.

Steuern

Die Einsatzorganisationen informieren über die in den betreffenden Ländern übliche Praxis. Information und Beratung bietet auch Swiss-emigration, der Informations- und Beratungsdienst für Auslandsaufenthalte und Auswanderung im Bundesamt für Migration (Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement) an.

Finanzielle Eigenleistungen

Einige nichtstaatliche Organisationen, die im Rahmen der persönlichen Entwicklungszusammenarbeit tätig sind, erwarten von ihren AuslandmitarbeiterInnen, dass sie sich an der Mittelbeschaffung

beteiligen, beispielsweise indem sie durch Rundschreiben im Bekannten- und Freundeskreis auf ihre Tätigkeit aufmerksam machen und zu Spenden aufrufen.

Heimaturlaub

Einige Organisationen übernehmen nach einer bestimmten Einsatzzeit die Reisekosten für einen Heimaturlaub. Dieser wird oft mit einer Weiterbildung und/oder Sitzungen in der Schweiz verbunden.

Vertragsende

Der Einsatz ist in der Regel mit der Rückkehr vertraglich beendet. Einige Organisationen der personellen Zusammenarbeit erwarten jedoch ein weiterführendes Engagement in der Informations- und Sensibilisierungsarbeit in der Schweiz.

Zusatz- oder PartnerInnenvertrag

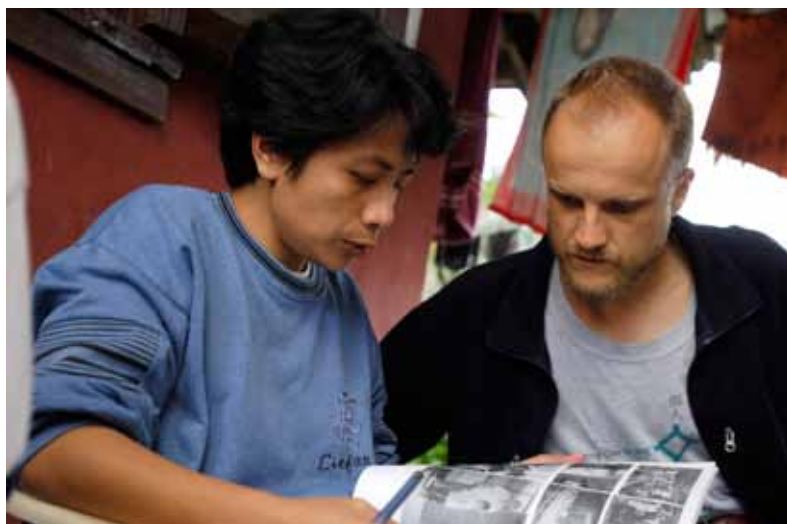
Einige Organisationen unterstützen eine berufliche Tätigkeit der Partnerin oder des Partners, doch nur wenige regeln eine solche Tätigkeit in einem Vertrag.

Erhöhte Risiken

Wo die Ausübung einer Tätigkeit voraussichtlich mit erhöhten Risiken verbunden ist (beispielsweise in der Humanitären Hilfe), wird dies in der Regel bereits bei der Stellenausschreibung, spätestens aber im Vertrag erwähnt.

Weitere Leistungen

In den Verträgen werden weitere Leistungen geregelt, beispielsweise: Reisekosten, Transportkosten im Land, Fahrzeugbenützung, Wohnungsmiete, Umzugskosten, Kosten für die Einstellung von Möbeln in der Schweiz, Weiterbildungskosten. Insbesondere bei der oben erwähnten Lebenskostenschädigung ist die Gesamtheit der Leistungen in Betracht zu ziehen. ■



Marcel Kaufmann / bmi-bild.ch

7. Ausreisevorbereitung, Unterstützung während des Einsatzes und nach der Rückkehr

Eine gute Vorbereitung ist für einen erfolgreichen Einsatz im Ausland und die weitere berufliche Laufbahn sehr wichtig. Eine intensive Auseinandersetzung mit der Rückkehr ist ebenfalls ratsam. Denn sie löst oft Unsicherheiten aus.

Wer einen Vertrag abschliesst, hat sich in der Regel bereits mit den Erwartungen, Herausforderungen und Konsequenzen auseinandergesetzt, die mit einer Anstellung im Ausland verbunden sind. In der **Vorbereitungsphase** werden einzelne Aspekte noch einmal vertieft. Die entsprechenden Angebote der Organisationen sind sehr unterschiedlich in Bezug auf Dauer und Inhalt. Sie können einige Tage, Wochen oder Monate dauern. Manche Organisationen verstehen die Vorbereitung als langfristigen Prozess und verbinden sie mit einem vorgängigen Engagement in der Schweiz oder der Teilnahme an entwicklungspolitischen Tagungen und Seminaren.

