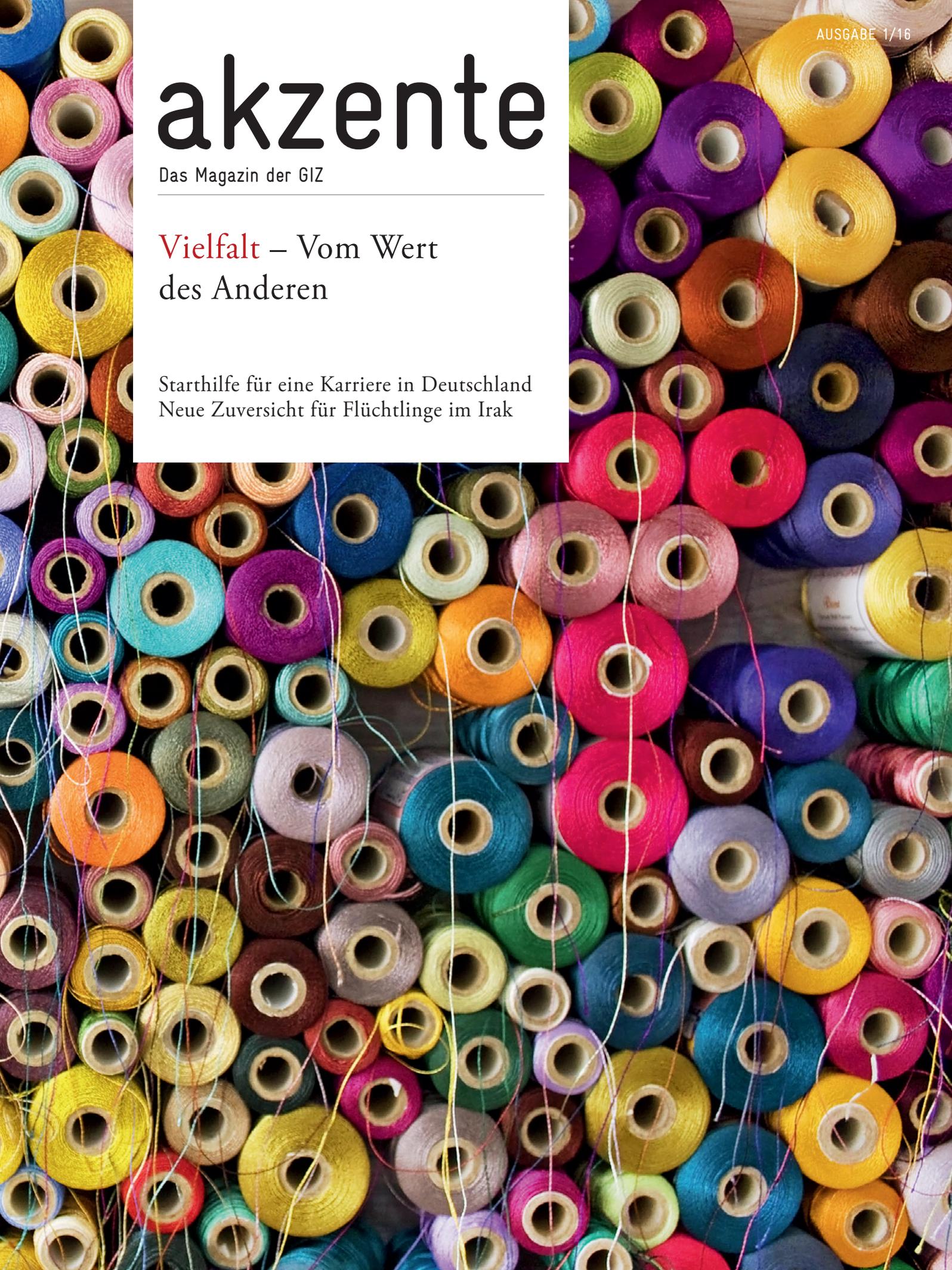


akzente

Das Magazin der GIZ

Vielfalt – Vom Wert
des Anderen

Starthilfe für eine Karriere in Deutschland
Neue Zuversicht für Flüchtlinge im Irak



**ICH ZEIGE MENSCHEN, WIE SIE
KONFLIKTE FRIEDLICH LÖSEN KÖNNEN**

JACINTA DE SOUSA PEREIRA
MEDIATORIN IN TIMOR-LESTE

IN DER ROLLE DER „SUPERWOMAN“ zeigt sie ihren Landsleuten im Fernsehen und Theater Alternativen zur alltäglichen Gewalt auf. Nach Bürgerkrieg und Besatzung soll die junge Demokratie friedvoller werden, daran arbeiten de Sousa Pereira und 800 weitere Mediatoren.

Weitere „Gesichter und Geschichten“ finden Sie online auf
www.giz.de/geschichten.



Code mit Smartphone einscannen und Video ansehen

BUNT GEMISCHT

Warum Vielfalt mehr ist als ein netter Zusatz - und gerade deshalb nicht immer leichtfällt.

LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER, aus der Natur wissen wir: Einfach ist riskant. Sie kann das Zusammenspiel der Tier- und Pflanzenwelt empfindlich stören. Längst betrachten wir Artenvielfalt daher als einen Schatz, den es zu pflegen und zu erhalten gilt. Auch wenn das Bemühen darum oft noch unzureichend ist, den Nutzen haben wir erkannt. Anders in der Gesellschaft. Hier begreifen wir den Vorteil der Vielfalt erst allmählich, verstehen noch nicht lange, dass ein Miteinander von Geschlechtern, Hautfarben, Religionen, Kulturen und Bräuchen wertvoller ist als die Summe vieler Einzelner. Denn das ist einfacher gesagt als getan.

GANZ EMPFINDLICH hat uns in Deutschland die Ankunft von rund einer Million Flüchtlingen im Jahr 2015 spüren lassen, wie fragil die Frage der Vielfalt ist. Wie wollen wir leben? Wie vielen unterschiedlichen Menschen gewähren wir Zugang zu unserer Gesellschaft? Und zu welchen Bedingungen? Die hierzulande breit entfachte und weiter andauernde Debatte zeigt einmal mehr, dass Vielfalt zwar ein durch und durch positiv konnotierter Begriff ist – Fülle und Reichtum werden gern als Synonyme verwendet. Doch wenn es das eigene Leben betrifft, mischen sich in die Auseinandersetzung mit dem Anderen, dem Vielfältigen nicht nur positive Töne.

DABEI BELEGEN STUDIEN inzwischen: Vielfalt beflügelt. Sie schafft Raum für Kreativität und damit die Grundlage für Innovationen,

die so wichtig sind in unserer globalisierten und digitalisierten Welt. Je mehr Unterschiede Gesellschaften und Unternehmen zulassen, desto produktiver können sie sein – wenn wir uns aktiv mit den Unterschiedlichkeiten befassen und sie nicht einfach nur geschehen lassen. Vielfalt geht über die Einlösung verbriefter individueller Rechte hinaus. Nicht ohne Grund sagte die frühere US-amerikanische Außenministerin Madeleine Albright einmal: „Vielfalt macht unsere Gesellschaften in jeder Hinsicht reicher.“

ABER UM VIELFALT muss man ringen. Dies beleuchtet beispielsweise die Autorin der Titelgeschichte, Ingrid Müller vom Berliner „Tagesspiegel“, die neben dem erwiesenen Wert des Anderen auch die Schwierigkeiten benennt, die gelebte Vielfalt mit sich bringen kann. Denn das Zusammentreffen von Unterschieden erfordert ein hohes Maß an Toleranz, das manchmal auch Kraft kostet.

INTERESSANTE EXTRAS finden Sie in unserer App für Tablet-PCs und auf unserer neuen akzente-Website akzente.giz.de. Ob analog oder digital – ich wünsche Ihnen viel Freude mit dieser akzente-Ausgabe.

Ihre



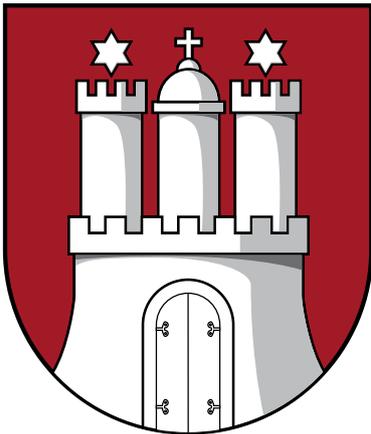
SABINE TONSCHIEDT,
Leiterin Unternehmenskommunikation
sabine.tonscheidt@giz.de

INFORMIERT

6 Notizen

Preis für exzellente Stadtentwicklung, Studie zur Zukunft der Energiesysteme, neue Projekte in Mexiko und Marokko

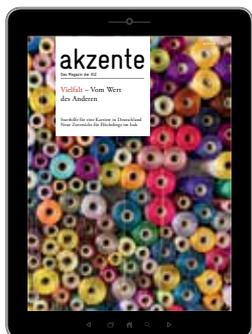
EXPONIERT



10 Make it in Hamburg!

Von einem Projekt zur Integration ausländischer Fachkräfte profitieren beide Seiten: Jobsuchende und Arbeitgeber.

- 3 Editorial
- 28 Fotografiert
- 42 Spezial: Weltweit im Einsatz für die GIZ
- 44 Service: Veranstaltungen und Publikationen
- 47 Nachgehalten, Impressum, Vorschau



AKZENTE ALS APP

akzente können Sie mit unserer App auch jederzeit auf Ihrem Tablet lesen. Mehr Infos zur App sowie aktuelle und frühere Beiträge aus akzente finden Sie auf unserer neuen Website.

akzente.giz.de

AKZENTUIERT



14 Vielfalt: Vom Wert des Anderen

Wir leben in einer Welt der Vielfalt – Zulassen, Kennenlernen und klare Regeln fürs Miteinander sind da unerlässlich.

22 Infografik

Diversity als wichtiger Baustein für politischen und ökonomischen Erfolg: Unterschiedlich zusammengesetzte Firmen und Parlamente arbeiten besser und erreichen mehr.

25 „Fester Bestandteil der Unternehmenskultur“

Interview mit Susanna Nezmekal-Berggötz, Abteilungsleiterin für Diversity bei der Deutsche Post DHL Group

27 Toleranz auf Jordanisch

Ein Gastbeitrag von Kulturministerin Lana Mamkegh

ERKLÄRT

30 Erfolgsfaktor Diversity

Die Zusammenarbeit von Menschen mit verschiedenen Hintergründen ist bei der GIZ selbstverständlich. Welche Bedeutung sie hat, erklärt Lutz Zimmermann, Leiter des Personalbereichs.

ENGAGIERT



32 Endlich Arbeit

Wie Pakistan sein Ausbildungssystem verbessert – und damit Bewegung in das Leben von Misbah Naz bringt.

36 Reiche Ernte in Äthiopien

Wie Bauern dafür sorgen, dass von ihren Erfahrungen beim Anbau auch andere Landwirte profitieren.

40 Ein neues Leben

Wie Nazrin Iljaz und ihre Familie in Dohuk im Nordirak Schutz vor dem Terror durch den „Islamischen Staat“ fanden.

AUTOREN UND FOTOGRAFEN



INGRID MÜLLER (1) vom „Tagesspiegel“ in Berlin leuchtet in ihrem Essay die Vorteile von Vielfalt aus – und die Herausforderungen, die sie mit sich bringt. **MIRJAM HECKING (2)**, Redakteurin beim „manager magazin“, und Fotograf **TIM HOPPE (3)** haben ausländische Fachkräfte in Hamburg getroffen und beobachtet, wie sie in einem Seminar an die deutsche Art und Weise der Bewerbung herangeführt werden. **JORGE CABRERA (4)** zeigt mit seinem Foto einer Kunstinstallation in Honduras die Schönheit von Gebrauchtem. Bewegende Gespräche führte **GABRIELE RZEPKA (5)** mit Flüchtlingen, die vor dem „Islamischen Staat“ in die nordirakische Provinz Dohuk geflohen sind. Fotograf **MARKUS KIRCHGESSNER (6)** begleitete sie. Die äthiopisch-niederländische Journalistin **MARTHE VAN DER WOLF (7)** ließ sich von innovativen Bauern im Norden Äthiopiens die Früchte ihrer Arbeit zeigen.

VORGESTELLT



46 Mbissine Diouf

„Ich interessiere mich für alles, was mit Kommunikation zu tun hat“, sagt die GIZ-Mitarbeiterin aus dem Senegal.

giz UNTERNEHMENSPROFIL

Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH bietet nachhaltige und wirksame Lösungen für politische, wirtschaftliche und soziale Veränderungsprozesse. Das Bundesunternehmen hat über 16.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist in mehr als 130 Ländern aktiv.

www.giz.de

IN ZAHLEN

229.277

Menschen kommen jeden Tag im Durchschnitt zur Weltbevölkerung hinzu. Im April 2016 leben rund 7,4 Milliarden Menschen auf der Erde. Selbstbestimmte Familienplanung, also die freie Entscheidung etwa hinsichtlich Partnerwahl, Zeitpunkt einer Schwangerschaft oder Anzahl der Kinder, hat einen Einfluss auf das Bevölkerungswachstum. Rund 225 Millionen Mädchen und Frauen in Entwicklungsländern fehlt es an modernen Verhütungsmitteln.

875

Millionen Kleinwaffen sind nach Schätzungen weltweit im Umlauf, mit einer durchschnittlichen Verwendungsdauer von 30 bis 50 Jahren. Kleinwaffen verursachen mehr Opfer als jede andere Waffenart, verschärfen Konflikte, destabilisieren Gesellschaften, hemmen Entwicklung. In weiten Teilen der Welt können Zivilisten Kleinwaffen einfach und billig erwerben, oft geschieht dies illegal.

80

Prozent aller humanitären Notlagen werden durch Konflikte hervorgerufen. Beim ersten, von den Vereinten Nationen organisierten Humanitären Weltgipfel im Mai 2016 in Istanbul stehen deshalb die Prävention sowie politische Lösungen zur Beendigung von Konflikten weit oben auf der Tagesordnung.



Zukunft der Energie

NEUE STUDIE „Im Jahr 2040 setzen die Verbraucher umfassende Nachhaltigkeit von Unternehmen, Produkten und Dienstleistungen voraus. Nicht-nachhaltige Produktion wird als unethisch angesehen.“ 400 Experten haben diese und rund 50 weitere Thesen zur Zukunft der Energie entwickelt und bewertet. Die Thesen sind Kern einer von der GIZ, dem Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft sowie der Unternehmensberatung PwC herausgebrachten Delphi-Studie.

www.giz.de/energiesysteme-zukunft

„DIE MITGLIEDSSTAATEN DER AFRIKANISCHEN UNION SOLLTEN EINMAL BILANZIEREN, WAS SIE BISHER GETAN HABEN, UM EINE KULTUR ZU BEFÖRDERN, DIE DIE MENSCHENRECHTE ACHTET.“

NKOSAZANA DLAMINI-ZUMA, Präsidentin der Kommission der Afrikanischen Union, anlässlich des Afrikanischen Menschenrechtstags

Messbare Wirkung



GUTES ZEUGNIS Relevanz: Note 1,5. Das ist eines der Ergebnisse der Prüfung, der die GIZ ihre Projekte alle zwei Jahre unterzieht. Der aktuelle Monitoring- und Evaluierungsbericht mit dem Titel „Wirkung messen – zu Wirkung beitragen“ bewertete 200 Projekte nach weltweit einheitlichen Schlüsselkriterien: Neben Relevanz sind dies Effektivität, übergeordnete politische Wirkungen, Effizienz und Nachhaltigkeit. Im Gesamtwert verbesserte sich die GIZ von der Note

2,4 auf 2,2 – ein Zeugnis dafür, dass viele Projekte dazu beitragen, die Lebensbedingungen von Menschen positiv zu verändern. Doch nicht um Selbstbestätigung geht es an erster Stelle, sondern darum, die Gründe für Erfolge und Misserfolge zu verstehen. Erst das ermöglicht es, produktive Lehren für die Zukunft zu ziehen und Dienstleistungen kontinuierlich und passgenau noch weiter zu verbessern.

www.giz.de/evaluierung-ergebnisse

DREI FRAGEN AN



PIERRE EL KHOURY

Geschäftsführer des Libanesischen Zentrums für Energieeinsparung, das zum Ministerium für Energie und Wasser gehört

Wie wichtig ist Energieeinsparung im Libanon?

Wir haben ein großes Problem mit der Stromversorgung: Die Nachfrage ist wesentlich höher als das, was der staatliche Versorger liefern kann. Das führt zu vielen Stromausfällen, die dann durch private Generatoren gedeckt werden müssen. Die Generatoren, ebenso wie die Kraftwerke, haben jedoch keine gute Bilanz. Deshalb brauchen wir Energieeffizienz.

Welche Schritte unternimmt Ihr Land dafür?

Eine der wichtigsten Initiativen ist ein von der Europäischen Union finanziertes regionales Projekt, das Energieeffizienz im Bauwesen fördert. Damit werden Richtlinien für den Neubau und die Renovierung von Gebäuden entwickelt. Seit 2010 hat der Libanon schon fünf Prozent an jährlichem Stromverbrauch eingespart.

Welche Rolle spielt die GIZ bei dieser Initiative?

GIZ International Services als führendes Mitglied im Konsortium des genannten Projekts entwickelt die Richtlinien mit und führt Trainings durch. Bei allen Energieprojekten, die der Libanon gemeinsam mit der GIZ umsetzt, orientiert sich die Unterstützung immer an den Bedürfnissen, die die libanesischen Ansprechpartner identifiziert haben.

