

Deutsche Assoziation für
Internationalen Bildungsaustausch e.V.
(DAIA)

Aktuelle Situation

Die deutschen **Hochschulen** als Institutionen haben zur Förderung des internationalen Austausches den **DAAD** gegründet, der ein breites Spektrum von Aufgaben wahrnimmt und dabei u.a. auch für die Auslandsämter Tagungen und Weiterbildungsveranstaltungen anbietet, die insbesondere für die Auslandsamtsleiterinnen und Auslandsamtsleiter – in vieler Hinsicht ein gutes Forum darstellen.

Was es in Deutschland jedoch bisher nicht gab, ist eine **Selbstorganisation von Personen**, die in den Auslandsämtern tätig sind, aber auch von weiteren an der **Internationalisierung im Hochschulbereich** Interessierten und Engagierten wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf Fakultätsebene oder anderen zentralen Organisationen mit Studentenaustausch beschäftigt sind, aus der Wirtschaft etc. (ähnlich der NAFSA in den USA und der EAIE in Europa).

Die Gründung einer derartigen, auf **individueller Mitgliedschaft** beruhenden Organisation ist auch in Deutschland sinnvoll.

Sinn und Zweck von DAIA

Die Zielsetzungen, die DAIA verfolgt, lassen sich wie folgt skizzieren:

Kurzfristig:

1. Netzwerkbildung und Weitergabe von Informationen an Kolleginnen und Kollegen
2. Lobbyarbeit im Bereich Internationalisierung auf nationaler Ebene; Vertretung der professionellen Interessen im internationalen Bildungsaustausch
3. Durchbrechen hierarchischer Strukturen der Meinungsbildung und Beschlussfassung
4. Weiterbildung in allen für die Internationalisierung und den Austausch relevanten Bereichen,

Mittelfristig:

5. Entwicklung eines Berufsprofils
6. Schaffung eines transparenten Auslandsamtsarbeitsmarktes

Langfristig:

7. Standardisierung dieses Berufsprofils und Akkreditierung

Kurzfristig (d.h. in den ersten 2 Jahren) werden folgende Schwerpunkte angegangen:

1. *Netzwerkbildung*

Dieses ist die Grundlage von DAIA. Bislang sind Netzwerke äußerst organisch gewachsen und beruhen auf persönlichen Beziehungen. Je weniger jemand außerhalb seiner Einrichtung aktiv werden kann, um so geringer ist das Netzwerk, in dem er/sie eingebunden ist. Damit sind die Mitsprache- und Interessenvertretungsmöglichkeiten eingeschränkt.

Verflechtungen zwischen den verschiedenen Ebenen (Studierende, Professorinnen/Professoren, Beschäftigte im Auslandsamt und sonst. international aktive Einrichtungen an Hochschulen) sind selten. Diese Verflechtungen sind oft schon auf lokaler Ebene entwicklungsbedürftig, auf nationaler sind sie quasi inexistent. Dadurch gehen wichtige Synergien verloren.

Verschiedene Ebenen bedeuten auch Transparenz unserer Arbeit. Wenn interessierte Studierende von Anfang an in DAIA mit der Arbeit der AAAs konfrontiert werden, fördert dies unseren Bekanntheitsgrad ebenso wie eine Standardisierung unserer Qualifikationen (siehe weiter unten).

Netzwerkbildung ist Basis einer effektiven Arbeit und Zusammenführung der engagierten Kräfte. NAFSA und EAIE sind gute Organisationen für die ohnehin außerhalb der eigenen Stadt Aktiven. DAIA ist diese Organisation auf nationaler Ebene.