Mehrere Organisationen führen interne Kurse und Workshops durch oder schliessen sich dafür mit anderen zusammen, andere bieten ein individuell zugeschnittenes Vorbereitungsprogramm an. Viele empfehlen oder erwarten auch von den begleitenden PartnerInnen eine Teilnahme an der Vorbereitung. Denn er oder sie gibt oft eine Stelle auf ohne zu wissen, ob sich im

Einsatzland eine berufliche Tätigkeit ergeben wird. In der Schweiz gelebte Modelle von partnerschaftlicher Arbeitsteilung und Teilzeitarbeit sind plötzlich nicht mehr möglich. Die Ausreise mit Kindern verlangt ebenfalls eine spezielle Vorbereitung.

Während des Einsatzes ist die anstellende Organisation Ansprechpartnerin für alle Fragen, die sich in Zusammenhang mit der Ausführung der Arbeit stellen. Einige Organisationen stellen für die Betreuung ihrer Mitarbeitenden vor Ort Koordinationsbüros und/oder Weiterbildungsprogramme zur Verfügung.

Erfahrungen zeigen, dass der **Rückkehrprozess** nach einem mehrjährigen Auslandsaufenthalt oft ebenso intensiv ist wie die Ausreise: Zu den Veränderungen im persönlichen Umfeld kommt die Konfrontation mit den Veränderungen im Heimatland. Je nach Arbeitsmarktlage gestaltet sich die Arbeitssuche mehr oder weniger schwierig. Bei einigen Rückkehrenden besteht der Wunsch nach einer beruflichen Weiterbildung oder sogar nach einer beruflichen Neuorientierung. Deshalb ist es wichtig, sich bereits während des Auslandsaufenthaltes mit dieser Phase auseinanderzusetzen.

Workshops von *cinfo* zu Ausreise, Rückkehr und Laufbahnfragen: siehe Website von *cinfo*



Marcel Kaufmann / bmi-bild.ch

8. Stellenausschreibungen in der internationalen Zusammenarbeit

Wo findet man offene Stellen, wer hat die Übersicht?

Die meisten schweizerischen (staatliche und nichtstaatliche), einige ausländische sowie eine Auswahl internationaler Organisationen schreiben ihre IZA-Stellen in der Online-Stellendatenbank *cinfoPoste* aus. Die Jobbörse umfasst alle Bereiche der IZA und alle Arten von Anstellungsverhältnissen, einschliesslich Nachwuchsstellen und -programmen. Praktika gelangen jedoch nur teilweise zur Ausschreibung.

Organisationen aus dem benachbarten Ausland publizieren vermehrt Inserate in *cinfoPoste*. Ihr besonderes Interesse gilt KandidatInnen französischer Muttersprache oder mit sehr guten Französischkenntnissen.

Die **Bundesverwaltung**, inklusive DEZA, schreibt offene Inlandstellen auch auf der Online-Jobbörse des Eidgenössischen Personalamtes, ihren Websites und zum Teil in der Presse aus. Für den Schweizerischen Expertenpool für zivile Friedensförderung gelten besondere Anstellungs- und Rekrutierungsbedingungen.

Das **IKRK** ist die IZA-Organisation mit dem grössten Stellenangebot in der Schweiz. Ausführliche Stelleninformationen findet man auf der Website des IKRK. In besonderen Fällen schreibt das IKRK auch Stellen in *cinfoPoste* aus.

Alle **internationalen Organisationen** (IO) schreiben offene Stellen auf ihren Websites aus. In *cinfoPoste* sind alle Nachwuchsstellen bei internationalen Organisationen publiziert, die von der DEZA, dem SECO oder dem EDA finanziert werden, sowie einzelne Stellen für Fachkräfte.

Aufträge für KonsulentInnen schreiben die DEZA, das SECO und weitere Bundesstellen auf ihren Websites aus, wenn diese einen grösseren Umfang haben. Internationale und nichtstaatliche Organisationen vergeben ihre punktuellen Aufträge meist direkt, während sie längerfristige Mandate zum Teil auf ihren Websites ausschreiben. ■

Offene Stellen online:

- www.cinfoposte.ch
- www.deza.admin.ch
- www.eda.admin.ch
- www.epa.admin.ch
- www.cicr.ch



9. Vorgehen bei der Bewerbung

Eine Bewerbung für einen Job in der IZA macht Sinn, wenn die allgemeinen Anforderungen erfüllt und auch die persönlichen und beruflichen Konsequenzen durchdacht sind. Ein paar Tipps und Infos.

Eine Bewerbung auf eine konkret ausgeschriebene Stelle ist in der Regel erfolgreicher; einige Organisationen gehen gar nicht erst auf Spontanbewerbungen ein. Weitere Infos zu diesem Aspekt finden sich in der Suche «Organisationen» auf der Website von *cinfo* unter der jeweiligen Organisation.

Bewirbt man sich auf eine IZA-Stelle im Ausland, sollte die Motivation dafür klar ersichtlich sein. Informationsveranstaltungen, Gespräche mit Rückkehrenden und allenfalls eine Beratung können die Reflexion unterstützen.