Asien am Main

TREFFEN IN FRANKFURT Deutschland ist 2016 zum ersten Mal Gastgeber der Jahrestagung der Asiatischen Entwicklungsbank (ADB), die vom 2. bis 5. Mai in Frankfurt am Main stattfindet. Neben den Gouverneuren der 67 Mitgliedsstaaten werden an dem Treffen Finanzminister, Notenbankchefs sowie Vertreter aus der Privatwirtschaft, der Wissenschaft und von Nichtregierungsorganisationen teilnehmen. Für die 3.000 Gäste stehen unter dem Motto „Kooperation für nachhaltige Entwicklung“ neue Finanzinstrumente im Mittelpunkt ihrer Debatten. Damit soll die Tagung dem großen Finanzbedarf in Asien gerecht werden und einen Beitrag zur „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ leisten.

Die GIZ organisiert das Treffen im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und beteiligt sich an der inhaltlichen Vorbereitung. Die Bundesregierung legt ihren Schwerpunkt auf erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Klimawandel, nachhaltige Produktionsketten, berufliche Bildung, kommunale Partnerschaften und Stadtentwicklung sowie europäisch-asiatische Finanzkooperation. Von dem Treffen erwartet der Vorsitzende des ADB-Gouverneursrats und Parlamentarische Staatssekretär im BMZ, Hans-Joachim Fuchtel, „eine Hebelwirkung in der Finanzierung nachhaltiger Entwicklungsprojekte“.

www.bmz.de/ADBJahrestagung2016



In guten Händen

VERANTWORTUNG Im neuen Corporate Responsibility Index der Bertelsmann Stiftung liegt die GIZ auf einem Spitzenplatz. Sie gehört zu den Corporate Responsibility Champions, den besten zehn Prozent der 187 aufgeführten Unternehmen. Der alle zwei Jahre erstellte Index gilt als führendes Messinstrument für unternehmerische Verantwortung in Deutschland. In der aktuellen Ausgabe wurde die GIZ mit ihrem Corporate Sustainability Handprint (CSH) zudem als eines von fünf Best-Practice-Beispielen ausgezeichnet. Der CSH bildet sowohl den ökologischen Fußabdruck der GIZ als auch ihren aktiven Beitrag – den Handabdruck – in vier Nachhaltigkeitsdimensionen ab: soziale Verantwortung, ökologisches Gleichgewicht, politische Teilhabe und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. „Die GIZ hat damit Rahmenbedingungen geschaffen, die alle Geschäftsbereiche verbindlich dazu anhalten, Corporate Responsibility in ihre Aktivitäten zu integrieren und CR-relevante Daten online zu dokumentieren“, so die Bertelsmann Stiftung.

www.giz.de/nachhaltigkeit

Gründen geht schneller

Tage



Quelle: Doing Business 2016, World Bank Group

IM VERGLEICH Die Bedingungen für Unternehmer unterscheiden sich weltweit gewaltig, wie die Grafik zur durchschnittlichen Wartezeit bei einer Firmengründung zeigt. Doch die Tendenz ist positiv. Zwischen Juni 2014 und 2015 führten 122 Länder hilfreiche Reformen durch.

Ausgezeichnet: Eine Stadt verändert sich

NEUES ABWASSERSYSTEM Da Nang ist ein Beispiel für Exzellenz im urbanen Wandel. Das hat die 900.000-Einwohner-Stadt in Vietnam jetzt schriftlich: Sie erhielt den gleichnamigen Preis, der von der „Financial Times“ und der Internationalen Finanz-Corporation, einer Entwicklungsbank der Weltbankgruppe, verliehen wird. Die Auszeichnung wurde mit der Strategie für ein neues Abwassersystem begründet. Unterstützt wird Da Nang dabei von der GIZ, die in Südostasien im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung neun weitere Städte berät. Bisher versickert das Abwasser in undichten Gruben – bei Überschwemmungen flutet es die Straßen. Zudem soll eine Kläranlage das Abwasser filtern, damit städtische Kooperativen es gefahrlos als Dünger in der Landwirtschaft nutzen können.

www.giz.de/de/weltweit/32332.html

VIETNAM-WIKI

LANDESSPRACHE VIETNAMESISCH /
HAUPTSTADT HANOI / REGIERUNGSFORM
EINPARTEIENSYSTEM / STAATSOBERHAUPT
STAATSPRÄSIDENT TRUONG TAN SANG /
REGIERUNGSCHEF PREMIERMINISTER
NGUYEN TAN DUNG / FLÄCHE 332.800 KM²
/ EINWOHNERZAHL 90,7 MILLIONEN [1] /
BEVÖLKERUNGSDICHTE 279 EINWOHNER
PRO KM² [2] / BRUTTOINLANDSPRODUKT
186,2 MILLIARDEN USD [1] / WÄHRUNG
DONG

Quellen: [1] Weltbank 2014, [2] UN Data 2015

NEUE PROJEKTE



Justiz stärken

MEXIKO Mindestens 26.000 Menschen sind in Mexiko allein in den Jahren 2006 bis 2012 spurlos verschwunden. Bisher konnten nur die wenigsten dieser Fälle aufgeklärt werden. Im Auftrag des Auswärtigen Amtes unterstützt die GIZ die Behörden des Landes dabei, künftig jene Fälle von Vermissten effektiver zu untersuchen, bei denen es sich mit hoher Wahrscheinlichkeit um Gewaltverbrechen handelt. Daneben berät sie die zuständigen mexikanischen Behörden, den Umgang mit Gewaltopfern und ihren Familien zu verbessern.



Berufsbildung fördern

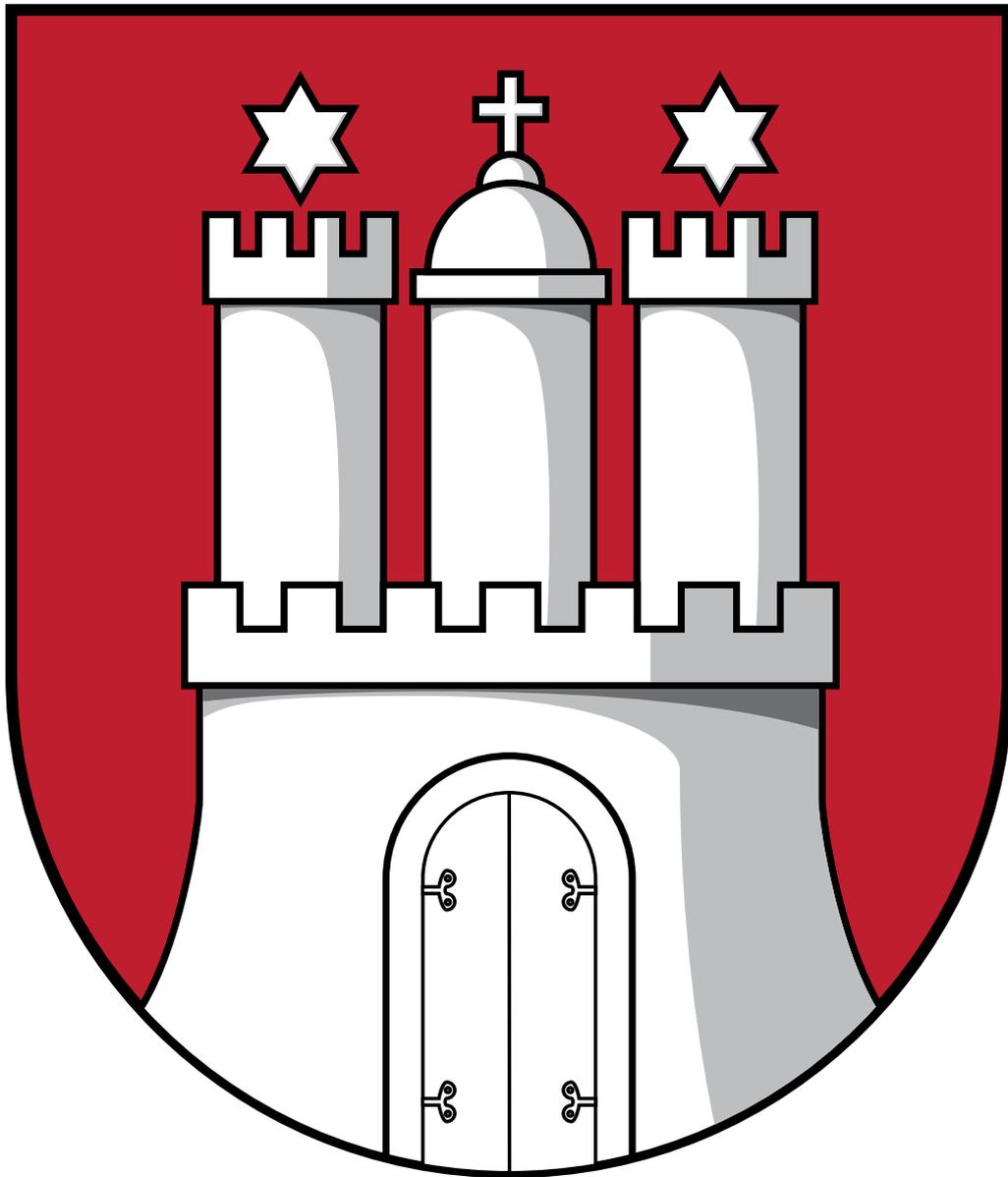
MAROKKO Berufliche Bildung steht im Mittelpunkt eines Projekts, das GIZ International Services für den staatlichen marokkanischen Phosphathersteller Office Chérifien des Phosphates umsetzen wird. Das Unternehmen plant vier Zentren zur Berufsbildung, in denen künftig vor allem Nachwuchsfachkräfte aus den Bereichen Chemie, Bergbau und Industriemechanik ausgebildet werden sollen. Zusammen mit dem gemeinnützigen Verein Codifor wird die GIZ das Unternehmen beim Aufbau und beim Betrieb der Bildungszentren fachlich beraten.



Lebensqualität erhöhen

KUBA Erstmals seit 2003 ist die GIZ wieder auf Kuba aktiv. Gemeinsam mit dem Medizintechnik-Unternehmen Ottobock verbessert sie die Versorgung der Bevölkerung mit Prothesen. Dazu gehört die Ausbildung von Fachkräften nach internationalen Standards. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung als Auftraggeber und Ottobock tragen je rund die Hälfte der Kosten. Auch die kubanische Regierung beteiligt sich. Das Projekt läuft über develoPPP.de, ein Programm für Entwicklungspartnerschaften mit der Wirtschaft.

MAKE IT IN HAMBURG!



Von einem Hamburger Projekt zur Integration ausländischer Fachkräfte profitieren beide Seiten: Jobsuchende und Arbeitgeber in Deutschland.

Der Blick aus den dunklen Augen ist konzentriert nach vorne gerichtet. Unbewusst streicht Farhad Haidari mit dem Zeigefinger über seine Oberlippe. Wenige Meter vor dem jungen Mann aus Afghanistan steht Bernd Wenske und erklärt, was in eine deutsche Bewerbung gehört: „Wenn da steht: ‚Bitte senden Sie uns Ihre komplette Bewerbung‘, dann heißt das, dass ihr sämtliche Zeugnisse samt Lebenslauf mitschicken sollt“, erläutert der Seminarleiter. „Dasselbe gilt, wenn da ‚ausführlich‘, ‚aussagekräftig‘ oder ‚aussagefähig‘ steht“, fügt er in etwas deutsch gefärbtem Englisch hinzu. Und schließt mit einem leisen Klick den Stift, mit dem er die Schlüsselwörter auf das Flipchart geschrieben hat.

Die blond gelockte Nachbarin von Haidari lacht auf. „Die Deutschen haben immer so viele Ausdrücke für genau dasselbe“, meint sie kopfschüttelnd, notiert sich aber sämtliche Formulierungen. Schließlich will sie bei ihrer nächsten Bewerbung keine Fehler machen.

Zusammen mit zehn weiteren Teilnehmern sitzen die beiden in einem lichtdurchfluteten Raum in der Nähe des Hamburger Hauptbahnhofs. Die Kiefern-tische in dem Altbauzimmer sind hufeisenförmig auf eine große digitale Tafel ausgerichtet. Kaffeetasen, Wasserflaschen und Laptops stehen auf den Tischen der Teilnehmer, die aus Frankreich, Indien, Polen, Südafrika, Zypern oder eben Afghanistan kommen. Es herrscht konzentrierte Stille. Nur ab und zu klickt die Tastatur eines Laptops.

Am Fenster hängt ein Poster, „Make it in Hamburg!“ steht darauf in Rot. Es ist der Na-

me eines Projekts, das die GIZ umsetzt. Sein Ziel: ausländische Fachkräfte in Hamburg bei der Jobsuche zu unterstützen. Dabei ergänzt das vom Kooperationspartner Arbeit und Leben Hamburg durchgeführte dreitägige Bewerbertraining die persönliche Bera-



Neustart: Bei „Make it in Hamburg!“ lernt Farhad Haidari die Feinheiten der deutschen Arbeitswelt kennen – und erfährt manch Überraschendes.

tung durch die GIZ. Finanziert wird das Projekt zu gleichen Teilen aus dem Europäischen Sozialfonds und von der Stadt Hamburg.

Alle Anwesenden sprechen fließend Englisch. Viele haben exzellente Studienabschlüsse, einige sogar Dokortitel. Dennoch tun sie sich schwer damit, auf eigene Faust in Deutschland eine Stelle zu finden. Denn auch wenn die Medien regelmäßig über den sich abzeichnenden Fachkräftemangel in Deutschland berichten: „Wenn es darum

geht, ausländische Bewerber anzustellen, sind viele Unternehmen noch sehr vorsichtig“, sagt Florian Krins von der GIZ. Der Hamburger hat es schon oft erlebt. Seit Anfang 2014 berät er bei „Make it in Hamburg!“ gut ausgebildete Jobsuchende aus dem Ausland.

Doch es sind nicht nur die Unternehmen, die dazulernen müssen. Viele der ausländischen Bewerber wissen nicht, wie der deutsche Arbeitsmarkt funktioniert. „Die Bewerbungskultur in Deutschland unterscheidet sich fundamental von der in anderen Ländern“, erklärt Krins.

Mancher weiß gar nicht, wo er anfangen soll

Mehr als 450 ausländische Fachkräfte aus mehr als 70 Ländern haben seit dem Start des Projekts dessen Unterstützung angenommen. Sie lassen sich beraten, holen sich Tipps oder nehmen an Seminaren wie dem von Bernd Wenske teil. Nicht alle, die in das GIZ-Büro in der Hamburger Innenstadt kommen, brauchen ein Bewerbertraining. Manche müssen nur auf geeignete Stellenbörsen hingewiesen werden. Andere wissen gar nicht, wo sie anfangen sollen.

Ein Bewerbertraining, wie Haidari es absolviert, kann ihnen weiterhelfen. Drei Tage lang lernen Jobsuchende die Feinheiten und Tücken der deutschen Arbeitswelt kennen. Worauf man bei einem Lebenslauf achten muss. Wie man sein Gehalt aushandelt. Und wie man ein Anschreiben formulieren sollte, um Unternehmen für sich zu interessieren. „Wenn in einer Stellenausschreibung zehn »

Anforderungen aufgelistet sind, ich aber nur neun erfüllen kann, soll ich mich dann wirklich bewerben?“ Farhad Haidari aus Afghanistan kann es kaum glauben. Mit hochgezogenen Brauen schaut er Kursleiter Wenske an. „Ja“, antwortet Wenske ruhig. Der grauhaarige Kursleiter in Jeans und hellem Kurzarmhemd rückt seine Hornbrille zurecht. „Eine Stellenausschreibung ist so etwas wie eine Wunschliste. Da könnt ihr euch auch bewerben, wenn nicht alles hundertprozentig passt“, sagt er und blickt in die Runde.

Dass es gar nicht so einfach ist, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, hat auch Arunkumar Jayaprakash erfahren müssen. Der 33-jährige Flugzeugingenieur aus Bangalore lebt bereits seit mehr als drei Jahren in Hamburg. Ein Airbus-Zulieferer hatte ihn in die Stadt geholt. Dort entwickelte er Teile des A350. Nun ist das Flugzeug fertig. Und Jayaprakash arbeitslos.

Nach der Telefonschulung schneller im Gespräch

Ein neuer Job muss her. Doch schon die Kontaktaufnahme zu möglichen neuen Arbeitgebern gestaltete sich schwieriger als erwartet. „Am Telefon haben die meisten einfach aufgelegt“, erzählt Jayaprakash und zupft einen Fussel von seinem frisch gebügelten Leinenhemd. „Vielleicht hat sie schon mein Name abgeschreckt.“

Nach einer Telefonschulung durch „Make it in Hamburg!“ läuft es nun besser. „Da haben wir geübt, dass man seinem Gegenüber zunächst einmal darlegt, worum es geht. Und den Namen vielleicht nicht als Erstes nennt“, erzählt er. „Mittlerweile erkläre ich auch immer, welcher mein Vorname und welcher mein Nachname ist“, sagt Jayaprakash. Dabei blitzen seine Augen schelmisch. Den Vornamen, Arunkumar, hat er sicherheitshalber zu Arun abgekürzt. Einen Job hat der junge Inder zwar noch nicht. Doch mittlerweile melden sich die Firmen bei ihm zurück. „Und einen Termin für ein Vorstellungsgespräch habe ich auch schon“, sagt er.

Ähnlich wie Jayaprakash ging es Zhuoli Li – oder Linda Lee, wie sie sich hier in



Deutschland nennt. Die 32-jährige Chinesin ist bereits seit mehr als einem Jahr in Hamburg. Ein Automobilzulieferer hatte die internationale Handelsfachkraft als Kundenbetreuerin aus Schanghai nach Deutschland geholt. Nun läuft ihr Vertrag aus. Sie will in Deutschland bleiben, denn sie schätzt die deutschen Sozialstandards und Gehälter. Auch einen internationalen Freundeskreis hat sich Li in Hamburg aufgebaut.

Mit der Unterstützung der Bewerbungstrainer lernte sie, ein Anschreiben zu formulieren. Mit Erfolg: Sie wurde von einem Technologiekonzern eingeladen. „Das Vorstellungsgespräch ist ganz gut gelaufen“, erzählt sie strahlend. Wenige Wochen später hat sie eine noch bessere Nachricht: Der Vertrag ist unterzeichnet.