2. *Lobbyarbeit im Bereich Internationalisierung auf nationaler Ebene; Vertretung der professionellen Interessen der MitgliederInnen*

Genauso, wie die Einzelinteressen der AAA-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Podium finden sollten, gilt dies für unsere institutionellen AAA-Interessen. Natürlich leistet der DAAD hier hervorragende Arbeit, doch DAIA ist strukturell etwas völlig anderes. Hier bedeutet Lobbyarbeit eher Mikroebene, also Unterstützung von regionalen Aktivitäten oder auch Einzelsituationen auf Bundesebene. Mit dem Wachsen von DAIA wird sich natürlich organisch eine übergreifende Makroebene entwickeln, die dann zusammen mit dem DAAD, der HRK und anderen Organisationen wirkungsvoll unsere Partikularinteressen vertreten kann. Aber DAIA wird immer eine Organisation von Individuen sein, die Mitgliedschaft ist eine persönliche und dies macht den Unterschied aus.

3. *Durchbrechen hierarchischer Strukturen der Meinungsbildung und Beschlussfassung*

Viele Informationen und Initiativen versanden und verhaken sich auf der Leitungsebene von Auslandsämtern. Dies hat direkt mit den traditionell hierarchischen Strukturen in deutschen Universitäten zu tun, von denen sich wohl kaum jemand ausschließen kann. Manches, das einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vielleicht sehr interessiert hätte, versandet, weil die Leiterin/der Leiter kein Interesse hat oder an das Prinzip des Wissensmonopols glaubt. Hervorragende Ideen aus den durchführenden Ebenen finden eventuell ihren Weg nicht an die Oberfläche der Entscheidungsfindung, weil die nächsthöheren Hierarchieebenen dies unterbinden.

Deswegen will DAIA als horizontale Organisation hierfür eine Plattform bieten. Bislang werden enorme Energien verschwendet, die für unsere Zwecke nutzbar zu machen wären. Die Hierarchi-

en gilt es mit Blick auf die Ziele zu durchbrechen, und dafür muß eine nationale Organisation mit frei gewählten Leitungsstrukturen geschaffen werden.

4. Weiterbildung in allen für die Internationalisierung und den Austausch relevanten Bereichen

Weiterbildung ist in Deutschland in unserem Arbeitsbereich noch stark entwicklungsfähig. Die Aktivitäten des DAAD sind sehr gut (z.B. die Betreuer tagungen), können aber sicher nicht alle Bereiche abdecken. Betrachtet man das Spektrum der Veranstaltungen und Workshops z.B. der NAFSA-Konferenz, so wird deutlich, woran es in Deutschland noch mangelt.

Neben kurzfristigen haben wir auch mittelfristige Interessengebiete, die in einem Rahmen von 5-10 Jahren bearbeitet werden sollen:

5. Professionalisierung, Entwicklung eines Berufsprofils

Praktisch kein Leiter/keine Leiterin ist in Personalführung und -management ausgebildet, schon gar nicht die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Doch müssen ja die meisten dennoch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen oder studentische Hilfskräfte anleiten. Die besonderen Anforderungen unseres Arbeitsfeldes bleiben in praktisch allen Weiterbildungsmaßnahmen der lokalen Einrichtungen unbeachtet. Sie sind aber für eine gute Arbeit relevant.

Fund Raising ist in Deutschland völlig unterentwickelt. Nur wenige Hochschulen haben eine Stelle eingerichtet, die diesen Bereich expressis verbis bearbeitet. Es werden mit der Zeit mehr hinzu kommen, aber keiner kennt (und hat?!) die notwendigen Qualifikationen. Es wird in vielen Bereichen dann zwangsläufig dilettantiert, nicht nur beim Sponsoring. Dies steht im Widerspruch zum Prinzip der Effektivitätssteigerung der Verwaltung, wie sie überall propagiert wird.

Der Dilettantismus betrifft fast alle Aufgabenbereiche, da es keine "Berufsausbildung" für die AAAs gibt. Letzteres ist an sich nichts Schlechtes, bedarf aber spätestens bei der Arbeitsaufnahme einer kontinuierlichen Begleitung durch Weiterbildung. Netzwerke z.B. lassen sich im Normalfall nur entwickeln, wenn man gelernt hat, wie dies sinnvoll anzugehen ist? Zu vieles basiert bislang auf Zufälligkeiten, natürlichen Anlagen und "educated guesses", zu wenig folgt gesetzten Standards. Permanent erfinden wir an 240 Standorten das Rad neu.

