JAHRESBERICHT
2012

AGEH
mitmenschen.
Arbeitsgemeinschaft für
Entwicklungshilfe e.V.

03 **Die Wirkung von Personeller Zusammenarbeit –** Lebensqualität und Interaktion sind Schlüsselbegriffe

10 **Einblicke in die Arbeit der AGEH –** von der Personalvermittlung bis zum Zivilen Friedensdienst

16 **Fachkräfte im Entwicklungsdienst 2012**

18 **Die AGEH in Zahlen - von Fakten zu Bewerberzahlen und Personalprogrammen bis zum Spektrum der Auftraggeber**

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Freundinnen und Freunde,

Seit einigen Jahren wird in Wissenschaft und in gesellschaftspolitischen Überlegungen die Thematik der „Lebensqualität" intensiv diskutiert. So hat z.B. der Präsident des Zentralkomitees der deutschen Katholiken im Januar 2013 gefordert, dass sich der Wohlstandsbegriff mehr an „Lebensqualität" zu orientieren habe. Das Wirkmodell der AGEH basiert in seinen Grundlagen auf den Überlegungen zur „Lebensqualität" und schließt sich somit auch an diese aktuelle Diskussion an.

So war die Entwicklung eines Wirkmodells der Personellen Zusammenarbeit in den letzten Jahren ein herausragendes Projekt der AGEH. 2012 trat dieses Vorhaben in eine entscheidende Phase ein. Das seit 2008 entwickelte Wirkmodell wurde erstmals über die konzeptionell-theoretische Auseinandersetzung hinaus einem Praxistest mit Fachkräften unterzogen. Hier sollte sich zeigen, ob die bisherigen Überlegungen die Wirklichkeit der Entwicklungsfachkräfte richtig erfasste und vor allem, ob es möglich ist, auf der Grundlage dieses Modells die Wirksamkeit von Fachkräften gezielt zu fördern und zu erfassen.

Die Erkenntnisse aus den Pilotanwendungen, die daraus resultierende Weiterentwicklung des bereits 2009 im Rahmen der Fachtagung zum 50-jährigen Jubiläum der AGEH vorgestellten Wirkmodells, sowie sich daraus ergebende Überlegungen für die weitere Gestaltung der Personellen Zusammenarbeit der AGEH bilden den Schwerpunkt unseres Jahresrückblickes.

Michael Steeb
AGEH Geschäftsführer

1

PERSONE

Im vergangenen Jahr hat sich die AGEH intensiv damit befasst, was Wirkungsorientierung für die Personelle Zusammenarbeit bedeutet. Drei Aspekte sind hier für die AGEH relevant:

> Im Dialog der AGEH mit ihren Auftraggebern geht es um die Frage, ob und wie deren Erwartungen an individuelle Personalvorhaben erfüllt werden und wie Fachkräfte wirksam zu Entwicklungsvorhaben beitragen können.

> Die AGEH möchte die professionelle Begleitung von Fachkräften noch gezielter auf Wirksamkeitsförderung ausrichten. Ein gemeinsames Verständnis von der Wirksamkeit der Personellen Zusammenarbeit (PZ) ist notwendig, um ein schlüssiges Konzept der Personalentwicklung und eine darauf basierende Arbeitsweise und Methodik zu ermöglichen. Die Unterstützung der Fachkräfte mit dem Wirkmodell ist nur dann möglich, wenn die AGEH selbst auf Grundlage dieses Interaktionsmodells in allen Bereichen handelt.

> Die Fachkräfte selbst haben das zentrale Bedürfnis, die eigene Wirksamkeit zu spüren. Aus der Humanforschung ist bekannt, dass Menschen, die ihre eigene Wirksamkeit wahrnehmen können, zufriedener sind und zu neuem Tun motiviert werden und diese Erkenntnis Gewinn bringend für weitere Vorhaben nutzen.

Im Focus der AGEH: Wirksamkeit der Personellen Zusammenarbeit

Die generelle Debatte ist auf die Wirksamkeit von komplexen Entwicklungsvorhaben ausgerichtet. Wenn wir aber als Personaldienst von Wirkungen und ihrer Erfassung sprechen, unterscheiden wir zwei Ebenen:

1. Die von der Partnerorganisation mit ihren Programmen und Projekten angestrebten Wirkungen und

01 *Sophie Schrowange berät als ZFD-Fachkraft die JDPC-Kommission der Erzdiözese Kampala.*

02 *Bis Ende 2012 finanzierte action medeor die Mitarbeit von Christoph Bonsamnn (hier mit seinen Kollegen Abdul Madabida und Marina Ramadhani), als Projektmanager für den Aufbau einer Produktionsstätte für HIV/Aids-Medikamente in Arusha/Tansania.*

03 *ZFD-Fachkraft Constanze Blenig und ZFD-Koordinator Uwe Bergmeier im Gespräch mit Entwicklungsminister Dirk Niebel bei einem Projektbesuch in Kenia 2012 (v.l.n.r.).*

DIE WIRKUNG VON LLER ZUSAMMENARBEIT

2. die Erwartungen an den Beitrag der Fachkraft zu diesen angestrebten Wirkungen.

Bei der Wirkungserfassung aus der Perspektive eines Personalprojektes steht die Frage im Vordergrund, ob die Fachkraft zu den von der Partnerorganisation angestrebten Wirkungen einen spezifischen Beitrag leistet. Aus der Frage nach der erreichten Wirkung des Entwicklungsvorhabens wird in der Personellen Zusammenarbeit daher die Frage nach der Wirksamkeit einer Fachkraft im Entwicklungsprozess. Diese muss auch unabhängig vom Erfolg des Gesamtvorhabens erfasst werden können.
Wichtig war also, mit dem AGEH-Wirkmodell eine Möglichkeit zu entwickeln, die Fachkräfte in die Lage versetzt, innerhalb des komplexen sozialen Gefüges der Projektpartner die eigene Wirksamkeit zu erfassen, zu beurteilen und zu verbessern – und das auf Grundlage der für die Partner und für die Auftraggeber äußerst relevanten Projektziele.

Unser Wirkmodell der PZ ist damit weniger ein Evaluierungsinstrument zum Nachweis erzielter Ergebnisse am Ende eines Personalprojektes, sondern ein Instrument zur permanenten Selbstevaluierung und entsprechenden Kurskorrektur durch die Fachkraft selbst. Es soll Bestandteil des Handelns der integrierten Fachkraft während ihrer Mitarbeit sein. Das Wirkmodell soll die AGEH in die Lage versetzen, Fachkräfte in ihrem Lernen „on the job" zu unterstützen und auf ihre persönliche Wirkungssteigerung hin zu begleiten.

Von der Theorie zur Praxis

Nachdem die AGEH in 2008 und 2009 ein Handlungsmodell entwickelt hatte, das es Fachkräften ermöglichen sollte ihre Wirklichkeit strukturiert zu erfassen, zu reflektieren und im Rahmen ihrer Möglichkeiten gezielt zu agieren, führte sie in 2011 und 2012 mit neun Fachkräften ein Pilotprojekt durch. Wissenschaftlich begleitet wurde

das Projekt von proEval. Die Fachkräfte arbeiteten an ausgewählten Einzelaktivitäten aus ihrem Arbeitsalltag und mit Instrumenten des Wirkmodells. In dieser Phase wurde jede Pilotfachkraft von einem Mitglied des AGEH-Projektteams intensiv begleitet. Zum Abschluss der Pilotphase fand im Juni 2012 ein gemeinsamer Auswertungsworkshop statt.