Trotzdem paukt Zhuoli Li weiter fleißig Deutsch. Denn das, hat sie gemerkt, ist eine wichtige Eintrittskarte in den deutschen Arbeitsmarkt. Auch wenn im Job vor allem Englisch gesprochen wird: „Die Unternehmen erwarten das einfach.“

› ANSPRECHPARTNER

Florian Krins › florian.krins@giz.de



Zusätzlich in der akzente-App und auf der Website: [Zhuoli Li auf Jobsuche](https://www.zhuoli-li.de) [akzente.giz.de](https://www.akzente.giz.de)

Oben: Im Bewerbertraining hören Farhad Haidari (Zweiter von links) und die anderen Teilnehmer, dass die Anforderungen in einer Stellenausschreibung zunächst als Wunschliste zu verstehen sind. Also: Mut haben – und es mit einer Bewerbung versuchen, auch wenn man nicht alle Punkte erfüllt.

Rechts: Die Gruppen sind vergleichsweise klein, jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin kann sich mit Fragen zur jeweils persönlichen Situation einbringen – Seminarleiter Bernd Wenske (kleines Bild unten) erklärt geduldig.



> AUF EINEN BLICK

Gut beraten in der offenen Hansestadt

Internationalität gehört zu Hamburgs Geschichte – die Hafen- und Handelsstadt hat seit jeher von Vielfalt profitiert. Gut ausgebildete Fachkräfte mit neuen Ideen sind hier immer gefragt. Das Projekt „Make it in Hamburg!“ unterstützt sie bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Unter anderem gibt es eine Servicestelle, an die Job-suchende und Unternehmen sich wenden können. Die GIZ bietet im Auftrag der Hansestadt Hamburg zudem Bewerbungstrainings und interkulturelle Workshops an. Der Europäische Sozialfonds beteiligt sich an der Finanzierung. Rund 450 Fachkräfte haben die Angebote bereits genutzt. Etwa 300 nahmen an Seminaren teil, mehr als 75 fanden im Anschluss einen Job, eine Ausbildungsstelle oder ein Praktikum.







VIELFALT

THEMEN DIESES SCHWERPUNKTS

VOM WERT DES ANDEREN: Die Welt hat viel zu bieten, sie ist geprägt von verschiedenen Kulturen und Traditionen. Um diesen Schatz konstruktiv zu nutzen, braucht es vor allem Offenheit und klare Regeln für das Miteinander.

IM ÜBERBLICK: Beispiele aus der Arbeit der GIZ

INFOGRAFIK: Diversity – Voraussetzung für Erfolg in Wirtschaft und Politik

„FESTER BESTANDTEIL DER UNTERNEHMENSKULTUR“: Interview mit Susanna Nezmeskal-Berggötz, Abteilungsleiterin Diversity der Deutsche Post DHL Group

TOLERANZ AUF JORDANISCH: Ein Gastbeitrag von Kulturministerin Lana Mamkegh



Vom Wert des Anderen

Wir leben in einer Welt der Vielfalt, in der verschiedene Sprachen, Kulturen und Bräuche ausdrücklich erwünscht sind. Zugleich überfordert manche Menschen diese Fülle, verängstigt sie das Andere. Abschotten ist trotzdem keine Lösung. Nur Zulassen, Kennenlernen und klare Regeln fürs Miteinander schaffen den Ausgleich.

TEXT INGRID MÜLLER

Myanmar – das geheimnisvolle goldene Land, Sehensuchtsort vieler Touristen und Heimat von offiziell 135 Ethnien. Selbst das riesige Russland zählt mit 160 ethnischen Gruppen kaum mehr, das mächtige China gerade mal 55. Größere Vielfalt geht also kaum. Doch so einfach ist es leider nicht, denn obwohl rund 40 Prozent der Bevölkerung einer Minderheit angehören, das Anderssein also zur gesellschaftlichen Normalität gehören müsste, wird Myanmar von Konflikten erschüttert, die bis zum Bürgerkrieg reichen.

Vor allem lebt dort auch eine Volksgruppe, die nicht dazugehören soll: die Rohingya. Bei den Vereinten Nationen gelten die staatenlosen Muslime als die am stärksten verfolgte Minderheit überhaupt. Wie unter einer Lupe zeigt ihr Schicksal, woran sich immer wieder Konflikte entzünden: am Zusammenleben einer Mehrheit (hier Birmanen) mit einer Minderheit (Rohingya), an unter-

schiedlichen Religionen (hier zum Teil Hass predigende Buddhisten und Muslime) und an verschiedenen Sprachen (sinotibetischen und indogermanischen Ursprungs). In einer idealen Welt würde sich wenigstens die Heldin des Landes der Verfolgten annehmen. Doch selbst die wegen ihres Kampfes für die Demokratie international verehrte Friedensnobelpreisträgerin Aung San Suu Kyi macht sich nicht stark für sie – es könnte womöglich Unterstützer kosten.

Die Geschichte der Rohingya macht deutlich, warum es wichtig ist, dass sich die internationale Gemeinschaft in zentralen Fragen immer wieder auf völkerrechtlich verbindliche Grundlagen einigt, die Umsetzung aber weitere Arbeit erfordert. Zehn Jahre ist die UNESCO-Konvention für kulturelle Vielfalt im Jahr 2015 alt geworden. Sie schreibt fest, dass Kultur als die „Gesamtheit der unverwechselbaren geistigen, materiellen, intellektuellen und emotionalen Eigenschaften angesehen werden muss, die eine Gesellschaft oder eine soziale Gruppe kennzeichnen, und dass sie über Kunst und Literatur hinaus auch Lebensformen, Formen des Zusammenlebens, Wertesysteme, Traditionen und Überzeugungen“ umfasst. Was hat die Welt nicht alles zu bieten! Doch wie »

Fest der Vielfalt: Sportlerinnen und Sportler aus der ganzen Welt bei der Eröffnungsfeier der „Special Olympics“ 2015 in Los Angeles



①

INDIGENE VÖLKER

PROJEKT:

MEHR RECHTE FÜR MINDERHEITEN DURCHSETZEN

AUFTRAGGEBER:

AUSWÄRTIGES AMT

POLITISCHER TRÄGER:

VIZEMINISTERIUM FÜR INTERKULTURALITÄT DES
PERUANISCHEN KULTURMINISTERIUMS

LAUFZEIT:

2012 BIS 2016

PERU

Fast ein Drittel der peruanischen Bevölkerung gehört einem indigenen Volk an. Diese Ethnien sind immer noch benachteiligt und stärker als andere von Armut betroffen. Das Projekt soll helfen, ein neues Konsultationsrecht anzuwenden und indigene Bevölkerungsgruppen besser in gesetzgebende Prozesse einzubinden, indem sie vorher angehört werden.

www.giz.de/de/weltweit/13344.html

②

FRAUEN

PROJEKT:

STÄRKERE INTEGRATION VON FRAUEN
INS WIRTSCHAFTSLEBEN

AUFTRAGGEBER:

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE
ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG

POLITISCHE TRÄGER:

REGIERUNGEN VON ÄGYPTEN, JORDANIEN, MAROKKO, TUNESIEN

LAUFZEIT:

2010 BIS 2016

NAHER OSTEN UND NORDAFRIKA

Trotz Fortschritten sind Frauen in dieser Region immer noch weniger aktiv an der Wirtschaft beteiligt als irgendwo sonst auf der Welt. Dem sollen Medienkampagnen und eine bessere Qualifizierung von Frauen dauerhaft entgegenwirken.

www.giz.de/de/weltweit/15981.html

wenig wissen wir über den Schatz der Vielfalt? Ist sie auch dort, wo wir Uniformität sehen? Verwechseln wir manchmal Vielfalt mit einem Mehr vom Gleichen?

Letzten Endes profitieren alle davon, dass etwas anders sein oder anders gemacht werden kann – aber nicht muss. Es gibt Menschen, die sich selbst im Weg stehen, wenn Neues auf sie einströmt. Vielleicht können sie aus Unsicherheit darüber, wer sie selbst sind, den Wert des Anderen nicht (an)erkennen. Wir nennen die Welt gern bunt, weil es verschiedene Lebensweisen gibt. Doch trotz moderner Kommunikation kennt wohl niemand sie alle.

Eine volle Tasse Tee bedeutet nicht überall das Gleiche

Wenn Menschen unterschiedlicher Kulturkreise aufeinander treffen, kommt es oft zu Missverständnissen. Wann ein Termin genau stattfindet, ein Gast wirklich erwartet wird, ist eine Wissenschaft für sich – es gibt nicht nur die legendäre „African time“, häufig deutlich nach der verabredeten Zeit. In Pakistan werden selbst offizielle Termine oft nicht länger im Voraus ausgemacht. Da ruft schon mal das Büro des Ministerpräsidenten um Mitternacht an, um ein Gespräch für morgens um acht zu vereinbaren – in Deutschland kaum denkbar.

In Japan gehört zum guten Ton, was in Europa jedem Kind ausgetrieben wird: Die Nase zieht man hoch, auf keinen Fall wird ein Taschentuch gezückt. Schüttelt in Indien jemand wackelnd den Kopf, bedeutet das Zustimmung, Europäer aber verstehen das Gegenteil. In Sri Lanka wundert sich mancher über die Waschbecken in Restaurants, an denen sich die Gäste vor und nach dem Essen die Hände waschen. Gegessen wird mit den Fingern der rechten Hand. Dort fragen sich die Menschen eher, ob nicht vor ihren Augen gespülte Messer und Gabeln wirklich sauber sein können. Wenn Westeuropäer Kasachen zum Tee bewirten und die Tasse gut füllen, kann es passieren, dass der Gast überraschend schnell wieder aufbricht. Denn in Kasachstan ist zwar immer Zeit für einen Tee, aber eine volle Tasse signalisiert nicht etwa besondere Gastfreundschaft, sondern Eile des Gastgebers. Ecuadorianer halten Europäer für ziemlich verrückt, wenn die mit ihrem Hund Gassi gehen. Dort sind die Vierbeiner allein unterwegs – und kommen trotzdem zurück.

Unterschiede prallen auch oft aufeinander, wenn es um persönliche Dinge wie den Tod geht. Stirbt in Europa ein Angehöriger, wird in aller Stille kondoliert. In afrikanischen Ländern hingegen kommt meist nicht nur die



Wenn drei Weltreligionen friedlich zueinanderfinden – wie hier beim „Fest der Feste“ im israelischen Haifa.

„Eine Zivilisation soll danach beurteilt werden, wie sie ihre Minderheiten behandelt.“

MAHATMA GANDHI, indischer Widerstandskämpfer und Pazifist

Großfamilie ausgiebig zusammen. Wer zufällig in der Gegend ist, wird in die Trauergesellschaft eingemeindet – und soll vielleicht in der ihm bis dahin unbekanntem Gruppe auch gleich eine Ansprache halten.

Das eigene Leben nach Lust und Laune gestalten

Im Westen haben sich viele Menschen daran gewöhnt, dass eine Familie ganz verschiedene Formen annehmen kann. Ob jemand allein lebt, mit oder ohne Trauschein, mit eigenen Kindern oder fremden, Frauen Frauen oder Männer Männer heiraten, interessiert kaum mehr jemanden. Vom Recht darauf, dass alle ihre sexuelle Orientierung frei ausleben können, ist die Welt allerdings noch weit entfernt, auch wenn beim Eurovision Song Contest 2014 Conchita Wurst mit Bart in Frauenkleidern den Titel holen konnte. In rund 80 Staaten ist Homosexualität immer noch verboten, 38 davon liegen in Afrika. Uganda wollte trotz massiver internationaler Proteste noch 2014 die Todesstrafe dafür einführen. Sieben Länder sehen für gleichgeschlechtliche Liebe den Tod vor. »

10

bis 20 Prozent der Weltbevölkerung gehören einer Minderheit an. Diese Schätzung der Vereinten Nationen – genaue Zahlen gibt es nicht – entspräche zwischen 700 Millionen und 1,4 Milliarden Menschen. Quelle: UN-Hochkommissariat für Menschenrechte



„Meine Vorstellung von einer perfekten Welt ist, dass wir (...) alle gleichberechtigt, aber auf keinen Fall gleich sind.“

BARBRA STREISAND, US-amerikanische Schauspielerin

Im Russland von Präsident Putin muss sogar mit Konsequenzen rechnen, wer in der Öffentlichkeit über das Thema spricht. Selbst in Ländern, die Homosexualität nicht verboten haben, verheimlichen Schwule und Lesben oft ihre Neigung, wie das Beispiel der katholisch geprägten Philippinen zeigt. Auch in Deutschland währt diese Freiheit noch nicht lange: Paragraf 175 des Strafgesetzbuches stellte Sex zwischen Männern bis 1994 unter Strafe. In der Zwischenzeit hatte das Land zwar einen bekennend homosexuellen Außenminister, viele (Vor-)Urteile von damals bestehen aber durchaus bis heute. Deutsche vergessen manchmal, dass Rechte, die sie lautstark von anderen fordern, auch im eigenen Land recht neu sind: Ehefrauen dürfen nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch erst seit Ende der 1950er Jahre über ihr Geld entscheiden. Arbeiten ohne die ausdrückliche Erlaubnis des Ehemannes dürfen sie sogar erst seit 1977.

Wer zur Mehrheit zählt oder in einer liberalen Umgebung lebt, ahnt oft nicht, wie es sich anfühlt, Teil der „Anderen“ zu sein. „Gringa, Gringo“, „Weiße“ raunen Einheimische irritiert, als wir in den 1990er Jahren in Peru abends während der heiligen Woche zu Fuß zu einer Kathedrale unterwegs waren. Damals wütete noch die Terrorgruppe „Leuchtender Pfad“ in dem Andenstaat.

Es gibt ihn nicht, den einen Schlüssel zum Glück. Jeder muss seinen Weg selbst finden – und akzeptieren, dass es auch unendlich viele andere Wege gibt.

Kaum ein Ausländer wagte sich ins Landesinnere, schon gar nicht nach Sonnenuntergang und ohne Auto. Ähnliches kann einem auch in den USA widerfahren: Wer als Weiße den Melting Pot New York gen New Jersey verlässt, um in die schwarzen Mittelstands-Vororte zu fahren, hört von Polizisten und schwarzen Busfahrern die ungläubige Frage: „Wollen Sie wirklich DA hin?“ Am Ziel folgen „Das kann doch nicht sein“-Blicke Jugendlicher, als käme ein Alien. Die meisten Weißen trauen sich nicht in die Gegend. Und viele Schwarze wissen nicht, dass sie praktisch in einem ähnlichen Umfeld leben wie die weiße Mittelschicht – weil sie deren Viertel meiden.

Doch selbst, wenn wir uns eigene Eindrücke verschaffen, können wir dann immer sicher sein, dass wir richtig einschätzen, was wir sehen? Oder denken wir vor allem in Kategorien von Schwarz und Weiß? Sind uns Grautöne zu anstrengend?

Nehmen wir die Schleier muslimischer Frauen. Für viele Christen steht fest: Dahinter steckt immer eine entrechtete Frau. Doch die Realität ist – wie so oft – komplizierter. Längst ist der Schleier zu einer Art Kulturkampfzone geworden und daher eine besonders delikate Sache. Ein Blick nach Pakistan mag das Dilemma verdeutlichen: Manche Professorin trägt ihr Kopftuch als sichtbares Zeichen gegen vermeintliche Feinde im Westen, gleichzeitig ziehen viele Studentinnen ihre Dupatta nur übers Haar, wenn der Koran zitiert wird, Muezzin oder Vater rufen – aber nie im Basar. Eine Verschleierte im konservativen Grenzgebiet wirft der Ausländerin ohne Kopftuch einen unerträglichen Affront vor, eine andere sagt: „Mach doch, was du willst. Ich brauche den Respekt meiner Leute, um für die Rechte von Frauen zu kämpfen, also trage ich Schleier.“ Heute legen zwar viele Mädchen ein Kopftuch um, sind aber zugleich mit der eigenen Vespa unterwegs. Und dann wieder gibt es die eloquente Frau aus den quasi unzugänglichen Stammesgebieten: Sie hat studiert, arbeitet seit Jahren im Ausland und hat der Familie wegen dennoch einer arrangierten Ehe zugestimmt. Bei Besuchen zu Hause geht sie im Ganzkörperschleier an der Hand ihres Bruders, damit sie nicht fällt, weil sie praktisch nichts sieht. Selbst der Schleier birgt also eine gewisse Vielfalt.

Vielfalt, die Konservativen missfällt: jenen selbst ernannten Tugendwächtern im Alltag auch vieler arabischer Länder, denen es vor allem um Macht über andere geht. Sie allein wollen definieren, was sich gehört und was nicht. Furchtbarstes Beispiel dafür sind die brutalen Islamisten des sogenannten „Islamischen Staats“, die sich derzeit mit Gewalt die ganze Welt »



Fast schon ein Klassiker: Facebook-Vorstandsmitglied Sheryl Sandbergs Aufruf an alle Frauen, vor Führungsaufgaben nicht zurückzuschrecken, sondern beherzt nach oben zu streben. „Lean In. Frauen und der Wille zum Erfolg“. Ullstein Verlag

DIVERSITY GEWINNT

Vielfalt gilt inzwischen als wichtiger Baustein für wirtschaftlichen und politischen Erfolg. Ob Geschlecht, Religion, Ethnie, sexuelle Orientierung oder Behinderung – unterschiedlich zusammengesetzte Firmen, Teams und Parlamente, so die Ergebnisse neuerer Studien, arbeiten besser und erreichen mehr, weil sie Ideen und Kompetenzen aus einer größeren Quelle schöpfen können. Doch Diversität herzustellen, ist nicht immer leicht.

Bessere Umsätze

Firmen mit gemischter Belegschaft haben eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittliche Umsätze zu erzielen, als homogene Firmen: Die sogenannte „Diversity-Dividende“ liegt bei 35 Prozent.