SchweizerInnen steht es grundsätzlich offen, sich bei ausländischen Organisationen zu bewerben. Allerdings ist in vielen Ländern die Zahl der BewerberInnen aus dem eigenen Land so gross, dass Personen aus dem Ausland weniger Chancen haben. Ausnahmen sind die Ausschreibungen in *cinfo-Poste*. Meist suchen ausländische Organisationen hier bewusst Personen mit ausgezeichneten Französischkenntnissen und/oder qualifizierte Fachleute mit mehrjähriger IZA-Erfahrung.

Ähnlich verhält es sich auch bei schweizerischen IZA-Organisationen: Sie zeigen sich in der Regel dann an Bewerbungen aus dem Ausland interessiert, wenn die KandidatInnen ausgewiesene Fachleute mit jahrelanger IZA-Erfahrung sind. In Einzelfällen wird eine Niederlassungsbewilligung in der Schweiz verlangt, was in den Stelleninseraten vermerkt ist.

Internationale Organisationen schreiben ihre Stellen fast immer international aus. Dadurch vervielfacht sich die Zahl der Bewerbungen. Informationen zu den internationalen Organisationen und deren Rekrutierungsverfahren sind auf den Websites des EDA und bei *cinfo* zu finden. ■



10. Literatur

Ab ins Ausland! Im Ausland leben, reisen, studieren, arbeiten / Norbert Winistörfer. Zürich: Beobachter, 2006.
ISBN 3-85569-353-6

... als wären wir gleichwertig: Geschichten aus 20 Jahren Entwicklungszusammenarbeit mit EcoSolidar / Diether Grünenfelder. Zürich: Orell Füssli, 2006.
ISBN 3-280-06072-9

Another day in paradise: international humanitarian workers tell their stories / Carol Bergman. Maryknoll, NY: Orbis Books, 2003.
ISBN 1-57075-487-X

Arbeiten in der Entwicklungszusammenarbeit: zwischen Bauern und Ministern: Erfahrungsberichte, Anforderungsprofile, Chancen / Ulrike Bartels, Simone Hozwarth. Freiburg: Interconnections, 2006.
ISBN 3-86040-130-0

The Art of Crossing Cultures / Craig Storti. Boston, London: Brealey, 2001.
ISBN 1-85788-296-2

Helfer unterwegs: Geschichten eines Landschulmeisters, Kinderdorfleiters und Katastrophenhelfers / Arthur Bill. Bern: Stämpfli, 2002.
ISBN 3-7272-1323-X

Herausforderung Mensch: 40 Jahre Entwicklungshelferinnen – Wirkungen und Partnersichten / Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe AGEH. Köln: AGEH, 1999.
ISBN 3-928468-13-8

The humanitarian companion: a guide for international aid, development, and human right workers / John H. Ehrenreich. Bourton on Dunsmore: ITDG, 2005.
ISBN 1-85339-601-X

Les mirages de l'aide internationale: quand le calcul l'emporte sur la solidarité / David Sogge. Paris: Charles Léopold Mayer, 2003.
ISBN 2-8290-0285-7

La mondialisation, et après...: quel développement au 21ème siècle? / Peter Niggli. Berne: Communauté de travail, 2004.
ISBN 3-033-00223-4

Nach der Globalisierung: Entwicklungspolitik im 21. Jahrhundert / Peter Niggli. Zürich: Rotpunktverlag, 2004.
ISBN 3-85869-285-9

La politique suisse de solidarité internationale: de la coopération au développement global / Catherine Schümperli. Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes, 2007.
ISBN 978-2 88074-730-5

Sauveteurs de l'impossible: un engagement à haut risque / Barthold Bierens de Haan. Paris: Berlin, 2005.
ISBN 2-7011-3769-1

Volontaire en ONG: l'aventure ambiguë / Amina Yala. Paris: Charles Léopold Mayer, 2005.
ISBN 2-84377-109-9

Voyageur, certes! Solidaire, vraiment? Boîte à outils de 50 fiches utiles avant, pendant et après un voyage, un chantier, une mission ou un long séjour / Christophe Vardon. Paris: GRAD, 2007

Weltwissen: Entwicklungszusammenarbeit in der Weltgesellschaft / Markus Kaiser. Bielefeld: Transcript, 2003.
ISBN 3-89942-112-4

Impressum

Centre d'information, de conseil et de formation pour les professions de la coopération internationale

Zentrum für Information, Beratung und Bildung für Berufe in der internationalen Zusammenarbeit



Redaktion *cinfo*
Fotos www.bmi-bild.ch

© *cinfo* Januar 2008
Rue Centrale 121
Case postale
CH-2500 Bienne 7
Tél. +41 32 365 80 02
Fax +41 32 365 80 59
info@cinfo.ch
www.cinfo.ch

Dieses Dossier ist nur in einer PDF Version verfügbar.
Es kann gratis heruntergeladen werden unter www.cinfo.ch.

Ce dossier est également disponible en français.