6. Schaffung eines transparenten Auslandsamtsarbeitsmarktes

Auch der "Arbeitsmarkt AAAs" ist bislang nicht gut strukturiert. Es gibt keine Jobbörse und keinen Praktikantenmarkt im größeren Stil. Wir plädieren für Internationalisierung, sind aber in unserer Arbeitsmarktpolitik häufig erschreckend provinziell. Hier bietet DAIA natürlich ein optimales Forum, auf dem AAA-Mitarbeiter an allen Hierarchien vorbei sich informieren und für sich werben können. Gerade Letzteres bedarf immer einer gewissen Öffentlichkeit, die bislang nicht hergestellt ist. Gerade im Rahmen der Jahrestagung und insbesondere durch die Mailing Liste ist eine Jobbörse von besonderem Interesse.

Zu guter Letzt setzt sich DAIA auch ein langfristiges Ziel, das sicher nicht in den ersten 5-10 Jahren zu realisieren ist:

7. Standardisierung des Berufsprofils und Akkreditierung

DAIA muß in den Jahren Standards entwickeln, die für bestimmte Berufsbilder in den AAAs gültig sind. DAIA sollte sich also zur Akkreditierungsinstitution entwickeln, die nach noch zu entwickelnden Methoden prüfen kann, ob AAAs sinnvoll und den Zielen entsprechend organisiert sind. Dies wird immer eine freiwillige Sache bleiben, aber die Majorität wird entscheiden. Hat es sich durchgesetzt, daß von DAIA geprüfte AAAs besser im Sinne der definierten Institutionsziele arbeiten, so wird sich ein Prozeß in Gang setzen. Schafft DAIA das nicht, so wird zumindest dieser Findungsprozeß enorme Auswirkungen auf die beteiligten AAAs haben.

Dieses ist sicherlich das ambitionierteste und auch möglicherweise umstrittenste Ziel.

Praktische Umsetzung von DAIA

1. Organisation

DAIA wurde am 28. Aug. 1999 in Berlin gegründet. Sie ist beim Registergericht Karlsruhe unter der Nr. 2737 eingetragen und vom Finanzamt Karlsruhe als gemeinnützig anerkannt. In den Vorstand wurden gewählt: Uwe Brandenburg (HU Berlin), Edmund Zirra, (FH Karlsruhe), Magdalena Müller-Klumpp (Uni Karlsruhe), John-A. Skillen, (Uni Frankfurt), Matthias Borgmann (TU Berlin).

Die Geschäftsstelle ist für den Anfang in der HU Berlin, soll aber turnusmäßig zwischen den beteiligten Personen und ihren Institutionen rotieren.

Der Verein muß sich selber tragen, d.h. ein Mitgliedsbeitrag von derzeit 50 Euro pro Jahr wird erhoben. Spenden sind willkommen.

2. Aktivitäten

Geplant ist eine Jahreskonferenz immer an einem anderen Ort, die sich aus Teilnehmerbeiträgen und Sponsoring trägt. Diese Tagung muß das Herz von DAIA werden. Aktivitäten der Konferenz sollten Vorträge und Workshops sein, begleitet von einer Job- und Praktikabörse sowie Social Events. Die erste Jahrestagung ist als Mitgliederversammlung für den 18.-20.02.2000 geplant. Der Zeitpunkt wurde im Hinblick auf typische Zeitschemata in den AAAs gewählt.

Weiterhin wäre ein Newsletter sinnvoll, der aber enorme Arbeit macht, so dass dies sorgfältig zu prüfen ist. Eventuell sollte nur eine Internetversion erscheinen. Den Anfang kann eine Mailing List machen. Weiterbildungsveranstaltungen werden am Anfang sicher nur als Teil der Jahrestagung realisierbar sein.