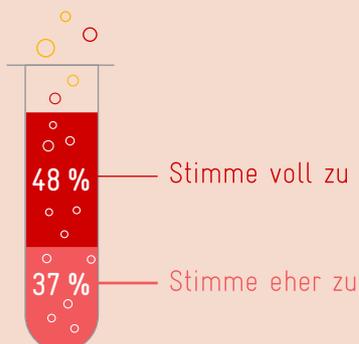
Höheres Wachstum

Wenn Frauen in allen Ländern gleichberechtigt am Arbeitsmarkt teilhätten, könnte das Wirtschaftswachstum global um 26 Prozent steigen.



Mehr Innovationen

Die Chefs großer Firmen erachten Diversity laut einer Forbes-Umfrage mehrheitlich als entscheidenden Treiber für Innovationen.



Internationale GIZ

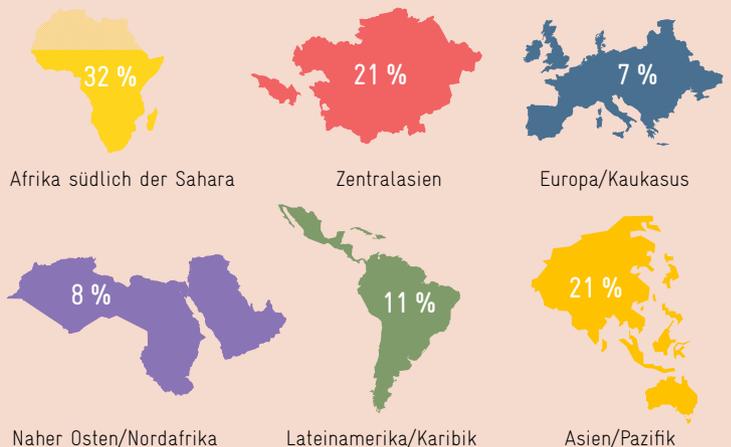
Die GIZ ist bereits ein sehr vielfältiges Unternehmen mit einem hohen Anteil an Mitarbeitern, die in ihrem jeweiligen Heimatland für die GIZ arbeiten, und vielen Frauen, auch in Führungspositionen. Der Vorstand ist mit einem Frauenanteil von 50 Prozent beispielhaft.

140 Nationalitäten

45 % Frauen

69 % lokale
Mitarbeiter

Die lokalen Mitarbeiter der GIZ verteilen sich über den ganzen Globus, mit dem größten Anteil in afrikanischen Ländern südlich der Sahara und dem kleinsten in Europa und dem Kaukasus.



Weißer Männer unter sich

Ingenieure sind in den USA noch immer eine besonders homogene Gruppe: Die meisten sind Männer und gehören keiner ethnischen Minderheit an. Afroamerikaner und „Hispanics“ sind dagegen deutlich unterrepräsentiert. Doch inzwischen müssen auch Ingenieurleistungen stärker auf eine vielfältige Kundschaft eingehen – die US-Bevölkerung wird immer bunter.

4,9 %



hispanisch

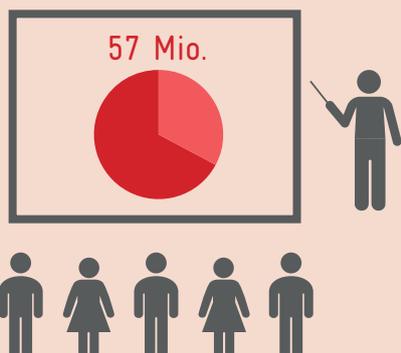
3,1 %



afroamerikanisch

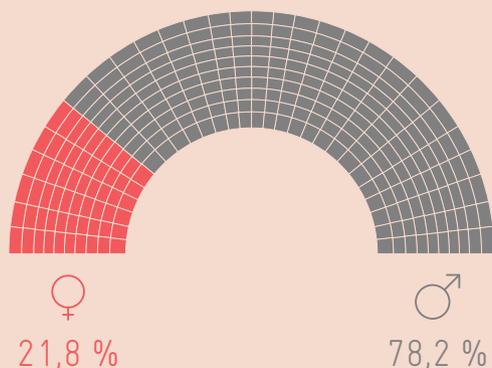
Fehlende Inklusion

Rund 57 Millionen Kinder weltweit besuchen keine Grundschule. Etwa ein Drittel davon sind Kinder mit Behinderungen.



Minderheit in Parlamenten

Nur knapp 22 Prozent aller Parlamentarier weltweit sind Frauen. Die höchste Quote haben mit mehr als 40 Prozent die nordischen Länder, die niedrigste hat mit rund 13 Prozent die Region Pazifik. Der Staat mit dem höchsten Frauenanteil im Parlament ist Ruanda; er lag dort im Januar 2014 bei 64 Prozent.



mit ihrer menschenverachtenden Interpretation von Kultur, Religion und Gesellschaft untertan machen, alles andere vernichten wollen.

Mehr und weniger Abwechslung zugleich

Selten ist die Bedrohung derart monströs. Doch in vielen Regionen fürchten Menschen um ihre Sprache, ihre Tradition, also ihre Identität. Immer öfter verlangen sie deshalb mehr Rechte: Katalanen in Spanien, Schotten in Großbritannien, Kurden in der Türkei, Tamilen in Sri Lanka. Die Erfahrung zeigt: Nur wenn alle Gruppen in einer Gemeinschaft Schutz genießen und gehört werden, bleibt es auf Dauer friedlich. Meint die Mehrheit zu lange, sie könne die Minderheit beherrschen oder ignorieren, ist das allzu oft das Einfallstor für Militante.

Auf dem Papier gibt es immer mehr Rechte, doch gleichzeitig nimmt die kulturelle Vielfalt ab. Studien zufolge verschwindet alle zwei Wochen irgendwo auf der Welt eine Sprache. Veleorts geht schleichend auch das Wissen um die Ernährung verloren, weil Menschen „modern“ essen und trinken wollen. Mediziner registrieren in Haiti wie Indien steigende Zahlen dicker Kinder und junger Diabetiker. Obwohl ihre Familien Gemüse oder Obst anbauen könnten, gibt es Softdrinks und Burger. In Industrieländern ist es kaum besser. Nach jüngsten Studien schätzen die Deutschen Speisen fremder Länder. Ähnlich wie in den USA essen sie aber mittlerweile am liebsten im Restaurant oder unterwegs oder bereiten abgepackte Fertiggerichte zu. Immer weniger Deutsche kochen selbst, manche haben sogar ihren Herd abgeschafft.

Globalisierung macht manches einfacher. Viele Ruander zum Beispiel hatten eher Handys als Leute in Industrieländern. Aus einem einfachen Grund: Früher gab es Telefone nur in der Hauptstadt Kigali und vielleicht in einem Laden pro Dorf, weil es sehr mühsam und teuer gewesen wäre, ein ganzes unwegsames Land mit Kabeln zu durchziehen. Das flächendeckende Angebot kam erst mit dem Mobilzeitalter – und dann griffen die Menschen schnell zu. Inzwischen gehören die mobilen Geräte in vielen Ländern Afrikas zum Alltag und erleichtern selbst Bauern die Arbeit: Die App iCow zum Beispiel erinnert Kenias Viehbauern per Sprachnachricht an Termine, gibt Tipps zum Füttern und Melken. In Ghana existiert ein Service namens Esoko, mit dem Bauern die Marktpreise vergleichen und so herausfinden können, ob der Zwischenhändler sie übervorteilen will. Neue Vielfalt.

Doch die globalisierte Wirtschaft führt auch zu Uniformität: In Buenos Aires wird der gleiche Tablet- >



„7 Milliarden Andere“ heißt ein Videoprojekt, bei dem Tausende von Menschen Fragen über ihre Wünsche und Sehnsüchte beantworten. Die Filme zeigen, dass die Menschen, trotz aller Unterschiede, gar nicht so viel trennt. www.7billionothers.org/de



3

SOZIALE INTEGRATION

PROJEKT:

NEUEN KONFLIKTEN DURCH BESSERE TEILHABE VORBEUGEN

AUFTRAGGEBER:

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE
ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG

POLITISCHER TRÄGER:

MINISTERIUM FÜR NATIONALE SPRACHEN UND
SOZIALE INTEGRATION VON SRI LANKA

LAUFZEIT:

2002 BIS 2017

SRI LANKA

In Sri Lanka sind verschiedene ethnische Gruppen politisch und wirtschaftlich benachteiligt, was in der Vergangenheit immer wieder zu Konflikten geführt hat. Um dem vorzubeugen, hat die GIZ zahlreiche Konzepte und Aktivitäten für eine stärkere Teilhabe von Minderheiten entwickelt.

www.giz.de/de/weltweit/18405.html

4

BIOLOGISCHE VIELFALT

PROJEKT:

PROGRAMM ZUM SCHUTZ DER ARTEN

AUFTRAGGEBER:

BUNDESMINISTERIUM FÜR UMWELT, NATURSCHUTZ,
BAU UND REAKTORSICHERHEIT

POLITISCHER TRÄGER:

UMWELT- UND ENERGIEMINISTERIUM COSTA RICAS

LAUFZEIT:

2014 BIS 2020

COSTA RICA

Costa Rica gehört zu den 20 artenreichsten Ländern der Erde. Um diesen Reichtum zu bewahren, hat es bereits rund ein Viertel seiner Fläche unter allgemeinen Naturschutz gestellt. Für das Überleben vieler Arten ist es zudem wichtig, diese Flächen zu verbinden. Deshalb richtet Costa Rica nun sogenannte „Biokorridore“ ein. Die GIZ unterstützt das Land dabei.

www.giz.de/de/weltweit/35382.html

Computer genutzt wie in Neu-Delhi, in Washington der gleiche Kaffee wie in Rom angeboten. Immer öfter beschleicht Menschen die Angst, die Vernetzung sei Gift für die Vielfalt. Ein Beispiel dafür ist die Auseinandersetzung um das Handels- und Investitionsabkommen TTIP, über das Europäische Union und USA derzeit verhandeln. Kaum ein Politiker hatte sich träumen lassen, dass ein derart sperriges Thema mehr als 150.000 Demonstranten nach Berlin locken würde, wie im Herbst 2015 geschehen. Doch es geht um zentrale Bereiche des Lebens. Werden 1,3 Millionen Jobs neu geschaffen oder fallen 600.000 weg? Bedeutet es das Aus für Arbeitnehmerrechte, Verbraucherschutz, Lebensmittelsicherheit und regionale Produkte wie Feta-Käse oder Schwarzwälder Schinken? Der Wirtschaftsminister hält in ganzseitigen Anzeigen dagegen, die Vielfalt bleibe erhalten. Verfechter und Gegner argumentieren mit Härte wie Bestimmtheit.

Konzerne wissen, wie kreativ eine bunte Mischung sein kann

Konzerne wissen längst, wie produktiv und kreativ eine bunte Mischung sein kann, Studien belegen es. In großen Unternehmen hat das sogenannte Diversity Management Einzug gehalten; zu den „neuen sozialen Wirklichkeiten“ gehören die Förderung von Frauen und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Dem deutschen Verein Charta der Vielfalt gehören 18 große Unternehmen wie Adidas, Bayer, BMW, die Telekom und SAP an, 2.300 Unterzeichner haben sich dem Kodex verpflichtet. „Die Unternehmen machen das nicht, weil es ‚nice to have‘ ist. Als Exporteure wissen auch Mittelständler, wie wichtig es ist, jeden Kunden richtig anzusprechen“, so die Geschäftsführerin des Vereins, Aletta Gräfin von Hardenberg. „Wir können wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen“, sagt der deutsche Bundesjustizminister Heiko Maas, der sich sehr für Diversity einsetzt.

Doch: Nicht nur jede Firma, auch das Land profitiert von Vielfalt. Dass heute viel mehr Frauen mit Kindern arbeiten als vor zehn Jahren, hat ein Plus von fast fünf Milliarden Euro beim deutschen Bruttoinlandsprodukt gebracht. Ohne Ausländer würden ganze Branchen zusammenbrechen, Deutsche mit Migrationshintergrund zahlen mehr als 50 Milliarden Euro Steuern im Jahr. Und nur wenige wissen: Jeder dritte Spitzenmanager in Deutschland hat keinen deutschen Pass.

Doch diese Vielfalt bringt auch allerlei Reibung mit sich. Oft greifen wir beim Umgang mit anderen auf unbewusste Denkmuster und Vorurteile zurück. Das hat »

„Die Vielfalt der Kunden abbilden“

Susanna Nezmeskal-Berggötz ist seit 2005 Abteilungsleiterin für Diversity bei der Deutsche Post DHL Group. Für sie ist Diversity ein wichtiger Wirtschaftsfaktor im globalen Wettbewerb um Märkte und Kunden.

Ihr Unternehmen schreibt Diversity ganz groß. Warum ist das so?

Der Grund ist ganz einfach: Wir sind in 220 Ländern und Territorien tätig und damit eines der internationalsten Unternehmen überhaupt. Unsere rund 490.000 Mitarbeiter kommen aus allen Ländern, Kulturen und Religionen dieser Welt. Ihre verschiedenen Sichtweisen wollen und müssen wir ins Unternehmen einbringen. Dabei geht es uns vor allem um Wertschätzung und Motivation unserer Beschäftigten. Aber diese Vielfalt ist auch der Schlüssel für neue Märkte, denn sie spiegelt die Vielfalt unserer Kunden, Lieferanten und Investoren weltweit wider. Aus diesem Grund ist Diversity bei uns ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

Was bedeutet die Aussage, Diversity sei Teil der Unternehmenskultur, konkret?

Wir haben 2006 einen Verhaltenskodex entwickelt, in dem wir ausdrücklich Wert auf ein respektvolles und wertschätzendes Arbeitsumfeld legen. Aber das ist nicht alles. Diversity gilt bei uns auch als Managementaufgabe und steht im „Pflichtenheft“ der Führungskräfte. Sie sorgen dafür, dass in den Teams Vielfalt herrscht und zum Erfolg führt.

Wie divers ist Ihr Unternehmen genau?

Etwa 60 Prozent unserer Mitarbeiter sind außerhalb Deutschlands tätig mit einer bunten Vielfalt an Nationalitäten, davon wiederum ein gutes Drittel außerhalb Europas. Aber auch unsere rund 200.000 hierzulande Angestellten setzen sich aus 160 verschiedenen Nationalitäten zusammen. Unser Frauenanteil ist mit etwa 36 Prozent der weltweiten Belegschaft ebenfalls beachtlich. Im mittleren und

oberen Management beträgt ihr Anteil fast zwanzig Prozent. Und der Anteil der Menschen mit Behinderungen liegt in Deutschland mit knapp neun Prozent etwa doppelt so hoch wie der bundesdeutsche Durchschnitt der privaten Wirtschaft und deutlich über der gesetzlichen Quote.

Wann und wie haben Sie festgestellt, dass Diversity für das Unternehmen wichtig ist?

Das Thema ist nicht neu für uns. Wir beschäftigen uns seit den 90er Jahren damit, damals ging es eher um Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und für Menschen mit Behinderungen. Dann haben wir das Thema weiter geöffnet. Denn unser Unternehmen, eine ehemalige Behörde, ist seit der Privatisierung in den 90er Jahren durch Zukäufe und Fusionen immer internationaler geworden und hat seine Geschäftstätigkeit in die ganze Welt expandiert. Etwa zwei Drittel des Umsatzes erzielen wir außerhalb Deutschlands; das war vor 15 Jahren noch anders. Parallel zu diesem fundamentalen Wandel ist auch das Thema Diversity immer wichtiger für uns geworden. Wir sind ein „People Business“ in einer Dienstleistungsbranche, haben mit Kunden aus verschiedenen Bereichen, Kulturen und mit unterschiedlicher Herkunft zu tun. Diese Vielfalt wollen wir mit unserer Belegschaft abbilden, um unsere Kunden bestmöglich abzuholen.

Nicht alle Länder haben dieselben Vorstellungen zum Beispiel von Frauenrechten oder Rechten Homosexueller. Wie gehen Sie damit um?

Von unseren Standards im Unternehmen selbst, niedergelegt im schon erwähnten Verhaltenskodex, rücken wir nicht ab. Aber es braucht natürlich eine gewisse Sensibilität gegenüber dem kulturellen Umfeld



„Wir legen Wert auf ein respektvolles und wertschätzendes Arbeitsumfeld.“

oder den gesetzlichen Gegebenheiten in einzelnen Ländern. In Bezug auf Diversity Management bedeutet das, dass in den Regionen und Ländern unterschiedliche Handlungsschwerpunkte gesetzt werden. Entsprechend unterschiedlich haben wir auch unsere „Diversity-Trainings“ ausgestaltet. Mit der jährlichen „Diversity Week“ greifen wir das Thema global auf.

Wo in Ihrem Unternehmen gibt es in Sachen Vielfalt noch Nachholbedarf?

Unser Ziel ist eine nachhaltige Personalarbeit, um Vielfalt für den Unternehmenserfolg zu sichern. So wie sich unsere Umwelt, Märkte und Demografien entwickeln, wird sich auch Diversity Management immer weiterentwickeln. Denn für uns steht außer Zweifel, dass Vielfalt einen Einfluss auf Servicequalität, Engagement und Motivation hat – und damit ein echter Wettbewerbsvorteil ist.

Interview: Friederike Bauer



Wenn für jeden etwas dabei ist – reichhaltiges Angebot in einem westlichen Supermarkt.

nicht allein mit Psychologie zu tun, die wir mit Bildung aushebeln können, sagen Forscher. Demnach prägen tief im Hirn verschaltete biologische Mechanismen unseren Blick auf Diversität. Das Hirn speichert unsere Erfahrungen und ruft sie für Entscheidungen automatisch ab. Das könnte eine Erklärung dafür sein, warum es so lange dauert, bis Verzerrungen korrigiert sind – etwa dass erst nach all den Jahren männlicher Dominanz auch weibliche Führungskräfte als „normal“ wahrgenommen werden oder Menschen oft Personen aus dem eigenen Kulturkreis anderen vorziehen.