Die Teilnehmerinnen bestätigten, dass der besondere Fokus des Wirkmodells auf die Interaktionen ihren unterschiedlichen Aufgaben, ihrer Situation und ihren Gestaltungsmöglichkeiten entspricht. Viele verstanden das Wirkmodell nicht nur als ein Set von Instrumenten, sondern schätzten daran vor allem, dass es eine Grundhaltung für das Selbstverständnis als Entwicklungsfachkraft vermittelt. Um seine volle Wirkung zu entfalten, bedarf es des systematischen Einsatzes des Modells als Lerninstrument. Damit wurde noch einmal unterstrichen, was die AGEH anstrebt: Das Wirkmodell ist kein beliebiges Instrument, sondern ein grundlegender Ansatz, um Personelle Zusammenarbeit zu verstehen, zu gestalten und Fachkräfte entsprechend zu fördern und zu begleiten

AGEH Wirkmodell 2.0: Interaktion und Lebensqualität im Mittelpunkt

Die Auswertung der Pilotphase führte zu einer konsequenten Fokussierung und Reduzierung auf den unmittelbaren Handlungsbereich einer Fachkraft sowie die Konzentration auf das eigentliche Potential der personellen Zusammenarbeit: die Interaktion. Interaktionen bzw. die Gestaltung von Interaktionen mit Projektpartnern und Zielgruppen sind DAS Mittel der Personellen Zusammenarbeit (vgl. Theologie der PZ „Jede Entwicklung beginnt und endet bei Menschen und entfaltet sich durch Begegnung und Dialog“).

DIE GESTALTUNG VON INTERAKTIONEN MIT PROJEKTPARTNERN UND ZIELGRUPPEN SIND DAS MITTEL DER PERSONELLEN ZUSAMMENARBEIT.

Aufgabe der AGEH-Fachkräfte ist es, ihre professionellen Interaktionen so zu gestalten, dass sie die Organisationen, in deren Dienst sie sich nehmen lassen, dabei unterstützen, Ziele zu erreichen und Wirkungen zu realisieren. Entstanden ist ein interaktionsorientiertes und lebensqualitätsorientiertes Handlungsmodell, das auf zwei sozialwissenschaftlich abgesicherten Theorien basiert

> die Bedeutung von Lebensqualität für wirksames und nachhaltiges Handeln

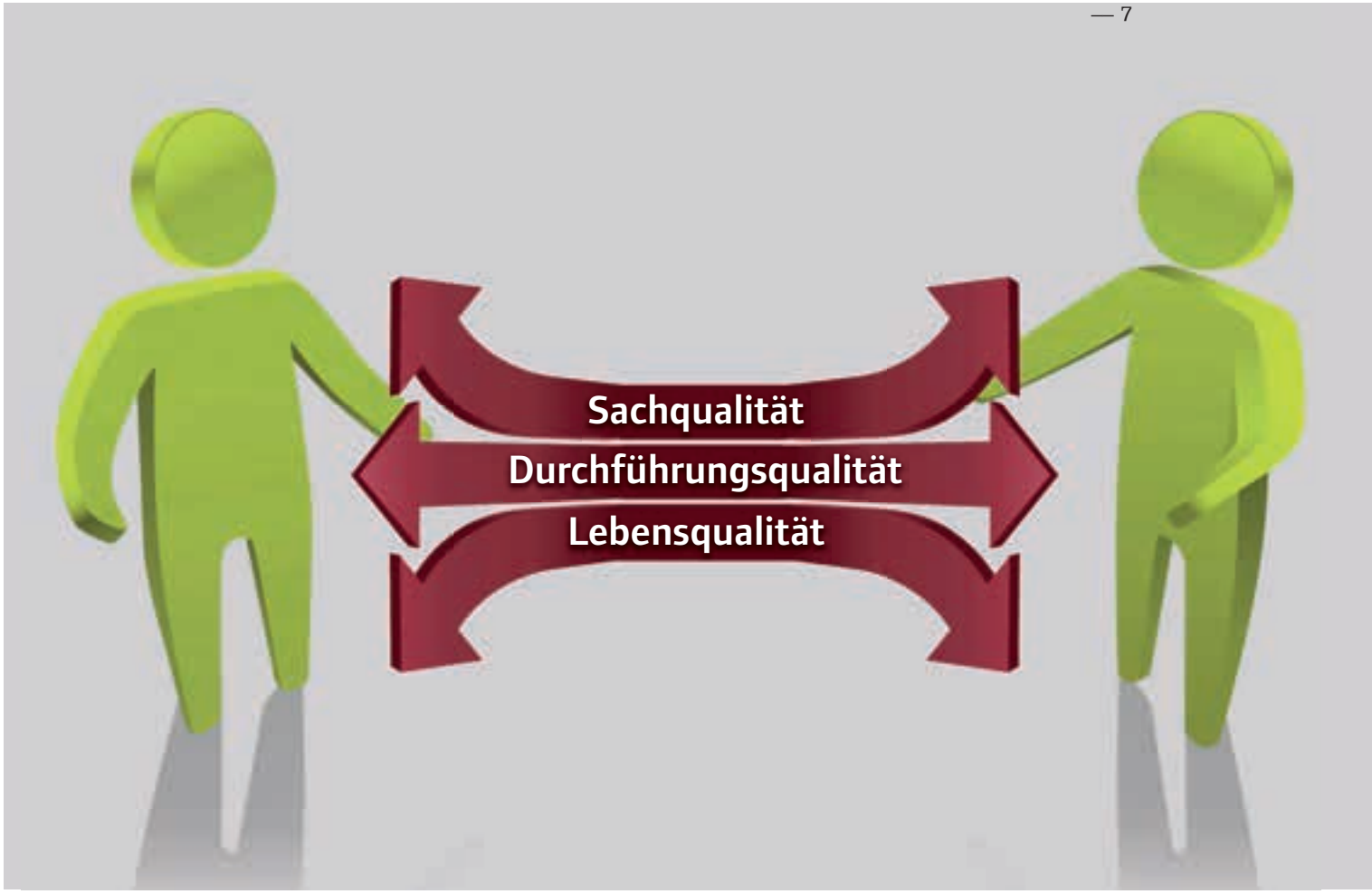
> die professionelle Gestaltung von Interaktion

Lebensqualität:
Eine Grundlage des Wirkmodells bildet die sozialwissenschaftlich untermauerte Annahme, dass Menschen grundsätzlich danach streben, eine für sie gute Lebensqualität – verstanden als individuelle Lebenszufriedenheit bzw. Wohlbefinden - zu erfahren. Lebensqualität entsteht auf der Grundlage zahlreicher objektiver und subjektiver Bedingungen. Zentral für die Erfahrung von Lebensqualität ist die Befriedigung der individuellen Bedürfnisse nach Sinn, Partizipation, Autonomie und Kompetenzerleben (SPAK)[1].