Offenbar sind unsere inneren Bilder schlicht allgegenwärtig – auch jeder noch so liberale Mensch kann sein Leben auf der inneren Festplatte nicht einfach löschen. Jessica Gedamu und Albert Kehrer, die nach dem Vorbild von Poetry-Slams Vorurteile in kurzen Bühnenshows aufgreifen, nennen die eher impulsiv erfolgenden Reaktionen des Gehirns unseren „Homer-Simpson-Anteil“. Den sollten wir uns neben unserem eher rationalen „Mr. Spock“-Handeln immer bewusst machen – um ihn nicht stören zu lassen.

Vielfalt braucht Austausch. Kennenlernen hilft und schafft neue Erfahrungen, die alte überlagern können. Nur so entsteht Akzeptanz. Doch Vielfalt erfordert Kompromisse. Wer Toleranz für sich erwartet, muss sie auch anderen entgegenbringen. Das kann im Alltag anstrengend sein und bringt auch Zumutungen mit sich – für alle Seiten. Sich aneinander zu gewöhnen, kostet Zeit, mehr als mancher Enthusiast gern hätte oder persönlich braucht. Toleranz heißt Grenzen ausloten – aber auch setzen. Das Miteinander braucht klare Regeln, an die sich alle halten, damit jeder zu seinem Recht kommt, die einen nicht unter den anderen leiden.

Europa erlebt in dieser Hinsicht gerade ein Experiment: Wie die vielen Flüchtlinge aufgenommen und in die Gesellschaft integriert werden, ist für Einheimische wie Zuziehende eine Prüfung. Doch es geht weit darüber hinaus: Die Welt beobachtet, wie Kulturen einen Ausgleich finden. Es könnte ein großes Vorbild entstehen.

www.giz.de/gender
www.giz.de/unternehmensbericht



Der Film eines US-amerikanischen Autozulieferers zeigt in zwei Minuten, warum es bei Vielfalt geht. (nur auf Englisch)
www.youtube.com/watch?v=g19S2H037zg



TOLERANZ AUF JORDANISCH

Ein Gastbeitrag von Lana Mamkegh

Die menschliche Kultur ist geprägt von Vielfalt, da sie für eine Vielzahl an Glaubensformen, Verhaltensweisen, Sprachen, Religionen, Gesetzen, Künsten, Technologien, Sitten, Traditionen, Bräuchen sowie ökonomischen und politischen Systemen steht. Daher muss die Zugehörigkeit zu einer Gruppe keineswegs die Verneinung einer anderen mit sich bringen. Und sie muss auch nicht deren Herabsetzung bedeuten. Um unsere eigene Gruppe angemessen vertreten zu können, müssen wir vielmehr andere Identitäten respektieren, wenn diese auch unsere respektieren sollen. Deshalb sollte der Staat jeder Gruppe das Gefühl geben, Teil des Systems zu sein und vom Staat repräsentiert zu werden. Das geht nur, indem Erträge fair verteilt und Glaubens- sowie Meinungsfreiheit garantiert werden.

Jordaniens soziales Gefüge ist religiös und ethnisch divers. Es gibt eine religiöse und eine ethnische Mehrheit, dennoch war nie von Minderheiten im üblichen Sinne die Rede. Schon allein das ist ein deutlicher Hinweis auf die bestehende Vielfalt im Land, die wiederum eine kollektive Identität schafft. Dazu wäre es ohne entsprechend offene Gesetze niemals gekommen.

Die Freiheit, die eigene kulturelle Identität auszuleben, ist also vorhanden. Sie wird gestützt durch eine beispielhafte Akzeptanz in der Bevölkerung. Bisher wurde kein Vor-

ZUR PERSON

LANA MAMKEGH ist Kulturministerin in Jordanien. Die gelernte Journalistin und Autorin setzt sich vehement für kulturelle Vielfalt in ihrem Land und andernorts ein.

fall bekannt, bei dem bestimmte kulturelle Praktiken gesellschaftlich missbilligt worden wären. Sondern es sind im Gegenteil regelmäßig Fälle von gegenseitiger Wertschätzung zu beobachten.

Das Kulturministerium lässt verschiedenen kulturellen, ethnischen und religiösen Gruppen, Vereinen und zivilgesellschaftlichen Institutionen so viel Unterstützung wie möglich zukommen. Jeder, der sich dafür interessiert, kann auf der Website des Ministeriums sehen, wie zahlreiche kulturelle Institutionen unter diesem Dach miteinander verbunden sind. Quer durch alle Teile des gesellschaftlichen Gefüges – von der subtropischen Steppe und der Wüste bis hin zur Großstadt – ist allen kulturellen Gruppen das Recht garantiert, ihren jeweiligen Besonderheiten Ausdruck zu verleihen. Die einzige Einschränkung ist: Sie müssen dabei die gesetzlich garantierten Grenzen anderer respektieren.

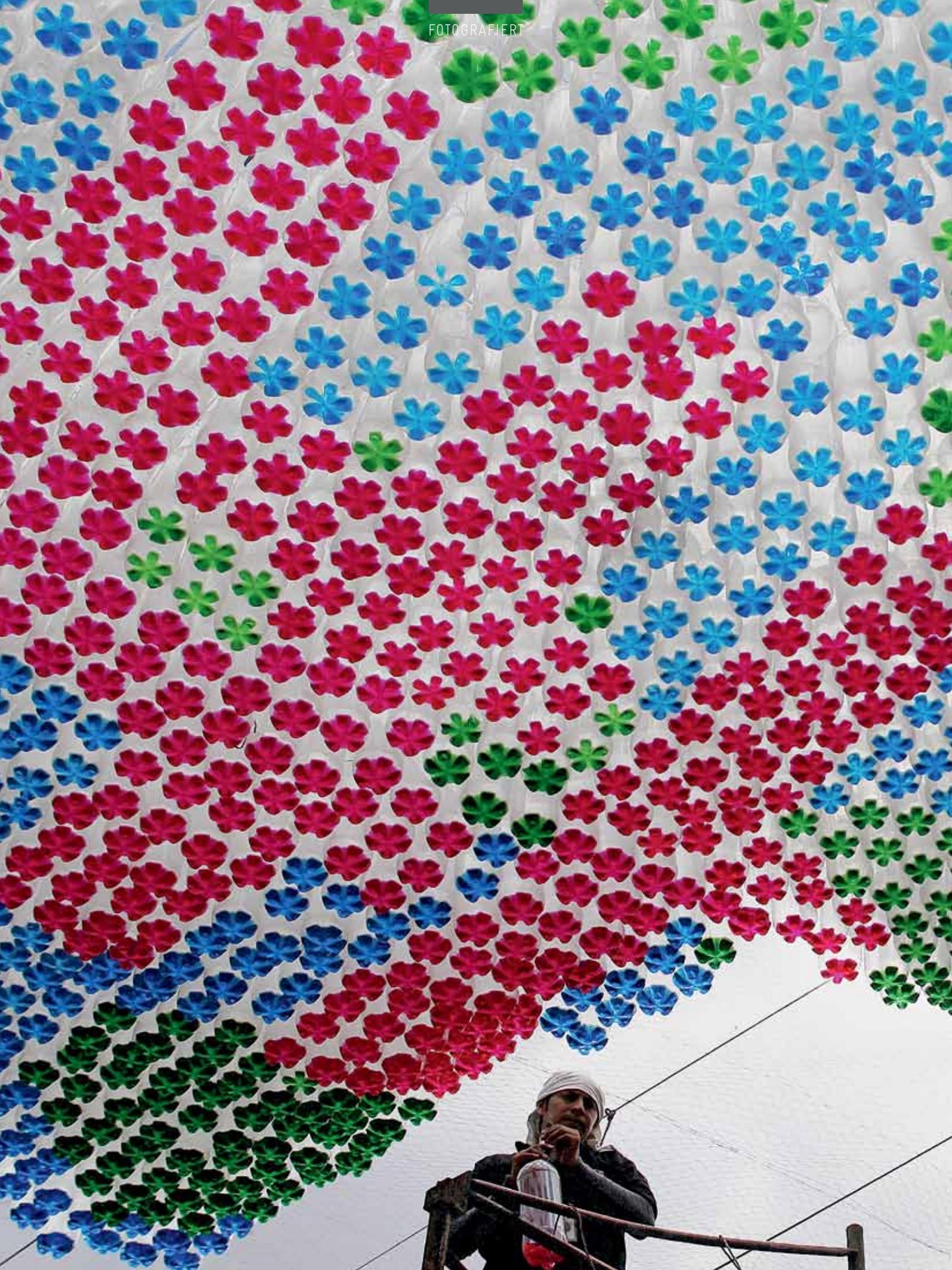
Um alle kulturellen Ausdrucksformen zu schützen, braucht es eine Atmosphäre der Offenheit und des Austauschs. Nur dann

können Individuen, Gruppen und Nationen die Energien freisetzen, die nötig sind, um menschliche Entwicklung voranzubringen. Andernfalls kapseln wir uns durch das Streben nach ethnischer, sozialer und kultureller Reinheit ab. Dann werden die nach menschlicher Entwicklung strebenden Bewegungen behindert – durch böswillige und rückwärts-gewandte Kräfte.

Für nachhaltige Entwicklung gibt es viele Definitionen, aber alle stimmen in zwei Punkten überein: Sie muss in die Zukunft wirken, das ergibt sich aus dem Wort „nachhaltig“. Und sie muss umfassend sein, indem sie alle mitnimmt und indem sie die ökonomische, soziale und kulturelle Entwicklung in Einklang bringt. Das bedeutet, den Horizont so zu erweitern, dass eine echte Partnerschaft zwischen den Generationen im Umgang mit den natürlichen Lebensgrundlagen entsteht. Und es bedeutet, eine wahre Partnerschaft zwischen den Menschen trotz kultureller Unterschiede zu schaffen.

Daraus folgt: Nachhaltige Entwicklung und kulturelle Vielfalt bestärken einander; die Abwesenheit der einen wirkt sich negativ auf die andere aus. Daher schadet es zwangsläufig der Entwicklung generell, irgendeinen Teil der Gesellschaft auszuschalten. Vielmehr gilt: Nachhaltige Entwicklung ist erst dann wirklich eine, wenn jeder dazu beitragen kann.

FOTOGRAFIERT





GEBRAUCHTES NEU SEHEN

PLASTIKFLASCHEN bezaubern in einer vom Museum für Nationale Identität in Tegucigalpa, Honduras, beauftragten Installation. Ziel ist es, den Blick für den Wert gebrauchter Materialien zu schärfen und zum Recycling zu ermuntern. Eine nachhaltige Abfall- und Kreislaufwirtschaft wird zunehmend als wichtiger Beitrag zur Lösung von Problemen wie Rohstoffknappheit und Umweltverschmutzung erkannt.

Fotograf: Jorge Cabrera

ERFOLGSFAKTOR DIVERSITY

Die Zusammenarbeit von Menschen mit verschiedenen Hintergründen ist bei der GIZ selbstverständlich – ein Selbstläufer ist sie nicht. Welche Bedeutung Vielfalt hat und wie der gemeinsame Alltag aussieht, erklärt Lutz Zimmermann.

Für die GIZ ist Diversity alles andere als ein Modethema. Ohne Vielfalt bei unseren Kolleginnen und Kollegen könnten wir überhaupt nicht arbeiten. Unsere Auftraggeber, unsere Partner, unsere Zielgruppen in der ganzen Welt – sie alle sind vielfältig. Es liegt also in der Natur der Sache, dass auch wir selbst es sind.

Diese Vielfalt zeigt sich etwa an der hohen Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in ihrem jeweiligen Heimatland für uns arbeiten. Ihr Anteil an den mehr als 16.000 GIZ-Mitarbeitern weltweit liegt bei rund 70 Prozent – Tendenz steigend. Die lokalen Mitarbeiter spielen aber nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ eine wichtige Rolle. Wir müssen auf die speziellen Bedingungen unserer Einsatzländer eingehen, dafür brauchen wir die Landeskenntnis und die Erfahrung dieser Kolleginnen und Kollegen. Sie sind unser Türöffner und unser Gesicht in den Ministerien, Partnerorganisationen und Institutionen der einzelnen Länder.

Dass die Mitarbeiterschaft der GIZ so verschieden ist, liegt aber auch daran, dass wir zunehmend europäische und internationale Fachkräfte rekrutieren. Besonders deutlich zeigt sich das in Ländern, in denen wir vor allem im Auftrag von Regierungen anderer Staaten, internationalen Einrichtungen oder Unternehmen arbeiten. Vielfältig ist natürlich auch unsere Repräsentanz in Brüssel – dort arbeiten Frauen und Männer aus zwölf verschiedenen Ländern.

In Afrika hat die GIZ ebenfalls viele Gesichter, in unserem Büro in Ghana sind zehn Nationalitäten vertreten, in Botsuana sind es neun. Die Mitarbeiter kommen aus dem Land selbst, aus der Region und aus

anderen Ländern auf der ganzen Welt. Allerdings: Eine hohe Diversität ist nicht in allen unseren Büros möglich. In Ländern mit ethnischen und religiösen Spannungen wäre eine solche Zusammenarbeit deutlich schwieriger.



LUTZ ZIMMERMANN leitet bei der GIZ den Personalbereich.

Überhaupt ist Vielfalt kein Selbstläufer. Wo Menschen unterschiedlicher Herkunft zusammenkommen, stoßen auch verschiedene Arbeitskulturen, Gewohnheiten und Erwartungen aufeinander. Was für den einen selbstverständlich ist, muss es für den anderen längst nicht sein. So unterscheiden wir Deutschen etwa sehr klar zwischen Arbeit und Freizeit. Wir sind daran gewöhnt, samstags und sonntags frei zu haben und das Büro zu schließen. Im südasiatischen Raum

zum Beispiel wird dagegen sonntags ganz selbstverständlich gearbeitet. Auch in anderen Ländern der Welt sind Job und Freizeit viel stärker vermischt, gehen fließend ineinander über.

In solchen Fällen kann man nicht einfach das deutsche Modell überstülpen – gefragt sind kulturadäquate Antworten. Vielfalt muss gesteuert und geregelt werden. Es wäre allerdings ein Fehler zu glauben, man könne das von Eschborn oder Bonn aus für die ganze Welt tun. Wir haben eine Policy, die wichtige Orientierungspunkte bietet, ansonsten aber wird die Zusammenarbeit vor Ort gestaltet. Dafür gibt es keine einheitlichen Vorgaben und kein einheitliches Management – sondern ein diverses.

Uns auf andere Arbeitskulturen einzustellen ist umso wichtiger, als die Bedeutung unserer nationalen und internationalen Kollegen in Zukunft noch wachsen wird. Die Projekte unserer verschiedenen Auftraggeber erfordern ein zunehmend spezielles Know-how, das wir in Deutschland nicht immer finden. Und die lokalen Mitarbeiter sind vielerorts schon heute das Rückgrat unserer Arbeit. Ausbildungsniveau und Qualifikation der Menschen in den Partnerländern steigen – sie bringen eine hohe Fach- und Managementkompetenz mit. Wir haben weltweit inzwischen rund 900 nationale Führungskräfte. Das ist eine Entwicklung, die wir unterstützen und die dazu beiträgt, unsere Arbeit noch erfolgreicher zu machen.

Frühere Beiträge aus der Rubrik „Erklärt“ über die Arbeit der GIZ finden Sie hier: akzente.giz.de

ENGAGIERT

Wo die GIZ im Einsatz ist, wie sie neue Aufgaben angeht, was ihre Projekte bewirken: drei aktuelle Beispiele aus der Arbeit im Irak, in Äthiopien und Pakistan.



EIN NEUES LEBEN

IRAK Wie Familie Iljaz in Dohuk Schutz vor Krieg und Terror findet – und auch neue Zuversicht. **Seite 40**



REICHE ERNTE

ÄTHIOPIEN Wie Berhanu Hiluf und weitere Landwirte vom Erfahrungsaustausch untereinander profitieren. **Seite 36**



ENDLICH ARBEIT

PAKISTAN Wie das Land sein Ausbildungssystem verbessert – und damit Bewegung in das Leben von Misbah Naz bringt. **Seite 32**



ENDLICH ARBEIT

Alle Theorie ist grau? In Pakistan gehört zur beruflichen Bildung deshalb immer öfter auch die Praxis. Die landesweite Reform der Ausbildung liefert bereits deutliche Erfolge, wie etwa die Geschichte von Misbah Naz zeigt.

TEXT MARIAN BREHMER

FOTOS ABDUL MAJEED GORAYA

Wenn Misbah Naz um neun Uhr morgens ihren Arbeitsplatz im Zentrum von Lahore erreicht, knattert vor der Tür bereits ein alter Stromgenerator. Dreirädrige Autorikschas wirbeln Staub auf, der bis in die Nase dringt. In dem Bürogebäude, das sich mehrere internationale Unternehmen teilen, führt eine schwarze Wendeltreppe nach oben. Hinter einer Glastür, auf der das Logo der Deutschen Bahn klebt, empfängt ein Rezeptionist mit dichtem Bart und bunter Gebetskappe die Besucher. Hier hat CEI Supply Chain ihren Sitz, die pakistanische Partnerfirma des deutschen Logistikunternehmens DB Schenker. Seit 20 Jahren koordinieren die Mitarbeiter Transporte durch ganz Pakistan.

Naz ist die Neue im Team. Die 25-Jährige trägt eine reich verzierte Tunika, wie sie für Pakistanerinnen typisch ist. Von ihrem Schreibtisch in der Abteilung für Entwicklung aus analysiert Naz den Markt, setzt Preise für angebotene Dienstleistungen fest und durchsucht das Internet nach potenziellen Kunden. „Ich gebe mein Bestes. Am meisten freue ich mich, wenn ich einen aus-

sichtsreichen Auftrag für meine Firma an Land ziehe“, sagt sie. Freude bei der Arbeit sei das A und O. Außerdem könne sie ihre Stärke im Kommunizieren zeigen. Naz muss lachen: „Ich habe schon immer gerne geredet. Hier erhalte ich die Gelegenheit dazu.“

Das deutsche System als Inspiration

In Lahore ist Misbah Naz eine der ersten Absolventinnen des dualen Ausbildungsprogramms, das die GIZ im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung und in Kooperation mit der pakistanischen Regierung entwickelt hat. Zusätzlich beteiligen sich die Europäische Union sowie die Regierungen der Niederlande und Norwegens finanziell an dem großangelegten Reformprogramm. Wo Berufsschulen in Pakistan früher nur graue Theorie vermittelten, sollen die Auszubildenden nun von Anfang an den realen Berufsalltag kennenlernen. Inspiration dafür bietet das deutsche duale Ausbildungssystem, in dem schulische und betriebliche Ausbildung eng verknüpft sind. Übergeordnetes Ziel der deutsch-pakistanischen Zusammenarbeit ist eine grundlegende Reform der beruflichen Bildung im Land.

Auch Naz hatte nach ihrem vierjährigen Wirtschaftsstudium kaum Erfahrung mit der Praxis. Wie die meisten ihrer Freunde fand sie als Uniabsolventin keinen Job. Daher bewarb sie sich für die einjährige Ausbildung



SHAZIA KANWAL,
VERBINDUNGSBEAUFTRAGTE DER GIZ
IM TERRITORIUM GILGIT-BALTISTAN

„Meine Stelle im Programm zur Unterstützung der Berufsbildungsreform gibt mir das Gefühl, für eine gute Sache zu arbeiten. Es ist mein Beitrag zur Entwicklung meiner Region – Gilgit-Baltistan ist meine Heimat. Die GIZ bietet mir eine Umgebung, in der ich mich einbringen kann. Ich darf eigene Ideen umsetzen und bekomme wertvolle Rückmeldung.“

zur Kundenberaterin. Sechs Monate Berufsschule später trat sie bei CEI Supply Chain eine Trainee-Stelle im Bereich Logistik an.

Ihrem Chef Amir Munir fiel die Wahl nicht schwer. Gleich im ersten Vorstellungsgespräch habe er gespürt, dass Naz seine Firma bereichern wird. „Sie ist sehr ehrgeizig und weiß, wie man sich im Geschäftsleben

Die Pionierin: Misbah Naz gehört zu den ersten Absolventen des neuen Ausbildungsprogramms. Sie fand sofort eine passende Stelle.



Zusätzlich in der akzente-App und auf der Website:
[Sanita \(18\) berichtet von ihrer IT-Ausbildung.](#)
akzente.giz.de

Oben: Auszubildende der Elektrotechnik lernen in der staatlichen technischen Berufsschule in Lahore den Berufsalltag kennen.

Unten: Ganz nah dran – ein Azubi arbeitet an der Werkbank (links). Die Logistikerin Misbah Naz hat immer eine Landkarte parat, etwa um Transportrouten durch ganz Pakistan zu koordinieren (rechts).

dem die Zentral- und Provinzverwaltungen kaum miteinander kooperieren.

Naz' theoretische Ausbildung bestand aus den Fächern Kundenservice, Soziale Kompetenzen, Informatik und Englisch. Zu Beginn ihrer Praxisphase erfuhr sie bei CEI Supply Chain alles über die Produkte von DB Schenker. Sie lernte, mit nie gehörten Begriffen wie „freight forwarding“, also Frachttransport, umzugehen. Danach bekam sie Einblick in die verschiedenen Abteilungen. „Ich beherrsche jetzt jede Aufgabe hier. Wenn irgendwo jemand ausfällt, kann ich seine Arbeit erledigen.“

Das ist auch das Verdienst einer Mentorin, die die Auszubildenden bei CEI Supply Chain während der Praxisphase betreut. Die Mentoren werden in von der GIZ organisierten Pädagogikseminaren in Deutschland auf ihre Aufgabe vorbereitet.

Eine Ausbildung hat bislang wenig Prestige

Naz gehörte bis vor kurzem noch zur größten Altersgruppe ihres Landes: Mehr als die Hälfte der 185 Millionen Einwohner ist jünger als 25 Jahre. Pakistan hat damit nicht nur eine der jüngsten Bevölkerungen der Welt, sondern auch eine hohe Zahl an Schulgängern. „Das ist ein enormes Potenzial an Arbeitskraft, das jedoch für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes bisher kaum genutzt wird“, erklärt Hans-Ludwig Bruns von der GIZ.

Nur weniger als zehn Prozent der jungen Menschen entscheiden sich für eine Berufsausbildung, die als wenig prestigeträchtig gilt. Stattdessen strömen die meisten an die Universitäten, um dann oft wegen mangelnder Praxiserfahrung in der Arbeitslosigkeit zu landen. Hinzu kommt, dass ein großer Teil der pakistanischen Wirtschaft aus nicht formalisiertem Handwerk besteht. Zwischen dem Büro von CEI Supply Chain und Lahores größter Berufsschule liegt eine belebte Basarstraße. Verkäufer, Schlachter, Floristen – hier brummt der sogenannte informelle Sektor. Väter übertragen ihre Berufe auf Söhne und Töchter, ohne eine for-

verhalten muss“, schwärmt der Manager. Seine Firma gehört zu den rund 80 Unternehmen in Lahore und Karatschi, die nach dem neuen Verfahren ausbilden.

Ob er nach Einführung des dualen Systems bei seinen Auszubildenden einen Unterschied feststelle? „Selbstbewusstsein“, antwortet Munir ohne Zögern. Außerdem seien die jungen Menschen besser vorbereitet. „Was die Berufsschüler im Unterricht in der Schule lernen, passt nun mit dem zusammen, was sie im Unternehmen erfahren.“ Den Lehrplan für die Logistik-Ausbildung hat Munir gemeinsam mit der GIZ entwickelt. Die Standardisierung von Lehrplänen an den rund 3.500 pakistanischen Berufsschulen ist eine Herausforderung – nicht einfach zu bewältigen in einem Land, in

male Qualifikation zu haben – also ohne staatliche Anerkennung. Daher unterstützt die GIZ Pakistan dabei, landesweit einheitliche Zertifizierungen einzuführen.

„Fragt mich!“ – Lehrer fördern Selbstbewusstsein

Im „Government Technical Training Institute“, der staatlichen technischen Berufsschule, werden die Berufsanwärter bereits systematisch an ihr Metier herangeführt. Zishan Qureshi bildet hier seit 1993 Elektrotechniker aus. Seit kurzem unterrichtet der 45-Jährige nach dem Lehrplan des deutsch-pakistanischen Ausbildungsprogramms. Eines der Ziele war es, die Schüler zur Interaktion und zum Nachfragen zu ermuntern. Inzwischen seien die Schüler ihm gegenüber nicht mehr so gehemmt, meint Qureshi.

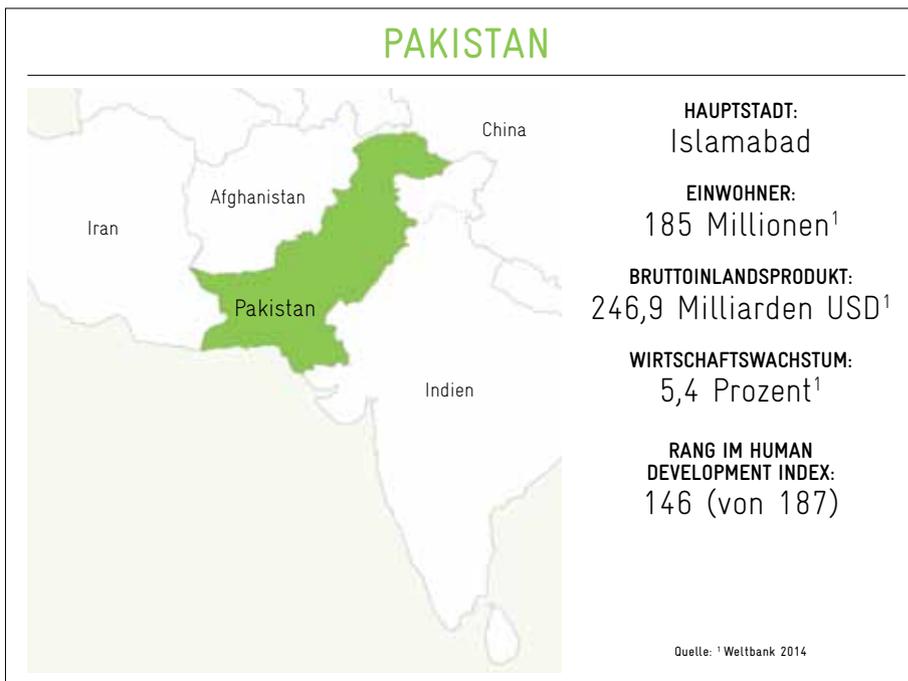
Im Unterrichtsraum für fortgeschrittene Elektrotechnik schrauben 13 Schüler in akkurat gebügelten Schuluniformen mit voller Aufmerksamkeit an Modellplatten, auf denen farbige Glühbirnen angebracht sind. An einer Pinnwand hängen verblichene Skizzen komplexer Schaltkreise. In ein paar Monaten werden sich die jungen Männer bei einem der Ausbildungsbetriebe bewerben. Während des Trainings bekommen sie in den Firmen ein durchschnittliches Stipendium von 8.500 Rupien, etwa 75 Euro. „Am Ende der Ausbildung haben die Schüler ein Gefühl für das große Ganze“, sagt Qureshi. „Auch der Ruf, den manuelle Arbeit in der Gesellschaft hat, wandelt sich langsam.“

Misbah Naz verdient monatlich 18.000 Rupien, rund 160 Euro und etwa ein Drittel mehr als der gesetzliche Mindestlohn. Von dem Gehalt trägt sie auch zum Familieneinkommen bei. Damit will sie etwas von der Unterstützung durch ihre Eltern zurückgeben. Die sind stolz auf das, was ihre Tochter erreicht hat – sie ist die erste Frau in der Familie mit einer eigenen Karriere.

➤ ANSPRECHPARTNER

Hans-Ludwig Bruns

➤ hans-ludwig.bruns@giz.de



FIT FÜR DEN JOB

PROJEKT:

UNTERSTÜTZUNG DER BERUFSBILDUNGSREFORM IN PAKISTAN

AUFTRAGGEBER:

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG

POLITISCHER TRÄGER:

PAKISTANISCHE NATIONALE KOMMISSION FÜR BERUFSBILDUNG

LAUFZEIT:

2011 BIS 2016

Millionen jungen Menschen, die jedes Jahr auf den pakistanischen Arbeitsmarkt strömen, fehlt die nötige Qualifikation, um einen Job zu finden. Die GIZ unterstützt daher die Regierung bei der Reform der Berufsbildung. Die Europäische Union, die Niederlande und Norwegen beteiligen sich an der Finanzierung. Zum Projekt gehört eine Trainingsinitiative, die – ähnlich dem deutschen dualen Ausbildungssystem – das Lernen in Schule und Betrieb verbindet. Sie kooperiert mit mehr als 80 Unternehmen in Lahore und Karatschi, wo mehr als 500 junge Männer und Frauen unter anderem zu Fachleuten der Elektrik, Mechatronik und Logistik ausgebildet werden. In Lahore erhalten außerdem 1.500 Menschen mit Behinderung durch ein Berufstraining die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben. Auch mehr als 10.000 Lehrer und neue Berufsschullehrer werden aus- und weitergebildet. Mehr als 50.000 Arbeitnehmer – davon ein Drittel Frauen – haben bereits von der Reform profitiert.

www.giz.de/berufsbildung-pakistan

REICHE ERNTE IN ÄTHIOPIEN

Bauern teilen ihre Erfahrungen mit neuen Methoden untereinander, systematisch und flächendeckend. Berhanu Hiluf und Aberehech Tesfay sind zwei von ihnen.

TEXT MARTHE VAN DER WOLF FOTOS THOMAS IMO



In den Hochebenen von Tigray, der nördlichsten Region Äthiopiens, winden sich steile Straßen durch eine bergige, atemberaubende Landschaft. Doch etwas stimmt hier nicht. Zwischen den grünen Berghängen liegen – in starkem Kontrast dazu – große trockene Gebiete ohne Wälder. Verlässt man die Asphaltstraße und fährt weiter ins Innere des Distrikts Raya Azebo, hängen noch lange nach der Durchfahrt Staubwolken in der Luft. Bäume und Farmland haben Regen sichtlich nötig, das Vieh wirkt schlecht ernährt und die Bauern sorgen sich wegen der mageren Ernte, die angesichts der ausgelaugten Felder zu erwarten ist.

Rund eineinhalb Kilometer von der Hauptstraße entfernt erscheint plötzlich eine üppige Oase. Die Bäume hängen voller Früchte und auf den Feldern wachsen Getreide und Gemüse. Einer, der dort das Land bearbeitet und stolz seine gut gedeihenden Pflanzen inspiziert, ist Berhanu Hiluf, ein 38-jähriger Priester der äthiopischen orthodoxen Kirche. Auf seinem Viertelhektar Land wachsen Papayas neben Mangos, Bananen, Orangen, Kaffee und der äthiopischen Getreidesorte Teff.

Dieser Teil von Raya Azebo war nicht immer so reich an Ernte. Bis vor sieben Jahren erstreckte sich dort dasselbe Ödland wie entlang des Weges hierher. Erst durch ein Programm zur nachhaltigen Landwirtschaft wendete sich 2008 für Hiluf und sein Dorf das Blatt zum Besseren.

Das Programm trägt vor allem dazu bei, landwirtschaftliche Anbauflächen wiederzugewinnen – eine schwierige und existenziell wichtige Aufgabe angesichts der Tatsache, dass in dem ostafrikanischen Land jedes Jahr mehr als 30.000 Hektar Land verloren gehen, weil sich die Böden verschlechtern. Weitere Ziele des Programms sind Nahrungssicherheit und

Schutz vor den Folgen des Klimawandels. Es läuft in 177 Distrikten Äthiopiens. Leitung und Umsetzung liegen bei der äthiopischen Regierung und ihren rund 70.000 Landwirtschaftsberatern – äthiopischen Mitarbeitern, die vor Ort in den ländlichen Gebieten informieren und ausbilden. Unterstützt wird die Regierung von der GIZ, die im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gemeinsam mit der KfW Entwicklungsbank arbeitet. Die Weltbank, die Europäische Union, Norwegen und Kanada beteiligen sich an der Finanzierung des Programms.

Aus Skepsis wird Überzeugung

Wie Berhanu Hiluf leben die meisten in Raya Azebo von den Früchten des Bodens. Seit Generationen wird das Wissen über Ackerbau und Viehhaltung vom Vater an den Sohn, von der Mutter an die Tochter weitergegeben. Doch die traditionellen Anbaumethoden genügen nun selbst in Jahren mit gutem Niederschlag nicht mehr – das liegt an einer relativ neuen Entwicklung in Äthiopien: der Überbevölkerung. Während das Land 1985 rund 40 Millionen Einwohner hatte, ist es heute mit 97 Millionen das bevölkerungsmäßig zweitgrößte Land Afrikas. Und die Zahl der Einwohner steigt weiter. Weniger fruchtbares Land bei einer wachsenden Bevölkerung führt zu weniger Ertrag für den Einzelnen. Das kann in einem Land, in dem 80 Prozent der Bevölkerung Kleinbauern sind und die Landwirtschaft 41 Prozent des Bruttosozialprodukts ausmacht, katastrophale Folgen haben.

Wenn früher der Boden ausgelaugt war, packten die Bauern ihre Habseligkeiten zusammen und zogen weiter, um anderswo Felder zu bestellen. Es gab auch genug Grasland für die Tiere. Doch das Bevölkerungswachstum hat die Mobilität der Bauern eingeschränkt, Weideland zu finden ist mühsam geworden. Eine zunehmende Entwaldung und Verarmung der Böden sind die Folgen.

Hiluf hat 15 Jahre lang versucht, dem überweideten, an Bodenerosion leidenden



TEWODROS GEBREEGZIABHER,
PROGRAMMMANAGER NACHHALTIGE
LANDBEWIRTSCHAFTUNG, REGION TIGRAY

„Wenn wir die Verschlechterung der Böden nicht aufhalten, wird es für die Bauern in unserem Land schwer zu überleben. Für mich ist es deshalb erfüllend, für die GIZ zu arbeiten: Als Experte für Boden- und Wasserkonservierung kann ich so für meine Leute wirklich etwas tun. Gut ist auch: Wir beteiligen die Gemeinden daran, Lösungen zu entwickeln.“

Land eine gute Ernte abzurufen. Er erinnert sich noch gut an den Tag vor rund sieben Jahren, als das neue Programm zur Verbesserung der Böden bei einem Gemeindetreffen vorgestellt wurde. Die Reaktion der Bauern war zögerlich bis ablehnend. Seit Generationen weitergegebene Methoden zu ändern, schien ihnen ein schwieriges Unterfangen. Insbesondere der Vorschlag, das Vieh nicht mehr frei grasen zu lassen, stieß auf Abwehr. Die Bauern sorgten sich vor allem wegen der zusätzlichen Kosten und Arbeit, die durch den Anbau des Futters entstehen würden.

Doch als die Bauern einmal Vertrauen gefasst hatten, zeigten sich schnell Verbesserungen, etwa durch den Bau von Dämmen. Hiluf half dabei, Rückhaldedämme in einer Schlucht zu errichten. So wurde Land gewonnen, eine der neuen Parzellen gehört nun ihm. Das habe sein Leben verändert, sagt er. Zuvor nutzten die Bauern nur kleine, notdürftige Dämme aus Holz, die in der Regenzeit meist von den Fluten zerstört

Weiter durch Wissen: Berhanu Hiluf freut sich, dass die neuen Anbaumethoden Früchte tragen. 15 Jahre lang mühte er sich vergeblich.