Diese Lebensqualitätsfaktoren sind vor allem im täglichen Tun erlebbar. Können wir unsere Aufgaben so erfüllen, dass wir dabei Sinn, Partizipation, Autonomie und Kompetenz (SPAK) – also Lebensqualität – erfahren, werden wir sie gerne und aktiv tun. Während Menschen in ihren privaten Lebensbezügen intuitiv für ihre persönliche Lebensqualität sorgen, erschweren häufig organisatorische Rahmenbedingungen die Förderung der individuellen Bedürfnisse nach SPAK im Arbeitsalltag bzw. auch sonst im organisierten Miteinander. Dadurch wird die Wirksamkeit der beteiligten Menschen in Bezug auf ein gemeinsames Vorhaben behindert. Durch die bewusste Förderung eines positiven SPAK-Erlebens kann dagegen die Wirksamkeit von Menschen erhöht werden, da diese Faktoren eine immense Wirkmacht haben für das Gelingen von Veränderungsprozessen. Diese stützen sich wesentlich auf Interaktionen und die schöpferische Veränderungskraft der Interagierenden. Ebenso ist es möglich, die SPAK-Dimensionen relativ eindeutig zu beschreiben und gezielt zu verändern. Dass dadurch zugleich die Lebensqualität der Beteiligten steigt – sozusagen als Nebeneffekt –, ist im Sinne des Anliegens der Entwicklungszusammenarbeit willkommen.

Professionelle Interaktion:
Sozialwissenschaftlich abgesichert entwickelten wir ein Analyseschema, das im kom-

[1] vgl. Konzept Lebensqualität, proEval 2009; Die Faktoren SPAK repräsentieren als sozialwissenschaftlich hinreichend genau untersuchte und operationalisierbare Variablen eine große Anzahl weiterer Faktoren, die für das individuelle Erleben der immateriellen Seite von Lebensqualität bedeutend sind.



Drei Ebenen wirken im komplexen Geschehen von Interaktionen zwischen Personen zusammen: Sachqualität (SQ), Durchführungsqualität (DQ) und Lebensqualität (LQ). Letztere werden repräsentiert durch die vier Faktoren Sinn, Partizipation, Autonomie und Kompetenzerleben, kurz „SPAK". Die Möglichkeit der bewussten Nutzung des gesamten Spektrums der Interaktionsebenen ist der wesentliche Perspektivwechsel, den das AGEH-Wirkmodell vorschlägt.

plexen Geschehen einer Interaktion drei Qualitätsebenen zusammenwirken sieht.

1. Die Ebene der „sachlichen", objektiven Aufgaben und Objekte ist die Ebene der **Sachqualität (SQ)**.

2. Die zweite Ebene ist die der Zusammenarbeit, die **Durchführungsqualität (DQ)**. Hier geht es vor allem darum, wie eine Interaktion gestaltet bzw. erlebt wird. Auf dieser Ebene liegt viel Handlungsspielraum für den „Interaktionsgestalter". Die analytische Grundlage, eine bestimmte Interaktion so und nicht anders zu gestalten, ergibt sich aber erst aus der nachfolgenden 3. Ebene

3. Diese Ebene ist die des persönlichen Erlebens von **„Lebensqualität (LQ)"** von den an der Interaktion Beteiligten. Hier wird nicht gehandelt, sondern analysiert. Man kann das in den Ebenen 1 und 2 konkret Erlebte daraufhin hinterfragen, ob die Beteiligten die Interaktion bezüglich ihrer LQ-Bedürfnisse als förderlich oder hinderlich erleben. Und man kann aus den Erkenntnissen Konsequenzen ziehen, wie man forthin die Ebenen 1 und 2 lebensqualitätsförderlich für die Beteiligten gestaltet.

Interaktionen – bewusst geplante, wie „natürlich sich ergebende" – können retrospektiv auf allen drei Ebenen analysiert, verstanden und auf ihre Auswirkung auf die Beteiligten hin betrachtet werden. Das Wissen um die drei Interaktionsebenen (und ihre Interdependenz) erlaubt es, Interaktionen bewusst zu planen, um festgestellten (bzw. vermuteten) Bedürfnissen von Interaktionspartnern zu entsprechen.

Das interaktions- und lebensqualitätsorientierte Handlungsmodell der PZ

Diesem Grundverständnis von Interaktion folgend ist es oft kaum möglich, ein Gegenüber in angemessener Weise alleine durch sachliche Produkt- oder Performancequalität (SQ) ausreichend zufrieden zu stellen und ihm angemessen zu begegnen.[2] Die Gestaltung von Interaktionen unter Berücksichtigung der Möglichkeiten auch der beiden anderen Ebenen, die bewusste Nutzung der gesamten Klaviatur von Interaktions-Qualitätsebenen, ist der wesentliche Perspektivwechsel, den das AGEH-Wirkmodell hier einschlägt.

Der Wechsel der Perspektive von der Ebene der Sachqualität auf die der Durchführungsqualität bietet die Chance, aus der oft vergeblichen Mühe um Steigerung der

01 *Der Diplomsozialpädagoge Martin Gottsacker arbeitete 2010 bis 2012 als Berater für das HIV/Aids Präventionsprogramm Youth Alive Zambia in Lusaka/Sambia. Seine Mitarbeit wurde von Misereor finanziert.*

02 *Die Diplompolitologin Elke Schäfter beriet bis Anfang 2013 die Organisation Green Scenery in Freetown/Sierra Leone als Fachkraft im Zivilen Friedensdienst.*

[2] Die AGEH hat selbst über lange Jahre die Erfahrung gemacht, dass sie durch die Steigerung der Sach-Qualität ihrer Leistungen (Ebene 1) ihre Auftraggeber für sich einzunehmen versuchte – und fast ebenso lange oft das Gegenteil erreichte. Die AGEH hat aus dieser Erfahrung gelernt und hat mit ihrer Restrukturierung die Akzentuierung von Dienstleistungsqualität und von Qualität der Zusammenarbeit mit ihren Auftraggebern bewusst übernommen.

Sachqualität auszubrechen und eine andere Ebene der Zusammenarbeit zugänglich zu machen. Unzufriedenheiten, die aus der ausschließlichen Konzentration auf Ebene 1 entstehen, können kompensiert werden, um so den Blick und die Orientierung auf die Sachqualität neu zu öffnen bzw. die Disposition der Beteiligten, diese Perspektive einzunehmen, zu erhöhen.

Legen die Fachkräfte als „Interaktionsgestalter" ihre Aufmerksamkeit zusätzlich auf die Ebene 3, die der Lebensqualität ihrer Interaktionspartner, so gelten die Aussagen zur Kompensation von erlebten Mängeln auf der Ebene der Sach- bzw. Performancequalität und zur Steigerung der persönlichen Disposition, diese erneut und intensiver in den Blick zu nehmen, in noch höherem Maße. Hier werden unmittelbar persönliche Bedürfnisse von Menschen in den Blick genommen und analysiert, um auf der Ebene der Durchführungsqualität solche Interaktionen zu inszenieren, die den intrinsischen Antrieb zur wirksamen Veränderung entscheidend steigern – und sich über diesen Eigenantrieb sehr viel tragfähiger, nachhaltiger und authentischer auf der Sachebene für Performance (persönliche wie kollektive) einsetzen.

Konsequenzen für die Arbeit der AGEH

Auf der Grundlage der Ergebnisse des Pilotprojektes hatte die Geschäftsleitung der AGEH zum Jahresende die Grundsatzentscheidung getroffen, künftig die Qualität von Interaktion in allen relevanten Bereichen der Personellen Zusammenarbeit in den Focus zu stellen und dafür zu sorgen, dass Interaktion bewusst und professionell gestaltet wird.

An erster Stelle steht dabei die Befähigung der Fachkräfte mit dem Wirkmodell zu arbeiten. Zugleich wuchs im Verlauf des Pilotprojektes die Überzeugung, dass es nur dann gelingen wird, Fachkräfte auf dieser Grundlage zu begleiten und das Wirkmodell weiter zu entwickeln, wenn die gleiche Haltung in der AGEH praktiziert und gelebt wird. Darüber hinaus ist die Nähe zum zweiten großen Projekt der AGEH, der konsequenten Ausrichtung an den Bedürfnissen der Auftraggeber unübersehbar. Auch hier ist die professionelle Interaktion entscheidend für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von AGEH-MitarbeiterInnen und Systempartnern während der gesamten Dauer eines Personalvorhabens.

Die Entscheidung, professionelle Interak-

tion in den Mittelpunkt zu stellen, bezieht sich daher auf drei Ebenen

1. professionelle Interaktion innerhalb der AGEH-Geschäftsstelle

2. Befähigung der Fachkräfte, professionell Interaktion zu gestalten

3. Ausrichtung des Beratungskonzeptes der AGEH gegenüber den Systempartnern auf professionelle Interaktion.

Noch zum Ende des Jahres wurde als erster Schritt die Weiterbildung des AGEH-Personals in der Wahrnehmung und professionellen Förderung von SPAK in den AGEH-internen Arbeitsbezügen geplant. Auch die in Verbindung mit dem Qualitätsmanagement routinemäßig vorgesehene Unternehmenskulturbefragung soll konsequent an den Wirkfaktoren der Lebensqualität ausgerichtet werden. Die Ergebnisse werden Grundlage für eine an SPAK-orientierte Arbeitsgestaltung in der Geschäftsstelle sein. Gleichzeitig erhielten die Fachteams PE und FKB den Auftrag, das Wirkmodell für die PE-Konzeption und das Beratungskonzept der AGEH zu nutzen und zu operationalisieren.

01 *Michaela Pfister ist Diplomsozialpädagogin und arbeitet seit 2009 als ZFD-Fachkraft im Bereich gewaltdeeskalierender Jugendarbeit der Diözese Quibdo/Kolumbien.*

02 *Die deutsche Botschafterin in Kenia, Margit Hellwig-Bötte, begrüßt bei der Eröffnung des Kisumu-Peace-Festivals den Kommissar der Provinz Nyanza, Francis Mutie.*

03 *Der Diplomtheologe Markus Jäkel koordiniert seit 2011 die Jugendpastoral in zwei Pfarreien in der Diözese Santa Cruz de la Sierra in Bolivien. Seine Mitarbeit wird von der Bethlehem Mission Immensee (BMI) finanziert.*

DIE ARBEIT DER FACHKRÄFTE MIT DEM WIRKMODELL KANN NUR DANN GUT BEGLEITET WERDEN, WENN DIE GLEICHE HALTUNG IN DER AGEH PRAKTIZIERT WIRD.

EINBLICKE IN DIE ARBEIT

Neuer AGEH-Vorstand

Auf der Mitgliederversammlung der AGEH im Juni 2012 fand die turnusgemäße Wahl des Vorstandes statt. Der langjährige Vorsitzende und Generalsekretär des Internationalen Kolpingwerkes, Hubert Tintelott, stellte sich nach 15 erfolgreichen Jahren nicht mehr zur Wiederwahl. Nach zwölf Jahren schied auch der Generalsekretär des ZdK, Dr. Stefan Vesper aus dem Vorstand aus. Beide wurden mit einem Festakt im Anschluss an die Mitgliederversammlung verabschiedet.

Zur neuen Vorsitzenden der AGEH wurde die Vize-Präsidentin des ZdK und Generalsekretärin des Cusanuswerkes, Dr. Claudia Lücking-Michel gewählt. Ebenfalls neu im Vorstand ist der Missionsprokurator der Bendediktiner, Br. Dr. Ansgar Stüfe, als Beisitzer. In ihrem Amt wurden bestätigt Thomas Antkowiak (Misereor) als stellvertretender Vorsitzender, sowie als Beisitzerinnen Prof. Dr. Barbara Krause (Vorstand Justitia et Pax) und Regina Eckert de Villanueva (Vertreterin der Rückkehrer/innen).

Entwicklungen im Geschäftsfeld Fachkraftvermittlung im Auftrag

Die klassische Aufgabe der AGEH ist es, den Auftraggebern (Hilfswerken, Diözesen, Orden, kleineren und größeren NROs) Fachkräfte für ihre Entwicklungsvorhaben zu vermitteln. Waren dies ursprünglich nahezu ausschließlich Fachkräfte, die auf der Grundlage des Entwicklungshelfergesetzes (EhfG) vermittelt wurden, so haben sich Bedarf, Herausforderungen und Problemstellungen für die Mitarbeit von EntwicklungshelferInnen bei Partnerorganisationen unserer Auftraggeber im Lauf der Zeit stark gewandelt.

DER AGEH

01 *Susanne Friess ist Romanistin. Seit 2009 arbeitet sie als Beraterin auf Zeit (BaZ) im Bereich „Stärkung der Zivilgesellschaft" für Misereor. Hier moderiert sie einem Workshop in Lima/Peru.*

02 *Junge Freiwillige aus aller Welt unterstützen die Arbeit der Fundación Arco Iris in La Paz. Begleitet werden sie vor Ort von AGEH-Fachkraft Sebastian Eberhardt. Seine Mitarbeit finanziert die Stiftung Arco Iris in Deutschland.*

Auch wenn die Vermittlung von „Entwicklungshelfer/innen" nach dem EhfG nach wie vor ein Schwerpunkt in diesem Geschäftsfeld ist, kommen hier zunehmend auch andere Vertragsformen zur Anwendung, wie etwa im Berater-auf-Zeit-Programm oder bei der Vermittlung von Kurzzeitfachkräften mit Honorar- und Sonderverträgen.

Die Hauptaufgabe der AGEH Fachkraftvermittlung ist es deshalb, für die Auftraggeber (und deren Partnerorganisationen) möglichst passgenaue und qualitativ gute Personallösungen zu finden und umzusetzen, und zwar unabhängig von Vertragsform und Programm. Dies ist aber nur dann möglich, wenn der Auftraggeber aktiv von Anfang bis Ende eines Personalvorhabens an dessen Gestaltung und Umsetzung beteiligt ist. Kooperationsgespräche finden nun häufiger statt und werden zur Bestandsaufnahme und zur Weiterentwicklung im Bereich der Personalvermittlung genutzt.

Als Fachstelle für personelle Zusammenarbeit ist die AGEH gerade in der Anfangsphase eines Personalprojektes gefragt, wo es gilt auf der Grundlage einer gemeinsamen Analyse des zu lösenden Problems den Auftraggeber zu beraten. Hier greift die AGEH auf ihre langjährige Erfahrung und Kompetenz als Personaldienstleister in der internationalen Zusammenarbeit zurück. Insbesondere Auftraggeber, die erstmals oder nur selten Fachkräfte suchen, profitieren hier vom Fachwissen und der langjährigen Erfahrung in der kirchlichen personellen Zusammenarbeit. Bewährte Verfahren und Standards der Personalvermittlung durch die AGEH, wie Abläufe in der Personalauswahl, Personalentwicklung, Versicherungen u.a., bilden die solide, verlässliche Basis für die nun intensivere Interaktion mit dem Auftraggeber.

1

Team Verträge und Soziale Sicherung – Verbesserung der Notfall- und Krisenbetreuung

Um für Fachkräfte und ihre Familien das Krisen- und Notfallmanagement zu verbessern, hat sich die AGEH im vergangenen Jahr für einen Wechsel der Notrufassistance entschieden. Folgende Vorteile haben die AGEH-Fachkräfte durch diesen Wechsel:

> Die Bearbeitung von medizinischen Not- und Krisenfällen erfolgt nur von medizinisch ausgebildetem Personal, denn alle Mitarbeiter/innen der MD Medicus Holding sind ausgebildete Krankenschwestern, Pfleger oder Arzthelfer/innen

> Mit 52 festangestellte Ärzte/Ärztinnen verschiedener Fachrichtungen ist eine fachspezifische Betreuung der Fachkräfte jederzeit möglich.

> Durch mehrere festangestellte Psychologen/innen ist auch eine psychologische Betreuung der Fachkräftemöglich.

> Es gibt ein eigenes 24 Stunden besetztes Reisebüro. Flüge können somit auch außerhalb der Arbeitszeiten der AGEH für Fachkräfte gebucht werden.

> Darüber hinaus besteht eine größere Flexibilität bei der Bearbeitung von Not- und Krisenfällen sowie der Information an die AGEH.

Ziviler Friedensdienst

Das Jahr 2012 war für das ZFD-Programm der AGEH vor allem durch den Reformprozess auf Ebene des Konsortiums ZFD geprägt. In der Folge der von BMZ und Konsortium ZFD in Auftrag gegebenen Evaluierung des Gesamt-ZFD in 2009 und 2010 läuft seither ein umfassender Prozess, der die Empfehlungen der Gutachter aufgreift und alle wesentlichen Bereiche des ZFD auf Verbesserungsbedarf hin unter die Lupe nimmt.

Der ZFD der AGEH wirkte insbesondere an der Erprobung eines Rahmens für trägerübergreifende ZFD-Länderstrategien in den sogenannten Pilotländern Israel/Palästina, Kongo und Kolumbien mit. In

Zusammenarbeit mit anderen Trägern, den Koordinatoren vor Ort, den einheimischen Partnerorganisationen, einigen Fachkräften und Ressource-Personen wurden diese Papiere entwickelt. Sie dienen der gemeinsamen Zielformulierung und der Wirkungssteigerung des ZFD insgesamt und sollen nicht zuletzt auch Antrags- und Berichtswesen gegenüber dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) vereinfachen und konsistenter werden lassen. Nach ausführlicher Auswertung der Pilotphase wird die AGEH in 2013 in Kamerun, Burundi und Uganda sowie in Kenia bei den nächsten trägerübergreifenden Strategieentwicklungen involviert sein.

Genauso wichtig ist es der AGEH, eigene Strategien als Grundlage für ihre ZFD-Landesprogramme zu entwickeln. Gab es in den vergangenen Jahren bereits erste Ansätze und einzelne AGEH-Länderstrategien, wurde nun im vergangenen Jahr ein gemeinsamer verbindlicher Rahmen hierfür erarbeitet, der auch eine Verbindung zum ZFD-Gesamtrahmen herstellt.

Da die Mittelzuwendungen des BMZ für den ZFD in den letzten beiden Jahren von 30 auf 29 Millionen Euro reduziert wurden und darüber hinaus durch die Kosten des Reformprozesses ebenfalls zurückgegangen sind, wurde eine Konsolidierung des ZFD-Programms der AGEH notwendig. Das bedeutete Kürzungen der jeweiligen Projektbudgets soie Einsparungen in der Geschäftsstelle. Die Beendigung der Projekte in Nepal und Togo wurde beschlossen, gleichzeitig wird die AGEH ihr Engagement in Nigeria und Zimbabwe beenden müssen, sofern es nicht kurzfristig eine deutliche Mittelerhöhung gibt.

Im Berater auf Zeit-Projekt „PME und Wirkungsorientierung“ wurde die Beratung zusätzlich zu den bisherigen Ländern auf die Region der Großen Seen ausgeweitet. In mehreren ZFD-Landesprogrammen wurden lokale PME-Berater eingestellt und geschult, um eine breitere und nachhaltigere Wirkung der Maßnahme zu erreichen.

01 *Der AGEH-Koordinator für den Zivilen Friedensdienst in Kenia, Uwe Bergmeier, im Gespräch mit einer Kollegin.*

02 *Von 2010 bis Ende 2012 war Nadine Karmann als Juniorfachkraft für den ZFD der AGEH Dozentin im Fachbereich „Peace and conflict studies“ am Fourah Bay College in Freetown/Sierra Leone.*

Fachkräfte im Zivilen Friedensdienst

Große Seen Region (Burundi, Demokratische Republik Kongo, Tansania)	*7*
Kamerun	*3*
Kenia	*3*
Kolumbien	*10*
Liberia	*7*
Nepal	*1*
Nigeria	*1*
Palästina/Israel	*5*
Sierra Leone	*5*
Simbabwe	*1*
Südsudan	*2*
Timor-Leste	*4*
Uganda	*5*
Gesamt	**54**

Fid –Service- und Beratungsstelle

Dank der langjährigen und vorausschauenden Qualitätsarbeit im fid-Netzwerk internationalQM ist die Trägergruppe, die mit der fid-Service- und Beratungsstelle zusammenarbeitet, gut auf die aktuellen Anforderungen des weltwärts-Förderprogrammes vorbereitet. Damit die zivilgesellschaftlichen Träger des entwicklungspolitischen Freiwilligendienstes gut mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) kooperieren können, wurde in 2012 der Aufbau des „Gemeinschaftswerks weltwärts" abschließend beraten und kann nun umgesetzt werden.
Einige zentrale Forderungen aus der Evaluation des Förderprogrammes weltwärts konnten damit aufgegriffen werden. Dazu zählt die Stärkung der Eigenverantwortung der Trägerorganisationen im Zusammenspiel der Akteure und in der Qualitätsentwicklung über ihren Anschluss an so genannte Qualitätsverbünde. Die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft Freiwilligendienste (BAG) mit dem Katholischen Verbund wird im zukünftigen Programmsteuerungsausschuss von weltwärts vertreten sein und das Programm entscheidend mitgestalten können. Seitens der Trägergruppe im fid-Netzwerk internationalQM konnte hinsichtlich des neu geforderten Qualitätssystems auf die fachlich fundierte Vorarbeit der vergangenen Jahre zurückgegriffen werden.

Das fid-Netzwerk internationalQM wird in Zukunft ein Qualitätsverbund für alle relevanten Aufgaben des Qualitätsmanagementes der ihm angeschlossenen Träger sein. Mit der im Qualitätssystem des Netzwerks immer schon angedachten Möglichkeit der Gütesiegelvergabe für internationale Freiwilligendienste kann den Forderungen des Gemeinschaftswerkes weltwärts entsprochen werden. Die Gründung einer Gütegemeinschaft Internationaler Freiwilligendienst als eine der so genannten „externen Prüfinstanzen" für den entwicklungspolitischen Freiwilligendienst wird möglich. Die in Aussicht gestellte Förderung externer Prüfungen durch die Programmförderung ist eine Voraussetzung dafür.

Mit dem neuen Förderprogramm „Internationaler Jugendfreiwilligendienst" vom Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wurde auch in diesem Programm der Anschluss aller Trägerorganisationen an eine der zentralen Stellen im IJFD gefordert. Ausschließlich Qualitätsentwicklung und -sicherung sollen die Aufgaben und Funktionen dieser zentralen Stellen charakterisieren.

Die AGEH übernimmt seit 2012 Verantwortung als „Zentrale Stelle IJFD". Die angeschlossenen Träger werden beim Ausbau ihrer Dienste in diesem Förderprogramm beraten und unterstützt. Die Zentrale Stelle IJFD in der AGEH fördert den Austausch unter den Trägern und stärkt die Kommunikation zwischen den zuständigen Ministerien und den beteiligten zivilgesellschaftlich vernetzten Trägerorganisationen.

Aufgrund neuer Herausforderungen und Anforderungen an die Soziale Sicherung und die Auslandsversicherung internationaler Freiwilliger erhöhte sich im Geschäftsjahr 2012 die Aufmerksamkeit für vorbeugende und akute Maßnahmen im Krisen- und Notfallmanagement für Freiwillige in internationalen Diensten.

> Junge Freiwillige zeigen mehr als zuvor ihre psychischen Belastungsgrenzen und nehmen zunehmend wieder mehr Risiken in Kauf: dies umfasst die steigenden Bedrohungen durch Gewalt (Überfälle, Übergriffe etc.) sowie das eigene Risikoverhalten der Freiwilligen (Verkehr, Drogen, mangelnder Schutz bei Sexualkontakten u.a.)

> Die steigende formal-bürokratische Anforderungen an die Abwicklung im Notfall seitens der alten Notfall-Assistance forderte dazu auf, zügiges Handeln im Akutfall und niederschwelligen Zugang zum Krisen- und Notfallmanagement zu sichern

> Nach Austausch erster Auffälligkeiten wurden im fid-Netzwerk internationalQM neue Herausforderungen der Träge-

01 *Eine gute Begleitung ist während eines Freiwilligendienstes ein Muss. Der gemeinsame Austausch, z.B. bei einem Begleitseminar, hilft Erfahrungen einzuordnen.*

02 *Joachim Mörmann, Marie Fournier, Luisa Mechsner und Jakob Gärtner (v.l.n.r.) sind im vergangenen Jahr in Projekte nach Uganda und Kenia ausgereist. Ihre Einsätze werden über weltwärts finanziert. Begleitet werden die Jugendlichen vor Ort von AGEH-Fachkräften.*

rorganisationen im Umgang und in der Begleitung von Freiwilligen aufgedeckt, die sich auf zunehmende psychische Überforderungen, neue Verhaltens- und Erwartungsmuster der Freiwilligen an Service und „Versorgung" sowie auf die steigende Qualitätsanforderungen an die Auswahlverfahren der Träger beziehen. Neue Weiterbildungsangebote für die Verantwortlichen in den Trägerorganisationen waren die Antwort.

Über den fid-Gruppenvertrag mit derzeit mehr als 2600 versicherten Freiwilligen aus ca. 150 Entsendeorganisationen wurde folgendes angegangen:

> Es wurden zwei neue Fortbildungsangebote entwickelt, die den Trägerorganisationen Impulse und Empfehlungen geben für ihre Vorbereitung der Freiwilligen im Bereich „Safety & Security" sowie im Umgang mit psychischen Überlastungen und Traumatisierungen. Die Resonanz war so hoch, dass diese Fortbildungen fortgesetzt angeboten werden und durch eine Weiterbildung zu „Auswahlverfahren" ergänzt werden

> Die konsequente Umsetzung von Kundenkritik in der Abwicklung einzelner Notfälle Anfang 2012 hat umgehend zum Wechsel des Anbieters für die Logistik in medizinischen Notfällen (Nothilfe, stationäre Behandlung, Rettungs- und Heimatflüge) geführt. Die Zusammenarbeit mit dem neuen Anbieter, MD Medicus, sichert uns die gewünschte Niederschwelligkeit im Zugang und zusätzlich einen direkten Zugang zu medizinisch geschultem Personal zur Beratung von Akutfällen in der Notfallzentrale

> Das mit großer Sorgfalt aufgebaute fid-Serviceportal als Online-Portal, über das die Träger ihre Freiwilligen in den Gruppenvertrag melden, sichert nachweislich die notwendige Präzision der Datenerfassung, der Informationsübertragung inklusive der notwendigen Vorlagen für die Freiwilligen und die Entsendeorganisationen sowie die unverzügliche Dateneinsicht im jeweiligen akuten Notfall

> Das fid-Notfalltelefon (24 Stunden an 7 Tagen) ist weiterhin wichtiger Bestandteil von Klärung und Deeskalation in angezeigten Notfällen und hilft Freiwilligen, Entsendeorganisationen, Eltern in allen Akutfällen, sich zu orientieren und beraten zu werden.

> Die neuen Regelungen zur Abstimmung von Auslands- und Inlandsversicherungsschutz ermöglichen es allen Beteiligten im akuten Fall, sich auf die Leistungen im fid-Gruppenvertrag zu verlassen und diese vertrauensvoll abzurufen. Viele Rückmeldungen bestätigen die hohe Verbindlichkeit in den konkreten Dienstleistungen der fid-Service- und Beratungsstelle (AGEH).

fid-Seminarteilnehmer/innen

Veranstaltung	Seminare	TLN*
Vorbereitungsseminare	*8*	*213*
Rückkehrer/innen-Seminare	*5*	*146*
Begleitseminare für ausländische Freiwillige	*1*	*6*
Begleitseminare im Ausland	*8*	*214*
Trainingsseminare Begleiter/innen	*2*	*42*
Infokreis der Trägerorganisationen	*2*	*62*
Workshops für Trägerorganisationen im Inland	*1*	*18*

** Teilnehmer/innen*

FACHKRÄFTE IM ENTWICKLUNGSDIENST

insgesamt: 231
davon ZFD: 64

LATEINAMERIKA

Land	FK	ZFD
Argentinien	2	
Bolivien	8	
Brasilien	9	
Chile	1	
Dominikanische Republik	1	
Ecuador	5	
El Salvador	2	
Haiti	10	
Honduras	1	
Kolumbien	9	10
Mexiko	2	
Peru	3	
Gesamt	**53**	**10**

2012

AFRIKA

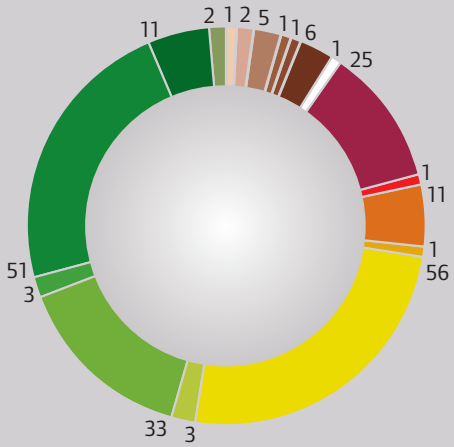
Land	FK	ZFD
Ägypten	2	
Angola	2	
Benin	2	
Burundi		3
Kamerun	2	3
Kenia	6	3
Kongo, DR	4	3
Kongo, Rep.	1	
Liberia	2	7
Madagaskar	2	
Malawi	2	
Nigeria	5	1
Ruanda	2	1
Sambia	3	
Senegal	3	
Sierra Leone		5
Simbabwe	3	1
Südafrika, Rep.	7	
Sudan	5	
Südsudan	1	2
Tansania	10	
Togo	1	
Tschad	4	
Uganda	6	5
Gesamt	**75**	**34**

ASIEN

Land	FK	ZFD
Afghanistan	2	
China, VR	2	
Georgien	1	
Indien	3	
Indonesien	4	
Israel/Palästina	6	5
Kambodscha	2	
Nepal		1
Pakistan	3	
Papua-Neuguinea	1	
Philippinen	4	
Tadschikistan	1	
Taiwan	2	
Timor Leste	1	4
Gesamt	**32**	**10**

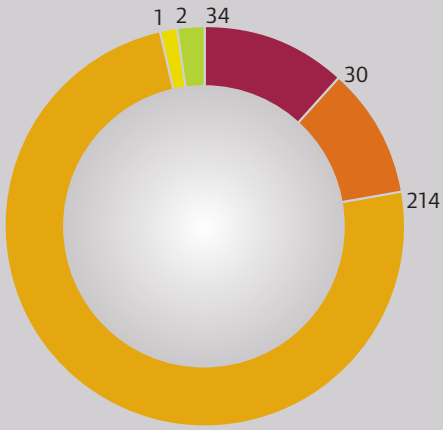
DIE AGEH IN ZAHLEN

Sektorale Verteilung der Fachkräfte vermittelt nach EhfG



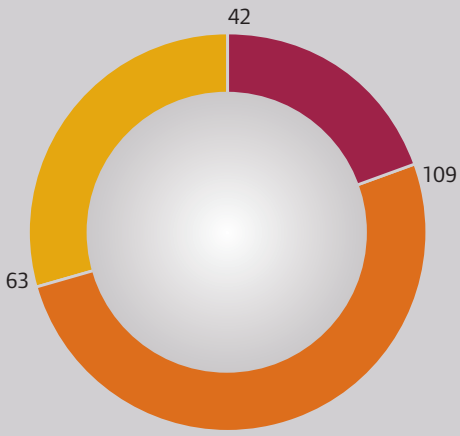
- Bauwesen
- Berufliche Bildung
- Bildung allgemein
- Bildung einschließlich Berufsbildung
- Entwicklung von Recht und Gerichtswesen, Verfassungsentwicklung, Rechtsberatung
- Finanzverwaltung, Korruptionsbekämpfung etc.
- Freier Informationsfluss, z.B. Schulung von Journalisten, Printmedien, Radio, Fernsehen
- Gesundheitswesen
- Grundbildung
- Humanitäre Hilfe
- Industrie einschließlich Kleingewerbeförderung
- Krisenprävention und Konfliktlösung, Frieden und Sicherheit (inkl. ZFD-Vorhaben)
- Landwirtschaft
- Multisektoral/Querschnitt
- Nicht zuordenbare Maßnahmen
- Sonstige soziale Infrastruktur und Dienste
- Stärkung der Zivilgesellschaft
- Wirtschaftliche Infrastruktur und Dienste

Regionale Fachkräfte in Personalprogrammen



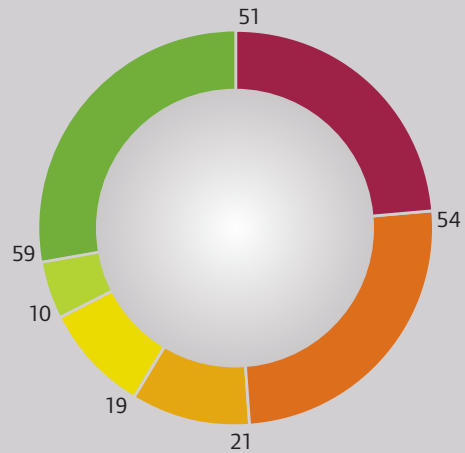
- Sonderverträge, Auslandsfachdienst bis 24 Monate
- Berater auf Zeit
- Fachkräfte im Entwicklungsdienst (vermittelt nach EhfG), davon 54 Fachkräfte im Zivilen Friedensdienst
- Trainees
- Inlandsverträge

Regionale Verteilung der Fachkräfte vermittelt nach EhfG



- Asien
- Afrika
- Lateinamerika

Auftraggeber für Fachkräfte vermittelt nach EhfG (Auswahl)



Auswahlveranstaltungen für Bewerber/innen

Insgesamt gingen bei der AGEH im vergangenen Jahr 1.470 Bewerbungen ein. An den Auswahltagen nahmen 47 Bewerberinnen teil und 19 Bewerberinnen wurden zu einem Sonderauswahlverfahren eingeladen.

Maßnahmen der Personalentwicklung

Vorbereitung und Qualifizierung	Anzahl	TLN*
AGEH-Kurse	*17*	*108*
Fachkurse	*15*	*57*
Supervision/Coaching	*42*	*23*
Andere Maßnahmen/Trainings	*354*	*52*
Personalentwicklung während der Mitarbeit im Gastland		
Gastlandsveranstaltungen und Fachkräftetreffen	*4*	*46*
Fortbildung im Dienstvertrag	*82*	*68*
Personalentwicklung bei und nach der Rückkehr		
Rückkehrerauswertungstage	*5*	*51*
Supervision in der Reintegrationsphase	*45 Std.*	*15*

** Teilnehmer/innen*

„Berater auf Zeit" – Programm Fachbereiche

Bildung allgemein	*1*
Finanzverwaltung, Korruptionsbekämpfung etc.	*2*
Humanitäre Hilfe	*6*
Krisenprävention, Konfliktprävention, Frieden und Sicherheitsarbeit (inkl. ZFD)	*3*
Landwirtschaft	*3*
Sonstige soziale Infrastruktur und Dienste	*6*
Stärkung der Zivilgesellschaft	*2*
Umweltschutz allgemein	*1*
Wasserversorgung und Abwasser/Abfallentsorgung	*1*
Andere und multisektorale Maßnahmen	*5*
Gesamt	**30**

GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG

für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 2012

	Euro	Euro	Euro	Vorjahr Euro
ORDENTLICHE ERTRÄGE				
1. Zuschüsse zu Kapitel I		2.963.381,51		2.996.350,05
2. Zuschüsse zu Kapitel II		1.505.022,53		1.933.657,65
3. Zuschüsse zu Kapitel III		16.433.760,15		16.419.194,39
4. Sonstige Zuschüsse und Erträge		1.066.654,10		1.053.548,26
			21.968.818,29	**22.402.750,35**
ORDENTLICHE AUFWENDUNGEN				
5. Kapitel I (Verwaltung) – Kosten der Geschäftsstelle				
a) Personalkosten	-2.864.330,26			-2.726.533,36
b) Sachkosten	-604.220,69			-672.966,96
c) Werbung, Information, Betreuung	-124.223,05			-128.748,62
		-3.592.774,00		**-3.528.248,94**
6. Kapitel II (Vorbereitung) – Kosten der Auswahl, Vorbereitung, Begleitung und Auswertung				
a) Leistungen an Fachkräfte	-454.307,43			-671.158,86
b) Veranstaltungskosten	-820.669,66			-1.014.158,06
c) Sonstige Kosten	-230.054,44			-248.340,73
		-1.505.022,53		**-1.933.657,65**
7. Kapitel III (Sonderprogramme)				
a) Berater auf Zeit	-2.023.347,72			-2.298.243,71
b) Sonderverträge	-567.612,41			-664.771,38
c) Freiwillige Internationale Dienste	-475.421,91			-471.964,09
d) Ziviler Friedensdienst	-5.712.027,41			-5.832.052,71
e) Fachkräfte	-7.565.276,58			-6.919.966,51
f) Fid-Dialog	0,00			-166.201,64
g) Weltwärts HuPa	-42.279,35			-57.540,35
h) Gütegemeinschaft	-41.651,77			0,00
		-16.427.617,15		**-16.410.740,39**
8. Sonstige Aufwendungen		-296.470,86		-275.213,23
			-21.821.884,54	**-22.147.860,21**
9. Jahresüberschuss			**146.933,75**	**254.890,14**
10. Entnahmen aus Gewinnrücklagen			650.001,58	534.145,59
11. Einstellung in Gewinnrücklagen			-796.935,33	-789.035,73
12. Bilanzgewinn			**0,00**	**0,00**

BILANZ

zum 31. Dezember 2012

AKTIVA	Euro	Euro	Euro Vorjahr
A. ANLAGEVERMÖGEN			
I. Sachanlagen			
1. Andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung		0,51	0,51
II. Finanzanlagen			
1. Wertpapiere des Anlagevermögens		242.316,00	292.592,13
		242.316,51	**292.592,64**
B. UMLAUFVERMÖGEN			
I. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände			
1. Forderungen aus Zuweisungen und Zuschüssen	901.458,05		3.458.135,94
2. Sonstige Vermögensgegenstände	6.160.764,36		3.168.359,53
		7.062.222,41	6.626.495,47
III. Kassenbestand, Guthaben bei Kreditinstituten		4.109.322,80	3.587.114,00
		11.171.545,21	**10.213.609,47**
C. RECHNUNGSABGRENZUNGSPOSTEN		**60.089,86**	**54.856,26**
		11.473.951,58	**10.561.058,37**

PASSIVA	Euro	Euro	Euro Vorjahr
A. EIGENKAPITAL			
I. Gewinnrücklagen	3.802.604,30		3.655.670,55
II. Bilanzgewinn	0,00		0,00
		3.802.604,30	3.655.670,55
B. RÜCKSTELLUNGEN			
1. Sonstige Rückstellungen		478.282,97	445.238,44
C. VERBINDLICHKEITEN			
1. Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	2,75		3,85
2. Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	198.112,11		235.742,73
3. Sonstige Verbindlichkeiten	6.993.809,45		6.139.965,00
		7.191.924,31	**6.375.711,58**
D. RECHNUNGSABGRENZUNGSPOSTEN		**1.140,00**	**84.437,80**
		11.473.951,58	**10.561.058,37**

JAHRESABSCHLUSS 2012 UND BESTÄTIGUNGSVERMERK

Bescheinigung und Schlussbemerkung

Nach dem abschließenden Ergebnis unserer Prüfung erteilen wir dem Jahresabschluss zum 31.Dezember 2012 (Anlagen 1 bis 3) des Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V., Köln die folgende Bescheinigung:

An den Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V., Köln:
„Wir haben den Jahresabschluss – bestehend aus Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung und Anhang – unter Einbeziehung der Buchführung des Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V., Köln, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2012 geprüft. Die Buchführung und die Aufstellung des Jahresabschlusses nach den deutschen Grundsätzen ordnungsmäßiger Rechnungslegung liegen in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter des Vereins. Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung eine Beurteilung über den Jahresabschluss unter Einbeziehung der Buchführung abzugeben.

Wir haben unsere Jahresabschlussßrüf8ng nach § 317 HGB unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung vorgenommen. Danach ist die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass Unrichtigkeiten und Verstöße, die sich auf die Darstellung des Jahresabschlusses wesentlich auswirken, mit hinreichender Sicherheit erkannt werden. Bei der Festlegung der Prüfungsverhandlungen werden die Kenntnisse über die Geschäftstätigkeit und über das wirtschaftliche und rechtliche Umfeld des Vereins sowie die Erwartungen über mögliche Fehler berücksichtigt. Im Rahmen der Prüfung werden die Wirksamkeit des rechnungsbezogenen internen Kontrollsystems sowie Nachweise für die Angaben in Buchführung und Jahresabschluss überwiegend auf der Basis von Stichproben beurteilt. Die Prüfung umfasst die Beurteilung der angewandten Grundsätze ordnungsmäßiger Rechnungslegung und der wesentlichen Einschätzungen der gesetzlichen Vertreter. Wir sind der Auffassung, dass unsere Prüfung eine hinreichend sichere Grundlage für unsere Beurteilung bildet.

Unsere Prüfung hat zu keinen Einwendungen geführt.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Jahresabschluss den gesetzlichen Vorschriften.“

Eine Verwendung der obigen Bescheinigung außerhalb dieses Prüfberichts bedarf unserer vorherigen Zustimmung. Bei Veröffentlichung oder Weitergabe des Jahresabschlusses in einer von der bescheinigten Fassung abweichenden Form (einschließlich der Übersetzung in andere Sprachen) bedarf es zuvor unserer erneuten Stellungnahme, sofern hierbei unsere Bescheinigung zitiert oder auf unsere Prüfung hingewiesen wird; auf § 328 HGB wird verwiesen.

Aachen, den 19. April 2013

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH) e.V. | Personaldienst der deutschen Katholiken für Entwicklungszusammenarbeit | Ripuarenstraße 8 | 50679 Köln | Tel.: 0221/88960, www.ageh.de | **Vorstandsvorsitzende:** Dr. Claudia Lücking-Michel | Geschäftsführer: Michael Steeb | **Redaktion:** Katharina Engels (verantw.), Ulrike Hanlon | **Gestaltung:** Mattheo – Agentur + Werte, Trier | **Bildnachweise:** Adveniat/Jürgen Escher: S. 16, action medeor: S. 4, Sebastian Eberhardt: S. 11, Susanne Friess: S.11, Martin Gottsacker: S. 6, Renate Hofmann: S. 1, 3, Markus Jäckel: S. 9, Jörg Löffke: Titel, S. 2, 4, 5, 6, 13, Misereor/Ralf Allgaier: S. 5, Christoph Seelbach: S. 10-11, Eberhardt Weible: S. 2,4, 12, 14, 15, 16 | **Produktion:** MVG Medienproduktion und Vertriebsgesellschaft mbH, Aachen

Gedruckt auf Circle Matt Recyclingpapier, hergestellt aus 100% Altpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“

Print CO2 kompensiert
Id-Nr. 1325506
www.bvdm-online.de

Foto: Eberhard Weible

WIR MACHEN IHRE ENTWICKLUNGSPROJEKTE ERFOLGREICHER

Sie suchen passende Fachkräfte für Ihr entwicklungs-politisches Engagement?
Fragen Sie uns! Wir beraten und unterstützen Sie im gesamten Personalvorhaben – von der Stellenbeschreibung über die Personalauswahl und Qualifizierung bis hin zur Vertragsgestaltung und zur sozialen Absicherung im Ausland.

Interesse? Lassen Sie uns ins Gespräch kommen!

Ihr Ansprechpartner:
Michael Detscher, Tel. 0221/ 8896-220
michael.detscher@ageh.org

AGEH – der Personaldienstleister für Entwicklungszusammenarbeit

Wir sind der staatlich anerkannte Personaldienst der deutschen Katholiken für Entwicklungszusammenarbeit. Seit über 50 Jahren vermitteln wir Fachpersonal in Entwicklungsprojekte und beraten Organisationen, Hilfswerke und Unternehmen.

www.ageh.de

AGEH
mitmenschen.
Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V.