In der akzente-App und auf der Website: Ein Ortsvorsteher beschreibt die Verwandlung seines Dorfes. akzente.giz.de

Links: Frau mit Weitblick – Aberehech Tesfay hat statt drei heute 50 Hühner und will ihre Farm noch weiter vergrößern. **Rechts:** Grüne Landschaften – Tigrays Hügel dort, wo die Böden wieder gesund sind (oben). Prächtige Früchte: Berhanu Hiluf bei der Zitronenernte (links). Kleine Herden: Die Rinderzucht ist eine wichtige Einnahmequelle (rechts).

wurden. „Über das Projekt bekamen wir das nötige Material und das Wissen, um den oberen Teil des Stroms abzudichten. Sofort gab es keine Überflutungen mehr.“ Sie konnten an den Hängen den Boden und das Wasser erhalten und umgehend mit der Zurückgewinnung des Landes beginnen.

Ein Erfolgsbeispiel sind auch die Obstbäume. Früher brachten die Bauern ihre Ernte einmal in der Woche zu einem sechs Kilometer entfernten Markt. Doch die Nachricht von der reichen Ernte im Tal sprach sich schnell herum. Heute kommen die Käufer mit Lastwagen direkt zu den Feldern. In manchen Regionen führten die Veränderungen zu bis zu 85 Prozent mehr Ernte und deutlich mehr Einkommen für die Bauern.

Vor dem Pflanzen der Obstbäume wurden die Bauern umfassend geschult. Der zunächst so umstrittene Vorschlag, die Tiere

nicht mehr frei grasen zu lassen, trug nun maßgeblich zum Erfolg bei, denn das Vieh konnte die jungen Pflanzen nicht gleich wieder zerstören.

Breite Wirkung in einem riesigen Land

Äthiopiens geografische Vielfalt ist groß. Jede Region steht vor ganz eigenen Herausforderungen. Mancherorts sind Anlagen zur Wasserspeicherung und Terrassen entscheidend, während anderswo das Pflanzen verschiedener Arten von Bäumen den Wandel bringen kann. Das Programm zeigt den Bauern daher eine ganze Palette von Möglichkeiten auf, wie sie den Anbau verbessern sowie Ernte und Ertrag steigern können.

„Die Leistung des Programms lässt sich an seiner breiten Umsetzung messen“, fasst

Johannes Schoeneberger von der GIZ den Erfolg zusammen. Mehr als 194.000 Haushalte, also rund eine Million Menschen, haben erfolgreich die besseren Methoden auf ihrem Land umgesetzt. Dadurch wurden 180.000 Hektar Land wieder nutzbar gemacht und erhalten.

Aberehech Tesfay war eine der ersten Teilnehmerinnen aus dem Dorf Alage in der Region Tigray. Die Menschen in der Umgebung von Alage leiden unter den Folgen einer schweren Dürre. Doch dank des Programms spürt die 35-jährige Bäuerin davon wenig. Auf dem halben Hektar Land, das sie und ihr Mann besitzen, bauen sie ausreichend Weizen und Teff an.

Nie wieder von der Hand in den Mund

Zuvor hatte das Paar, das acht Kinder hat, jahrelang mühsam das Land bestellt. Die Schulung führte Tesfay in ein 150 Kilometer entferntes Dorf, wo die Erfolge anderer Bauern sich bereits deutlich zeigten. Angesichts der Bilder dort habe sie beinahe geweint, sagt Tesfay. „Als ich ihre Felder sah, wollte ich, dass mein Dorf genauso grün wird.“ Erfahrungsaustausche wie dieser haben sich als der beste Weg erwiesen, Landwirte zu ermutigen. Der Dialog erhöht die Bereitschaft, neue Techniken auszuprobieren.

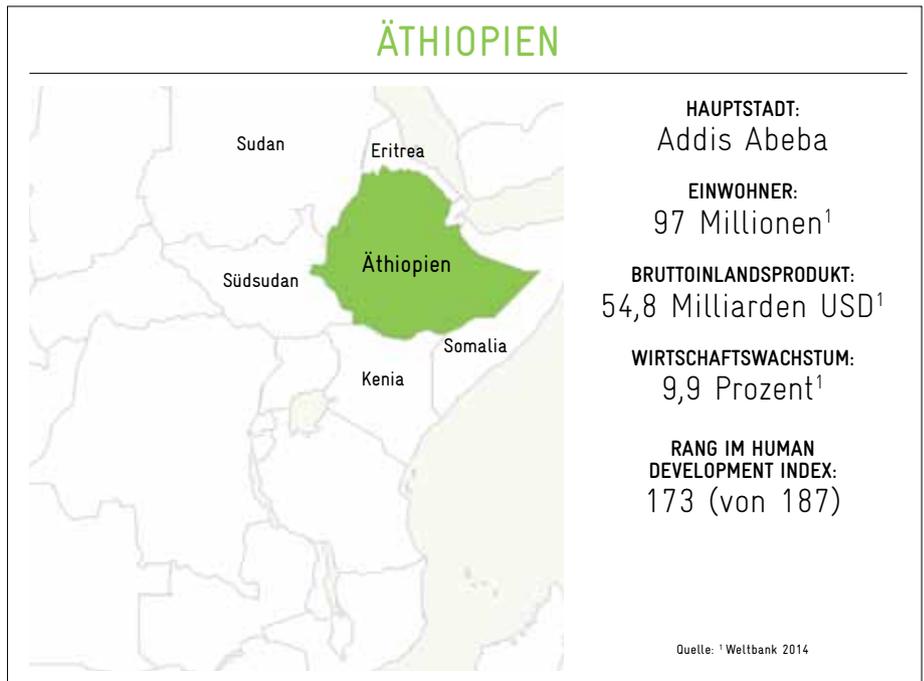
Das zum Programm gehörende Ausbildungszentrum bei Alage bietet Fortbildungen zu ganz unterschiedlichen Themen an. Am meisten habe ihr die Schulung zu effizienter Hühner- und Legehennenhaltung gebracht, sagt Tesfay: „Früher hatte ich zwei oder drei Hühner“, erzählt sie, „heute sind es 50 Hühner und drei Milchkühe.“ Zudem konnte Tesfay zwei Ziegen kaufen. Ihr Leben habe sich komplett verändert: „Früher haben wir von der Hand in den Mund gelebt.“

Aberehech Tesfay kann es kaum erwarten, ihr Land und ihre Tierhaltung noch weiter zu verbessern.

› ANSPRECHPARTNER

Johannes Schoeneberger

› hans.schoeneberger@giz.de



FÜR BESSERE BÖDEN

PROJEKT:

NACHHALTIGE LANDBEWIRTSCHAFTUNG

AUFTRAGGEBER:

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG

POLITISCHER TRÄGER:

ÄTHIOPISCHES MINISTERIUM FÜR LANDWIRTSCHAFT UND NATURRESSOURCENMANAGEMENT

LAUFZEIT:

2015 BIS 2017

In den sechs an dem Programm beteiligten Regionen leben mehr als 85 Prozent der Äthiopier. Jedes Jahr gehen dort Zehntausende Hektar Boden für die landwirtschaftliche Nutzung verloren, etwa durch Erosion. Das 2012 begonnene und 2015 verlängerte Programm ist Teil einer Initiative der äthiopischen Regierung zum Kampf gegen diese Entwicklung. Es wird kofinanziert durch die KfW Entwicklungsbank, die Weltbank, die Europäische Union, Norwegen und Kanada. Die GIZ stärkt durch Beratung und Fortbildung das Wissen und die Kenntnisse der äthiopischen Partner. Mehr als 500 kleinbäuerliche Verbände bewirtschaften nun mit nachhaltigen Methoden ihre Felder. Auf rund 180.000 Hektar Land, das in schlechtem Zustand war, wenden Bauern Techniken wie die terrassenförmige Abstufung des Geländes an. Das führt neben besseren Böden auch zu höheren Einkommen.

www.giz.de/de/weltweit/18912.html

EIN NEUES LEBEN

Sie konnten kaum mehr retten als das eigene Leben: Wie Hunderttausende weitere Flüchtlinge, fanden Nazrin Iljaz und ihre Kinder im Nordirak Schutz vor Krieg und Terror.

TEXT GABRIELE RZEPKA

FOTO MARKUS KIRCHGESSNER



In der Nacht zum 3. August 2014 brach Nazrin Iljaz' Welt zusammen. Die Truppen der Terrororganisation „Islamischer Staat“ (IS) fielen in den Distrikt Sindschar im Norden des Irak ein, ermordeten die jesidischen Männer, verschleppten Frauen und Kinder, vergewaltigten. Wer konnte, floh. Iljaz harrete aus; sie hoffte bis zuletzt, dass die Terroristen nicht bis zu ihr vordringen würden. Schnell erlosch die Hoffnung. Die alleinerziehende Bäuerin nahm ihre sieben Kinder und flüchtete in die Berge. Fast monoton erzählt sie: „Von der Anhöhe habe ich gesehen, wie meine Freunde und Nachbarn gestorben sind.“ Auf einmal blitzt Wut in ihren Augen auf: „Einige nicht jesidische Nachbarn haben sich dem IS angeschlossen, meinen Hof und meine Wohnung geplündert.“ Leiser sagt sie: „Wir waren doch Nachbarn.“

Mitnehmen konnte Iljaz bei ihrer überstürzten Flucht fast nichts: Proviant, ein bisschen Goldschmuck und die Kleider, die sie und die Kinder am Leib trugen. Nach tagelangen Fußmärschen durch die Berge stieß die Familie auf kurdische Peschmerga-Kämpfer, die sie – wie Hunderttausende weitere Flüchtlinge – zur irakischen Grenze eskortierten. Hilfsbereite Bürger der Provinz Dohuk holten die erschöpften Menschen dort mit ihren Privatfahrzeugen, mit Bussen, Taxis und Lastwagen ab. Iljaz und ihre Kinder fanden in den ersten Wochen Unterschlupf in einer Schule. Die kurdische Regierung und die Bevölkerung versorgten sie mit Essen, Kleidung, Decken und Spielsachen. Seit Ende September 2014 lebt die achtköpfige Familie im Flüchtlingslager Shariya. Zwei Zelte bewohnt sie hier.

Shariya ist eines von elf Flüchtlingslagern in Dohuk, in denen die GIZ die Provinzregierung dabei unterstützt, die Not von Menschen wie Nazrin Iljaz zu lindern. Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung baut die GIZ 14 Gemeindezentren, zehn Schulen, sie-

Hoffnungsvoll: Nazrin Iljaz und sechs ihrer sieben Kinder. Alle acht sind in Dohuk gut versorgt. Auch ihre seelische Gesundheit wird gefördert.



AYUOB MOHAMMED ALI,
CHEFINGENIEUR DER GIZ IN DOHUK

„Ich komme aus Dohuk, habe hier studiert. Die GIZ hat viel Erfahrung mit Flüchtlingslagern. Mir hat imponiert, wie der Projektleiter die Flüchtlinge überzeugt hat, als wir 4.000 Betonböden unter die Zelte legen wollten. Sie waren skeptisch, wollten die Zelte nicht räumen. Der Leiter sagte: Gebt uns 100 Zelte, wir zeigen euch, wie schnell wir sind. Die GIZ wurde pünktlich fertig, alle waren begeistert.“

ben Gesundheitsstationen und ein Krankenhaus. Zudem wurden rund 4.000 Bodenplatten für Flüchtlingszelte gelegt, entstanden Straßen und Systeme für die Wasserver- und Abwasserentsorgung. In Schulungen bereitet die GIZ die Verwalter der Flüchtlingslager auf ihre Aufgaben vor und bildet sie zu Streitschlichtern aus. Sie arbeitet dabei mit der Welthungerhilfe und UNICEF zusammen.

Das Grauen verfolgt sie noch lange

Rund 20.000 Menschen leben im Flüchtlingslager Shariya, insgesamt flohen seit Sommer 2014 binnen eines Jahres rund 550.000 in die Provinz Dohuk, die meisten aus Syrien und dem Irak. Um ihnen in den Camps Beschäftigung und Abwechslung zu bieten, sie auf andere Gedanken zu bringen, organisiert UNICEF im Auftrag der GIZ Fußballturniere und Lesungen. Hunderte Kinder neh-

men an Theatergruppen teil, in jedem Lager erstellen Jugendliche eine eigene Zeitung. Drei mobile Kinos touren regelmäßig durch die Camps. „Als wir ankamen, gab es schon Wasser und Strom in unserem Zelt. Der Müll wird täglich abgeholt und wenn etwas nicht funktioniert, kümmert sich die Verwaltung sofort darum.“

Ein Dach über dem Kopf, Wasser, Lebensmittel, Kleidung und sogar etwas Unterhaltung – die Familie ist mit dem Wesentlichen versorgt. Doch das Grauen im Kopf bleibt. Iljaz leidet unter Panikattacken, Schlafstörungen und Angstzuständen. Ihre Kinder schrecken nachts schreiend aus dem Schlaf. Hilfe findet die Mutter bei der Sozialarbeiterin Khoshi Zubeir im Gemeindezentrum des Lagers. Zubeir hört Iljaz geduldig zu und hat sie davon überzeugt, die zahlreichen Angebote des Gemeindezentrums wahrzunehmen. „Es ist wichtig, dass die Frauen und Mädchen beschäftigt sind, eine Struktur in ihren Tag bringen und sich so etwas wie Alltag einstellen.“ Ein Alltag auf Zeit.

Für Iljaz, die keine Schule besuchte und isoliert in den Bergen lebte, erschließt sich allmählich so etwas wie eine neue Welt: „Ich nehme an Gruppen teil und freue mich über all die Angebote. Ich kann mein Leben jetzt selbstständig planen.“ Sie besucht den Alphabetisierungskurs, einen Nähkurs und Informationsveranstaltungen. Andere Flüchtlinge beteiligen sich am Aufbau der Infrastruktur des Camps und erhalten dafür einen Lohn. Auch eine Anwältin steht den Besuchern der Gemeindezentren zur Seite. Sie hilft bei neuen Pässen, Heirats- oder Geburtsurkunden – wichtige Dokumente, die viele Menschen bei der Flucht zurückgelassen haben.

Gibt es eine Hoffnung auf Rückkehr? Offiziellen Angaben zufolge sind 38.000 Jesiden in ihre Heimat zurückgekehrt, seit die Stadt Sindschar im November 2015 vom IS befreit wurde. Doch die Heimat ist vermint und völlig zerstört. Für Nazrin Iljaz und ihre Kinder bleibt die Zukunft offen – trotzdem blicken sie mit neuer Zuversicht nach vorn.

› ANSPRECHPARTNERIN

Sandra Albers › sandra.albers@giz.de



1



2



3



4

DIE EIGENE REGION VORANBRINGEN: WELTWEIT IM EINSATZ FÜR DIE GIZ

Sie sind Hebammen, IT-Experten oder Maschinenbauingenieure, sie kommen aus Costa Rica, Nigeria oder der Mongolei. Neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GIZ auf drei Kontinenten erzählen, warum sie tun, was sie tun.

1 SHARON NANGOYI SIMWANZA-MULELNGA, BOTSUANA Sie berät für die GIZ die Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika unter anderem bei der Reform der Managementstrukturen. „Ich liebe meine Arbeit, weil ich das Gefühl habe, zum Fortkommen der Region beizutragen, zu der ich gehöre.“ Ihr Plan ist es, eines Tages zurückzukehren in ihre Heimat Sambia, um auch dort etwas zu bewirken.

2 MAX FERNANDEZ MORA, COSTA RICA Der Hobby-Biogärtner ist als Berater im Bereich

erneuerbare Energien und Energieeffizienz zuständig für Costa Rica und Panama. Er wünscht sich eine noch bessere Vernetzung aller Länder seiner Region, denn die Probleme seien dieselben. „Wenn wir stärker zusammenarbeiten würden, könnten wir sie leichter überwinden.“

3 CUT SRI ROZANNA, INDONESIA Für die stellvertretende Leiterin des Programms Soziale Sicherung ist der schönste Teil ihrer Arbeit, Menschen zu treffen, mit ihnen gemein-

sam zu lernen und zusammen etwas Nützliches zu schaffen. „Ich glaube, dass meine dreijährige Tochter und ihre ganze Generation bessere Perspektiven haben werden. Und ich arbeite daran mit.“

4 OYUN-ERDENE BAT-ERDENE, MONGOLEI

„Meine Arbeit erlaubt mir, kreativ, innovativ und aktiv zu sein.“ Obendrein treffe sie die unterschiedlichsten Menschen, sagt die PR-Beraterin. Oyun-Erdene Bat-Erdene und ihre Kollegen arbeiten daran, die natürliche Viel-



falt der Mongolei zu schützen und die Anpassung von Waldgebieten an den Klimawandel zu fördern. „Manchmal ist es schwer, die Menschen davon zu überzeugen, wie wichtig und vorteilhaft die nachhaltige Nutzung und Erhaltung der Wälder ist.“

5 IKENNA AGBAI, NIGERIA Er ist der IT-Verantwortliche in einem Programm zur nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung, das kleinere Unternehmen fördert. „Ich liebe Computer. Es macht Spaß, im Job mit etwas zu tun zu haben, das man liebt.“ Trotzdem sei es manchmal schwierig, die Arbeit gut zu machen und gleichzeitig alle Kollegen zufriedenzustellen. „Die meisten Leute denken, jedes Computerproblem lässt sich in fünf Minuten lösen.“

6 NTABA FRANCIS, GRENADA Das Programm, für das sie arbeitet, beschäftigt sich mit dem Klimawandel und dessen Folgen. Es gibt Ant-

worten auf die Frage, wie man sich dagegen wappnen kann. „Das ist ein sehr wichtiges Thema für eine kleine Insel wie Grenada.“ Die Arbeit in dem überschaubaren Team macht ihr Freude, weil alle Kollegen mit viel Energie dabei sind. „Deshalb fühle ich mich gut: Ich weiß, dass ich etwas für mein Land tue, und habe noch Spaß dabei.“

7 HÉCTOR RIBERA, EL SALVADOR Der Maschinenbauingenieur berät in El Salvador zu Themen rund um Energie. Vom Potenzial erneuerbarer Energien ist er begeistert. „Ich möchte meine Expertise noch weiter ausbauen, damit ich in dieser Region auf höchstem Niveau meinen Beitrag leisten kann.“

8 SAMERA TAHER, JEMEN Die Hebamme beschäftigt sich mit der Stärkung des Gesundheitssystems. Sie hat dabei vor allem Mütter und Kinder im Blick. Taher bildet Trainer aus,

die Frauen auf dem Land Informationen zu Verhütung und Gesundheit vermitteln. „Ich bin stolz auf meinen Job – trotz der vielen Probleme, die wir im Jemen haben.“

9 MOSES KUNYARIMWE, SIMBABWE Seit bald 30 Jahren arbeitet er als Fahrer für die GIZ. In seiner Freizeit mag er es sportlich: Er joggt, spielt Squash und Tennis. Was ihm an seiner Arbeit am besten gefällt, darüber muss er nicht lange nachdenken: „die Anerkennung und die Komplimente von anderen Simbabwern mit Blick auf die gute Arbeit, die die GIZ in unserem Land macht“.



Zusätzlich in der akzente-App: In Videos erzählen die neun GIZ-Mitarbeiter, was für sie Glück bedeutet und was sie sich für die Zukunft erhoffen. akzente.giz.de

TIPPS DER REDAKTION



LOKAL UND GLOBAL

KUNST Die „Dak’Art 2016“ macht Senegals Hauptstadt Dakar einen Monat lang zum Zentrum für zeitgenössische afrikanische Kunst. Die Organisatoren der Biennale, die bereits zum zwölften Mal in dem westafrikanischen Land läuft, wollen Kunst in jeden Winkel der Stadt bringen. Dazu wurden 66 Künstler aus 24 afrikanischen und nichtafrikanischen Ländern ausgewählt. Nigeria und Katar sind Gastländer.

Dak’Art 2016
Biennale für zeitgenössische
afrikanische Kunst
3. Mai bis 3. Juni 2016
www.dakart.net

WAHRHEIT UND WIRKLICHKEIT

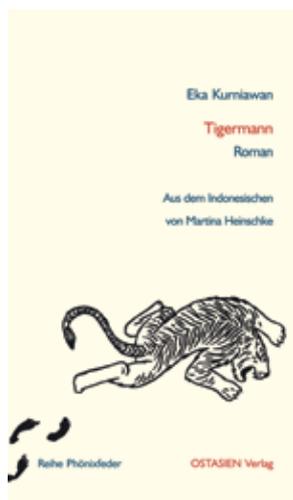
FILM Mit „Letzte Gespräche“ von Eduardo Coutinho eröffnet das 20. Internationale Dokumentarfilmfestival Brasiliens in São Paulo und Rio de Janeiro. In dem Film erzählen brasilianische Jugendliche von ihren Träumen und Nöten – so entsteht ein Bild davon, was die junge Generation des Landes heute bewegt. Nach den Wettbewerben reisen zahlreiche der gezeigten und ausgezeichneten Filme bis Ende Juni weiter nach Belo Horizonte und Brasília.

É Tudo Verdade – It’s All True
Dokumentarfilmfestival und Tour
7. April bis 27. Juni 2016
www.etudoverdade.com.br



LITPROM EMPFIHLT

Litprom – Gesellschaft zur Förderung der Literatur aus Afrika, Asien und Lateinamerika veröffentlicht regelmäßig die Bestenliste „Weltempfänger“. In akzente erklären die Jurymitglieder ihre Wahl. www.litprom.de



TIGERMANN

LITERATUR Ein junger Mann geht los und beißt einem Nachbarn die Kehle durch. Ein Tiger würde in ihm wohnen, erklärt er anschließend. Kurniawan verbindet auf scharfsinnige Weise westjavanische Tigermythen mit moderner Psychologie. Ein enormer Wutroman, der sich seinem brennenden Kern kreisend nähert, ihn aber erst auf der letzten Seite tatsächlich erreicht. Man bleibt schockiert zurück.
Katharina Borchardt, Literaturkritikerin und -redakteurin

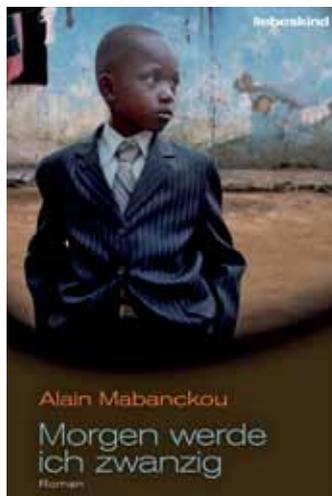
Eka Kurniawan, Indonesien
Roman
Aus dem Indonesischen
von Martina Heinschke
Ostasien Verlag, 227 Seiten

MORGEN WERDE ICH ZWANZIG

LITERATUR Gesättigt durch eigene Erfahrungen, erzählt Mabanckou vom zehnjährigen Michel, der durch die Straßen von Pointe-Noire zieht. Aus der naiven Sicht des Jungen wird die Umwelt der Republik Kongo und die politische Weltgeschichte der 1970er Jahre auf den Kopf gestellt. Mit afrikanischem Zungenschlag. Witzig, schräg und reich an Schwänken.

Ruthard Stäblein, Literaturkritiker und -redakteur

Alain Mabanckou, Kongo
Roman
Aus dem Französischen von Holger Fock und Sabine Müller
Liebeskind Verlag, 368 Seiten



GIZ-PUBLIKATIONEN



GUIDELINES FOR VALUE CHAIN SELECTION

Englisch
Jochem Schneemann,
Trude Vredeveld

Die Publikation bietet Richtlinien zur Entwicklung von Wertschöpfungsketten. Der ganzheitliche, strukturierte Ansatz richtet sich an Praktiker und ist besonders geeignet für die Anfangsphase neuer Projekte. Eingeflossen sind Interviews aus 20 Ländern, die die GIZ und die mitherausgebende Internationale Arbeitsorganisation 2015 geführt haben.



SYNERGIES AND TRADE-OFFS BETWEEN GREEN GROWTH POLICIES AND INCLUSIVENESS

Englisch
Anna Pegels

Das Diskussionspapier nimmt ein Dilemma in der Entwicklungspolitik in den Blick: Eines der wichtigsten Ziele ist es, Armut zu verringern, doch gleichzeitig darf wirtschaftliches Wachstum nicht auf Kosten der Umwelt gehen. Die Publikation zeigt auf, wie die sozialen Folgen umweltverträglicher Wachstumsstrategien analysiert werden können.



DEUTSCHLAND IN DEN AUGEN DER WELT

Deutsch, Englisch
Jochen Köhler,
Sabine Tonscheidt

Die qualitative Studie zeigt, wie Deutschland international wahrgenommen wird. Dafür wurden 179 Menschen aus 26 Ländern befragt – vom Studierenden bis zum Ministerpräsidenten. Die Interviews geben tiefe Einblicke, die die politische Debatte bereichern.

GIZ-Publikationen kostenlos downloaden oder bestellen unter www.giz.de/publikationen

MBISSINE DIOUF,

PR-EXPERTIN

ICH INTERESSIERE MICH für alles, was mit Kommunikation zu tun hat“, sagt Mbissine Diouf, die seit elf Jahren für die GIZ im Senegal arbeitet. Als Assistentin der Leitung des Landesbüros in dem westafrikanischen Land hat sie mit allen Bereichen des Unternehmens zu tun. Ihr Arbeitsplatz ist vor allem das Büro in Dakar. In der senegalesischen Hauptstadt hat sie Kommunikation und Germanistik studiert. Doch sie nutzt so oft wie möglich die Gelegenheit, die vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung geförderten Projekte im Landesinneren zu besuchen, darunter eines zu Energieeffizienz und eines zur Dezentralisierung und lokalen Entwicklung. Gleichzeitig leitet Diouf die Abteilung Eventmanagement. Das kann schon einmal bedeuten, eine Konferenz mit 600 Teilnehmern zu organisieren, wie kürzlich für ECOWAS, die Westafrikanische Wirtschaftsgemeinschaft. Daneben führt Diouf Fortbildungen ihrer Kollegen in Sachen Kommunikation durch.

Die GIZ sucht regelmäßig Expertinnen und Experten für Projekteinsätze. Besuchen Sie uns im GIZ-Stellenmarkt: www.giz.de/jobs.



Zusätzlich in der akzente-App und auf der Website: Im Video erzählt Mbissine Diouf von ihrem Arbeitsalltag im Senegal.
akzente.giz.de

NACHGEHALTEN

Blick zurück auf ein Projekt und seine Wirkung

PROJEKT:
FÖRDERUNG DES GESUNDHEITS-
SYSTEMS IN TOGO
AUFTRAGGEBER:
BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE
ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG
LAUFZEIT:
1994 BIS 2007

DAMALS: Togo gehört zu den ärmsten Ländern der Welt – was sich unter anderem in der schlechten Gesundheitsversorgung widerspiegelt. Es fehlt an ärztlichem Fachwissen, professioneller Ausrüstung und einer guten Zusammenarbeit der Verantwortlichen. Unter den Folgen leiden nicht zuletzt Frauen und Kinder: Die Hälfte aller Geburten läuft ohne medizinisch geschultes Personal ab, etwa jede 150. Frau stirbt bei oder nach der Geburt. Jedes 20. Kind wird nicht älter als fünf Jahre. Auch die Zahl der HIV-Infektionen und der Malaria-Erkrankungen ist in Togo hoch. Cholera ist ebenfalls eine ständige Bedrohung.

HEUTE: Immer mehr Menschen kommen in Gesundheitsstationen, beispielsweise für Untersuchungen zur Schwangerschaftsvorsorge. In der Gemeinde Lomé und der Zentralregion, auf die sich das gemeinsam mit der Europäischen Union umgesetzte Projekt konzentrierte, sind die HIV-Rate und die Kindersterblichkeit zurückgegangen. Das gleiche gilt, landesweit betrachtet, für die Müttersterblichkeit. Etwa jede 220. Frau ist noch betroffen. Neue Fälle von Cholera gab es in den vergangenen Jahren in der Zentralregion nicht: Viele Familien desinfizieren ihr Trinkwasser mit Chlorwasserkonzentrat aus eigens errichteten Produktionsstätten. Verbessert haben sich auch die Strukturen des Gesundheitssystems – drei Viertel der Patienten sind mit dem neuen Angebot sehr zufrieden. Eine große Herausforderung bleibt die Bekämpfung von Malaria.

www.giz.de/de/downloads/giz2011-de-togo-health-ex-post-evaluierung.pdf

IMPRESSUM

AKZENTE

Herausgeber: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Sitz der Gesellschaft: Bonn und Eschborn
• Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40, 53113 Bonn,
Tel.: +49 228 44 60-0, Fax: +49 228 44 60-17 66
• Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5, 65760 Eschborn,
Tel.: +49 61 96 79-0, Fax: +49 61 96 79-11 15
Sabine Tonscheidt,
Leiterin Unternehmenskommunikation
E-Mail: akzente@giz.de
Internet: akzente.giz.de
Verantwortlich: Anja Tomic, stellvertretende Leitung
Unternehmenskommunikation (GIZ)
Redaktion und Gestaltung:
GIZ: Miriam Droller (Leitung),
Kerstin Nauth, Kerstin Stotz
Frankfurter Societäts-Medien GmbH: Helen Sibum
(Projektleitung), Friederike Bauer, Judith Reker, Oliver
Hick-Schulz (Layout), Corinna Potthoff (Bildredaktion)
Lektorat: textschrittmacher
Produktion/Lithografie:
Frankfurter Societäts-Medien GmbH
Druck: Druckerei Lokay e. K., Reinheim
Papier: Arctic Volume, nach FSC-Standard zertifiziert
Kartenmaterial: GIZ/Ira Olaleye
Die kartografische Darstellung dient nur dem informa-
tiven Zweck und beinhaltet keine völkerrechtliche An-
erkennung von Grenzen und Gebieten. Die GIZ über-
nimmt keine Gewähr für die Aktualität, Korrektheit oder
Vollständigkeit des bereitgestellten Kartenmaterials.
Jegliche Haftung für Schäden, die direkt oder indirekt
aus der Benutzung entstehen, wird ausgeschlossen.
Titelbild: Getty Images/Flickr RF/Junaid Rashid
Alle nicht gekennzeichneten Bilder: GIZ
Redaktionsschluss: März 2016
Erscheinungsweise: viermal jährlich
Erscheinungsdatum der vorliegenden Ausgabe: Apr. 2016
ISSN: 0945-4497
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht
unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder.

akzente legt Wert auf die sprachliche Gleichbehand-
lung von Frauen und Männern. Aus
Gründen der besseren Lesbarkeit
werden jedoch nicht durchgehend
beide Formen verwendet.

akzente wurde für seine journa-
listische Qualität und die Gestal-
tung mehrfach ausgezeichnet, zuletzt
2015 mit dem „Best of Corporate
Publishing Award“ in Silber.



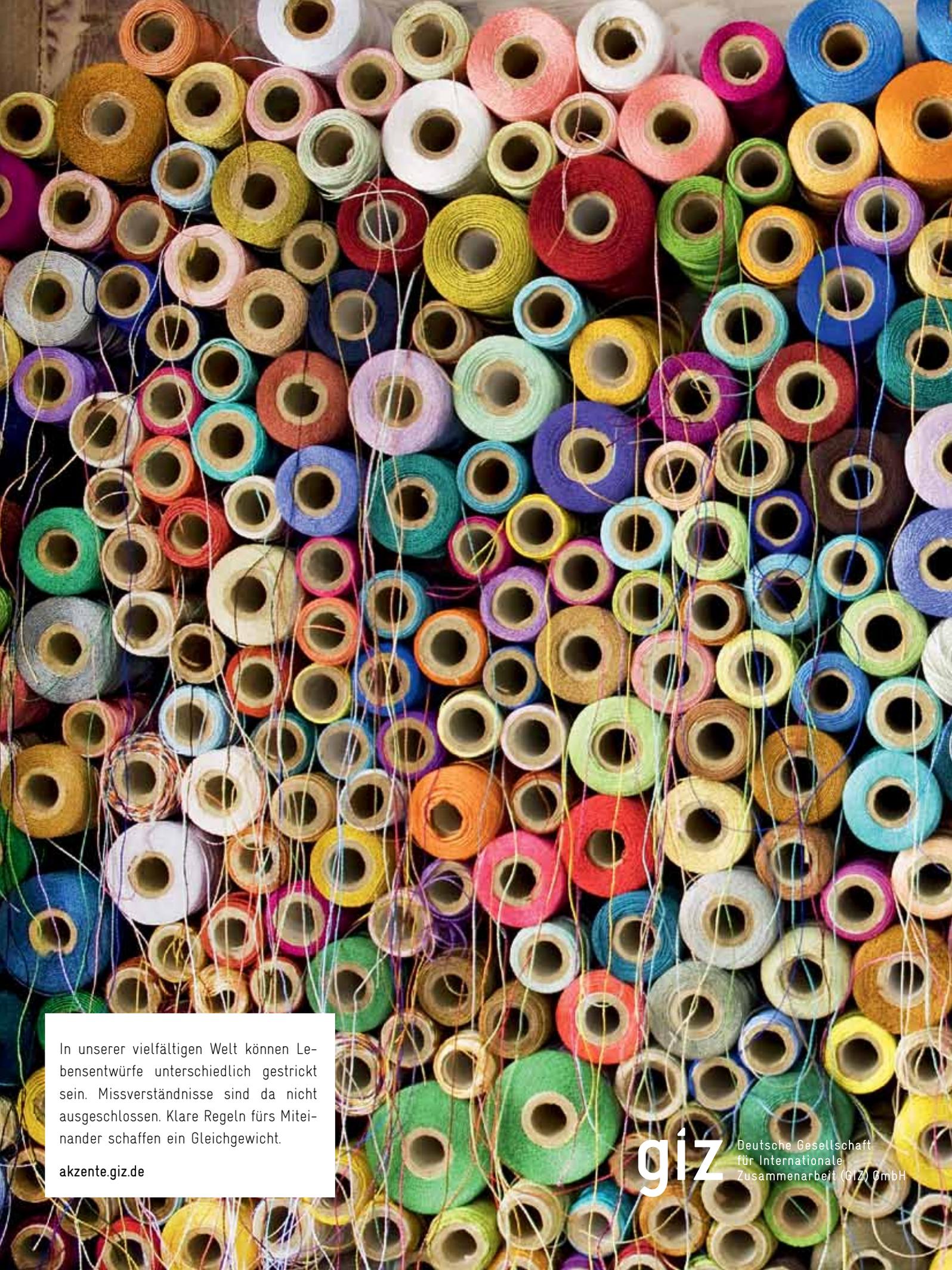
VORSCHAU

akzente-Ausgabe 2/16

ARBEIT Sie sichert die Existenz – und ist doch viel mehr als das: Arbeit strukturiert das Leben, gibt ihm Sinn und entscheidet über unsere soziale Stellung. Obwohl sie eine überragende Rolle spielt, ist sie vielerorts ein rares Gut: Es fehlen menschenwürdige Jobs, die angemessen bezahlt

sind. Was bedeutet dieser Mangel für den Einzelnen und die Gesellschaft? Und: Wie lässt er sich beheben? Antworten auf diese und andere Fragen bietet akzente 2/16. Einige Beiträge können Sie bereits ab Anfang September vorab auf der akzente-Website lesen: akzente.giz.de.





In unserer vielfältigen Welt können Lebensentwürfe unterschiedlich gestrickt sein. Missverständnisse sind da nicht ausgeschlossen. Klare Regeln fürs Miteinander schaffen ein Gleichgewicht.

akzente.giz.de

giz

Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH