



HK

Handelskammer
Hamburg

WILLKOMMEN IN HAMBURG!

*Handreichung für die Integration von Flüchtlingen
in Hamburger Unternehmen*



Herausgeber:

Handelskammer Hamburg | Adolphsplatz 1 | 20457 Hamburg

Postfach 11 14 49 | 20414 Hamburg | Telefon 040 36138-138

Fax 040 36138-401 | service@hk24.de | www.hk24.de

Autoren: Dr. Doris Hillger, Timm Rohweder

Gestaltung: Hartung Druck + Medien GmbH

Titelbild: Monkey Business / Fotolia.com

September 2015

WILLKOMMEN IN HAMBURG!

*Handreichung für die Integration von Flüchtlingen
in Hamburger Unternehmen*

Inhaltsverzeichnis

1. Die Flüchtlingskrise als Chance für die Hamburger Wirtschaft sehen	5
2. Woher stammen Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?	7
3. Willkommenskultur und interkulturelle Sensibilität in Unternehmen	9
4. Kulturelle Unterschiede – was kann das konkret bedeuten?	11
5. Integration ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – wie funktioniert das praktisch?	16
6. Ihre Ansprechpartner in der Handelskammer Hamburg	23
7. Glossar: Wichtige Begriffe im Islam	24
Anhang: Informationen zu den Herkunftsländern	27

1. Die Flüchtlingskrise als Chance für die Hamburger Wirtschaft sehen

Hamburg steht wie viele deutsche Großstädte vor der Herausforderung, den Zustrom von Flüchtlingen aus Krisengebieten sowie eine wachsende Armutsmigration zu bewältigen. Täglich kommen nach Angaben der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration durchschnittlich zwischen 200 und 300 Flüchtlinge in Hamburg an, viele von ihnen aus Kriegsgebieten wie Syrien und von islamistischem Terror heimgesuchten Regionen wie dem Nordirak und Somalia. Es ist davon auszugehen, dass einem großen Teil dieser Flüchtlinge Schutz in Deutschland gewährt werden wird. Daher stellt sich über die akute Erstversorgung hinaus, für die sich eine große Zahl ehrenamtlicher Helferinnen und Helfer und auch viele Unternehmen bereits engagieren, die Frage, wie es diesen Menschen, von denen viele alles verloren haben, ermöglicht werden kann, sich bei uns eine neue Existenz aufzubauen. Diese große gesellschaftspolitische Aufgabe kann ohne das Engagement der Wirtschaft nicht bewältigt werden, denn Integration gelingt am besten durch Bildung und Arbeit.

Für Hamburg und Deutschland insgesamt kann der Zustrom von Flüchtlingen nicht nur eine Herausforderung, sondern auch eine Chance sein. Viele Menschen, die aktuell zu uns kommen, haben in ihren Heimatländern zum Wirtschaftsleben beigetragen, sind zum Teil gut ausgebildet und haben den Wil-

len, ihr Leben bei uns neu aufzubauen und ein produktiver Teil unserer Gesellschaft zu werden. Und viele werden bleiben.

Die schnellstmögliche Integration derjenigen, die Potenzial für den Arbeitsmarkt mitbringen, stellt eine Bereicherung in vielerlei Hinsicht dar. Sie tragen zum einen zur Sicherung unserer Sozialsysteme und der Produktivität unserer Wirtschaft bei. Laut „Fachkräftemonitor Hamburg“, einem im Internet zugänglichen Webtool unserer Handelskammer, gibt es schon heute in Hamburg einen Fachkräftengpass von 19.000 Personen. Bis zum Jahr 2030 wird sich die Lücke auf 46.000 Personen vergrößern, wenn nicht gegengesteuert wird. Die Integration der Flüchtlinge in unsere Arbeitswelt kann diese Lücke verringern helfen.

Zum anderen bieten die zu uns kommenden Menschen unseren Unternehmen die Chance, Vielfalt und Internationalität noch mehr und bewusster zu leben. Vielfalt trägt erwiesenermaßen messbar zum Unternehmenserfolg bei. Die Anerkennung von Differenz, von unterschiedlichen Stärken und Schwächen und auch von unterschiedlichen Weltanschauungen kann ein Instrument der Personalentwicklung in Unternehmen sein, von der die Belegschaft insgesamt profitiert. Ausländische Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter können gerade im internationalen Geschäft neue Marktzugänge eröffnen, die interkulturelle Kompetenz stärken und zu einem besseren Verständnis der Bedürfnisse unterschiedlicher Kundengruppen beitragen.

In diesem Sinne möchten wir Sie dabei unterstützen, initiativ zu werden und proaktiv die Integration der zu uns kommenden Menschen in den Arbeitsmarkt und in unsere Gesellschaft mit den ihr zugrunde liegenden Werten und Spielregeln voran zu treiben. Durch Ihr Engagement beweisen Sie, dass ökonomischer Nutzen und soziales Handeln Hand in Hand gehen können und müssen, und dass Sie als Unternehmer gesellschaftliche Verantwortung übernehmen.

Die vorliegende Handreichung soll Unternehmen, die Flüchtlinge einstellen möchten, eine Orientierung bei den drängendsten Fragen bieten: Auf welche Menschen müssen wir uns einstellen? Wie können wir im Unternehmen mit kultureller Differenz umgehen? Wie kann die Stammbesellschaft dabei „mitgenommen“ werden? Welche Ansprechpartner in Hamburg unterstützen bei dieser Aufgabe?

Wir legen hierbei ausdrücklich den Schwerpunkt auf die Menschen, deren Anerkennung im Asylverfahren sehr wahrscheinlich ist. Andere Formen der Migration, die vor allem Menschen aus sicheren Herkunftsländern betrifft, sind nicht Gegenstand der Darstellung.

2. Woher stammen Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Die meisten Flüchtlinge erreichen Hamburg gegenwärtig aus Syrien, gefolgt von Flüchtlingen aus der Balkanregion, Afghanistan, dem Irak und Eritrea. Weitere wichtige Herkunftsländer sind Russland und Somalia.

Nach Angaben des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) erhalten weniger als 0,4 Prozent aller Flüchtlinge aus den Balkanländern und nur knapp über ein Prozent der Flüchtlinge aus Russland ein Bleiberecht. Hingegen ist die Anerkennungsquote bei Flüchtlingen aus Syrien und dem Irak (88 %), Eritrea (91 %), Somalia (58 %) und Afghanistan (46 %) hoch.

Es ist daher davon auszugehen, dass Unternehmen, die Flüchtlinge einstellen möchten, es vor allem mit Menschen aus Syrien, Afghanistan, dem Irak, Eritrea, und Somalia zu tun haben werden. Die Mehrheit von ihnen sind junge Männer muslimischen Glaubens.

Knapp über 70 Prozent dieser Flüchtlinge sind im ausbildungs- oder erwerbsfähigen Alter. Davon wiederum sind in etwa 42 Prozent unter 25 Jahre alt. Diese jungen Menschen kommen also insbesondere für eine Ausbildung in Ihrem Betrieb infrage.

Dass uns vor allem junge Männer erreichen liegt daran, dass eher sie als ihre Frauen und Kinder die gefährliche Reise wagen. Die Familien – auch darauf müssen wir uns einstellen – werden nachgeholt, sobald die Männer Fuß gefasst haben.

Die Qualifikationen, die diese Menschen mitbringen, dürften sehr unterschiedlich sein. Die Statistiken des BAMF zeigen, dass Flüchtlinge aus Syrien zu einem deutlich größeren Teil über die Hochschulreife (43 %) oder einen Hochschulabschluss (21 %) verfügen als andere. Der Wille und auch der Druck im Heimatland, es bei uns „zu schaffen“, sind jedoch bei der Mehrheit der Flüchtlinge hoch. Diese Motivation – das zeigen auch Erfahrungen Hamburger Unternehmen – können Defizite wie mangelnde Sprachkenntnisse und das Fehlen einer formalen Berufsausbildung kompensieren, wenn die Menschen die Chance bekommen, sich im Arbeitsleben zu beweisen.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Ausführlichere Informationen zur politischen Situation in den einzelnen Ländern finden Sie auf den Webseiten des Auswärtigen Amtes:

http://www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/Laender/Laender_Uebersicht_node.html

Rechtliche Rahmenbedingungen

Detaillierte Informationen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Flüchtlingen finden Sie im Leitfaden für Unternehmen unserer Handelskammer:

<https://www.hk24.de/fluechtlinge>

3. Willkommenskultur und interkulturelle Sensibilität in Unternehmen

Offenheit, Respekt und Toleranz sind zentrale Werte, ohne die eine Willkommenskultur keine Grundlage hat.

Machen Sie sich und Ihrer Belegschaft die eigene kulturelle Prägung sowie Ihre Unternehmenswerte und Firmenkultur bewusst und vermitteln sie diese auch den Neuankömmlingen klar und deutlich. Es geht nicht darum, sich den etwaigen Bedürfnissen der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen, sondern Unterschiede zu erkennen und konstruktiv damit umzugehen.

Willkommenskultur ist Chefsache! Eine offene Kommunikation auf und zwischen allen Hierarchieebenen, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich gleichermaßen wertgeschätzt fühlen, müssen von Ihnen und Ihren Führungskräften vorgelebt werden.

Nehmen Sie Vielfalt nicht nur als eine Herausforderung wahr, sondern als eine Bereicherung, die neue Kreativität, Produktivität und wirtschaftlichen Nutzen freisetzen kann.

Bestärken Sie Ihre Belegschaft darin, Stereotypen und eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen und offener auf „das Fremde“ zuzugehen, das ausländische Kolleginnen und Kollegen vielleicht zunächst verkörpern. Das bedeutet jedoch nicht, dass die eigenen Positionen und Werte der Beliebigkeit preisgegeben werden sollen. Vielmehr gilt es, die eigene Überzeugung zu vertreten, aber gleichzeitig auch Anderen ihre Positionen zugehen und diesen mit Respekt zu begegnen.

Behalten Sie aber auch im Blick, dass Vielfalt zu Konflikten und Reibungsverlusten führen kann, wenn es keinen Konsens über den Umgang mit Differenz gibt oder Konflikte und Überforderungen nicht wahrgenommen werden.

Beziehen Sie Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Entwicklung von Unterstützungsangeboten ein. So vermeiden Sie, dass Angebote nicht angenommen, als aufgezwungen oder überfordernd empfunden werden.

WILLKOMMENSKULTUR HEISST, DASS UNTERNEHMEN

- *alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wertvolle Persönlichkeiten schätzen*
- *Offenheit, Respekt und Toleranz als Unternehmenswerte leben*
- *die Vielfalt der Kulturen als Bereicherung empfinden*
- *eine offene Kommunikation pflegen, die sowohl Anerkennung als auch konstruktive Kritik sowie das Lernen aus Fehlern zulassen*
- *Leistungen aller ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anerkennen und honorieren*
- *sich Zeit nehmen für die Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*
- *sich professionellen Rat und Unterstützung bei diesen Aufgaben einholen*

4. Kulturelle Unterschiede – was kann das konkret bedeuten?

Folgende Hinweise sollen Ihnen helfen, sich und Ihre Belegschaft für mögliche kulturelle Unterschiede zu sensibilisieren und diese richtig einzuordnen. Dabei geht es nicht nur um die Andersartigkeit der Anderen, sondern auch um unsere eigene kulturelle Prägung und ihre Wirkung auf andere.

Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit großer Wahrscheinlichkeit sehr bemüht, sich in das Unternehmen zu integrieren, und werden sich im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten an der Stammbesellschaft und vor allem ihrem Team orientieren. Gehen Sie dennoch davon aus, dass es trotz guten Willens auf allen Seiten zu Missverständnissen kommen kann.

Wir verzichten bewusst auf eine Zuordnung kultureller Zuschreibungen zu bestimmten Ländern oder Glaubensrichtungen, weil diese der Individualität der zu uns kommenden Menschen nicht gerecht werden kann.

Direkte Kommunikation oder „mit der Tür ins Haus fallen“

Wir Deutschen sind bekannt für unsere klare, direkte Kommunikation. In Meetings und Gesprächen kommen wir in der Regel ohne viel Vorgeplänkel zum Thema. Menschen, die aus einem anderen kulturellen Umfeld kommen

und sich in unsere Kommunikationsstrukturen einfinden müssen, sind unter Umständen erst einmal brüskiert von der direkten und unverblünten Art sich mitzuteilen und deuten diese als (Herab-)Wertung ihrer Person.

Probieren Sie aus, wie es auf ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirkt, wenn Sie zunächst das Gespräch in Gang bringen und eine Beziehungsebene schaffen.

Bringen Sie Kritik, die Ablehnung eines Vorschlags oder einer Bitte so vor, dass Sie Ihr Gegenüber nicht bloßstellen.

Reflektieren Sie Ihre betriebseigene Kommunikationskultur sowohl auf der Führungsebene als auch innerhalb der Belegschaft. Damit schaffen Sie eine wichtige Voraussetzung dafür, mögliche Störungen im Umgang mit Menschen anderer Herkunft zu erkennen und zu beseitigen.

Beziehungsorientierung oder „Warum sagt er etwas anderes, als er tut?“

In den meisten Regionen der Welt ist das gesellschaftliche Zusammenleben weniger von Individualismus geprägt als bei uns in Deutschland. In Gesellschaften ohne staatliche soziale Sicherungssysteme sind Menschen sehr viel existenzieller abhängig von

ihrem Beziehungsgeflecht. Das hat auch Auswirkungen auf die Kommunikationsgewohnheiten – es wird lieber „ja“ gesagt, als einen Konflikt zu riskieren.

Es kann also passieren, dass Ihre neue Mitarbeiterin oder ihr neuer Mitarbeiter sich an eine getroffene Vereinbarung nicht hält, weil es ihm oder ihr unmöglich schien, „nein“ zu sagen. Möglicherweise hat er oder sie Ihnen auf anderem Wege zu verstehen zu geben versucht, dass die Vereinbarung nicht akzeptabel oder umsetzbar ist, Sie konnten diese Signale aber nicht deuten. Unter den Bedingungen mangelnder Ausdrucksfähigkeit in der deutschen oder englischen Sprache können sich solcherlei Kommunikationsschwierigkeiten weiter verschärfen. Beweisen Sie Geduld, Humor und Bereitschaft zu Versuch und Irrtum, dann lassen sich solche Schwierigkeiten meistern.

Sie sollten im Blick haben, dass das Arbeitsumfeld für einen Flüchtling das erste stabile Umfeld in Deutschland sein kann. Missverständnisse und Störungen in der Kommunikation mit Kollegen und Vorgesetzten können daher als sehr belastend empfunden werden.

Unterschiedliche Lebensgewohnheiten oder „Warum mag er unser Kantinenessen eigentlich nicht?“

Nirgends drücken sich kulturelle Unterschiede offensichtlicher aus als in Kleidung und Esskultur. Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben unter Umständen andere, religiös geprägte Lebensgewohnheiten, wie beispielsweise das Tragen eines Kopftuchs und langer Oberbekleidung bei Frauen, das Verbot des Verzehrs von Schweinefleisch und Alkohol, die besondere Zubereitung von Speisen (z.B. „halal“¹), oder die Unterbrechung der Arbeit für das Gebet.

Sprechen Sie offen mit den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über diese Bedürfnisse, und wägen Sie ab, welche Maßnahmen (beispielsweise ein entsprechendes Speisenangebot in der Kantine) Sie anbieten wollen, um diesen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Bedenken Sie, dass nicht alle ungewohnten Verhaltensweisen kulturell bedingt sein müssen. Menschen, die aus Kriegsgebieten geflohen sind, haben unter Umständen Furchtbares erlebt und brauchen Zeit und Raum, um die Traumata zu verarbeiten. Ein stabiles Umfeld, wie es gerade ein Arbeitsplatz bietet, kann dabei helfen. Bei Fragen und für kompetente Unterstützung können Sie sich an das Flüchtlingszentrum Hamburg wenden.

¹ nach den Regeln des muslimischen Glaubens zubereitete Speisen

Das Gesicht wahren oder „Warum sagt er nicht einfach, wenn er was nicht versteht?“

Das Wahren des eigenen Ansehens und das des Gegenübers hat in nicht-westlichen Kulturkreisen häufig einen hohen Stellenwert. Eine Verletzung dieses Ansehens – beispielsweise durch Zwang zum Eingeständnis eines Fehlers oder durch als ungerecht empfundene Beschuldigungen – resultiert in Scham, und ist unbedingt zu vermeiden. Auf eine empfundene Verletzung des Ansehens wird oftmals sehr emotional reagiert. Sensibilisieren Sie Ihre Belegschaft für solcherlei kulturelle Unterschiede und ermutigen Sie Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich in einem solchen Fall an Sie oder die direkten Vorgesetzten zu wenden.

Familienorientierung oder „Jetzt ist schon wieder die Großmutter krank!“

Die Familie ist in den meisten Regionen der Welt der wichtigste Bezugspunkt, dies gilt auch für Deutschland. Im Unterschied zu anderen Ländern werden jedoch bei uns nur Todesfälle und Krankheit minderjähriger Kinder als Entschuldigung für die Abwesenheit im Betrieb akzeptiert. In vielen Ländern Asiens und Afrikas hingegen genießt die Familie Priorität vor beruflichen Verpflichtungen, Ab-

wesenheiten oder Terminverschiebungen aus familiären Gründen werden selbstverständlich akzeptiert. Bei geflohenen Menschen ist die Sorge um mitgeflohenen oder auch im Heimatland verbliebene oder anderswo im Ausland lebende Familienangehörige verständlicherweise sehr groß, hier sollten Sie als Arbeitgeber Verständnis und Flexibilität zeigen. Machen Sie Ihren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber klar, dass Sie über solche Erfordernisse schnellstmöglich informiert werden möchten.

Eigeninitiative oder „Warum denkt er nicht mal mit?“

In vielen Ländern Asiens und Afrikas werden Entscheidungen oben in der Hierarchie – also vom Chef – getroffen, daher wird auch die Verantwortlichkeit auf dieser Ebene lokalisiert. Von weisungsgebundenen Mitarbeitern wird hingegen meist keine Eigeninitiative verlangt, sondern die Umsetzung dessen, was angewiesen wurde.

Erklären Sie Ihren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Hierarchiegefüge in Ihrer Firma und Ihr Verständnis von Eigenverantwortung, und begleiten und unterstützen Sie ihre Entwicklung in diese Richtung.

Zeitverständnis oder „Geht das nicht ein bisschen schneller?“

Stellen Sie sich darauf ein, dass Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Umständen ein anderes Zeitverständnis mitbringen. In vielen arabischen Ländern wird

es beispielsweise dem Willen Gottes zugeschrieben, wann Dinge geschehen oder nicht geschehen. Eile und Drängeln stoßen daher vielleicht auf Unverständnis. Führen Sie die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an unser Zeitverständnis heran und haben Sie gerade in der Anfangszeit etwas Geduld.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Interkulturelle Kompetenz

Weitere Informationen zum Thema interkulturelle Kompetenz sowie Ansprechpartner in Hamburg finden Sie auf der Website der Society for Intercultural Education, Training and Research (SIETAR): <https://www.sietar-deutschland.de/anthtml.html-3>

Der Bildungs-Service der Handelskammer Hamburg HKBiS bietet Seminare zu „Interkulturalität im Recruiting“ an. Weitere Informationen zu den Seminarinhalten und die nächsten Termine finden Sie unter <http://hkbis.de/?s=hsinta>

Psychologische Betreuung für Flüchtlinge

Umfangreiche Informationen zu Fragen der Unterbringung, medizinischen Versorgung, ehrenamtlichen Helfern, Projekten und Ansprechpartnern finden Sie unter <http://www.hamburg.de/fluechtlinge/>

Das Flüchtlingszentrum Hamburg ist ein Zusammenschluss multikultureller Sozialarbeiter/innen und Flüchtlingsberater/innen, die Flüchtlinge in ihren Muttersprachen zur Seite stehen. Kontaktdaten finden Sie unter <http://www.fz-hh.de/de/team.php>

Eine umfassende Liste mit relevanten Adressen und Ansprechpartnern für Flüchtlinge und Unterstützer stellt das Flüchtlingsnetzwerk Hamburg zur Verfügung: <http://fluechtlingsnetzwerkhamburg.de/tl/Adressen.htm>

EIGENHEITEN BEI VERBALER UND NON-VERBALER KOMMUNIKATION: EINIGE BEISPIELE AUS DEM ARABISCHEN KULTURRAUM

Verbale Kommunikation:

- blumige und ausschweifende Umschreibungen werden in der arabischen Sprache geschätzt
- es herrscht die Vorstellung, dass Worte eine eigene Kraft besitzen, daher wird es vermieden, Negatives auszusprechen (aus Furcht, es könne eintreten)
- die Beziehungsebene ist wichtiger als der Sachgehalt einer Kommunikation

non-verbale Kommunikation:

- Den Kopf zurück zu werfen bedeutet in vielen arabischen Ländern Missbilligung oder „nein“, während mit dem Kinn nach unten nicken „ja“ bedeutet. Wir würden vermutlich beides als „ja“ interpretieren.
- Ausgeprägter Körperkontakt zwischen Männern oder zwischen Frauen (z. B. Hand in Hand gehen, Umarmungen) in der Öffentlichkeit gelten als normale Bekundung der Freundschaft und nicht etwa als gelebte Homosexualität
- Körperkontakt zwischen den Geschlechtern in der Öffentlichkeit ist absolut tabu.
- Das Bedürfnis nach Privatsphäre und Distanz ist deutlich geringer als bei uns, Berührungen und körperliche Nähe beim Gespräch werden als normal empfunden. Weichen wir dann ein Stück zurück, um die für uns angenehme Distanz herzustellen, kann dies als Zurückweisung verstanden werden.
- Das Zeigen der Fußsohle gilt in vielen arabischen und asiatischen Ländern als Ausdruck der Geringschätzung.
- Die Geste „Daumen hoch“ wird in manchen arabischen und afrikanischen Ländern als obszöne Geste verstanden.
- Die linke Hand gilt als unrein und wird weder zur Begrüßung noch zum Essen oder zum Überreichen von Geschenken oder Gegenständen verwendet.
- Manieren bei Tisch unterscheiden sich deutlich: Während schmatzen und rülpsen nicht wie bei uns verpönt sind, gilt Nase putzen bei Tisch als extrem unmanierlich.

5. Integration ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – wie funktioniert das praktisch?

Eine Vielzahl von Maßnahmen kann Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Eingewöhnung in ihr neues berufliches und privates Umfeld unterstützen. Die genannten Beispiele sind als Anregungen zu verstehen. Niemand kann besser einschätzen als Sie selbst, welche Maßnahmen in Ihrem Betrieb sinnvoll und umsetzbar sind.

Unterstützen Sie beim Spracherwerb!

Das Erlernen der deutschen Sprache ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für ein gelungenes „Ankommen“ im Arbeitsalltag und in der Gesellschaft. Deutsche Sprachkenntnisse und das gegebenenfalls notwendige Fachvokabular sind nicht nur im Umgang mit Kollegen und Geschäftskontakten unerlässlich, sondern erleichtern auch die Bewältigung des Alltages, den Gang zur Behörde oder den Aufbau von Freundschaften und privaten Kontakten. Zudem steigern sie das Zugehörigkeitsgefühl zur Gesellschaft.

Alle, deren Status als Flüchtling oder Asylberechtigter/r anerkannt wurde, haben Anspruch auf einen vom BAMF geförderten Integrationskurs. Darüber hinaus können in Hamburg auch Flüchtlinge, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist, über das Flüchtlingszentrum Hamburg an Integ-

rationskursen teilnehmen. Nähere Informationen hierzu finden Sie in den weiterführenden Hinweisen auf S. 21.

Tipp: Der Lernerfolg im Sprachkurs wird optimal unterstützt durch einen Sprach-Tandempartner im Betrieb. Nützliche Hilfsmittel können Sprach-Bilderbücher (bspw. der Klassiker „Point it“) sein oder Sprachkärtchen, die an alltäglichen Gebrauchsgegenständen im Büro oder der Arbeitsstelle befestigt werden.

Alles auf einen Blick: Das Willkommenspaket

Alle relevanten Informationen „mit einem Griff“ zur Hand zu haben, ist eine große Unterstützung für Neuankömmlinge. Gerade in den ersten Wochen und Monaten haben die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur einen hohen eigenen Informationsbedarf, sondern auch eine sehr große Menge an neuen Eindrücken zu verarbeiten. Helfen Sie mit einer Willkommensmappe, die zum einen alle relevanten Daten zum Unternehmen, der Tätigkeit und den Ansprechpartnern umfasst, aber auch Hilfestellung und Anregungen für den privaten Gebrauch gibt. Da die neuen Kollegen oftmals keine oder geringe Deutschkenntnisse haben, ist es sinnvoll, die Willkommensmappe auch

in einer englischen Version vorzuhalten. Im Folgenden finden Sie einige Anregungen zum Inhalt eines Willkommens-Pakets.

- Informationen zum Unternehmen (Firmenvorstellung, Jahresbericht, Mitarbeiterzeitung u. ä.)
- Stadtplan
- Übersicht über den öffentlichen Personennahverkehr
- Adressen und Telefonnummern der wichtigsten Ämter und Institutionen vor Ort (zuständiges Bezirksamt, Banken, Sparkassen)
- Informationen zur Gesundheitsversorgung und für Notfälle (Krankenhäuser, Polizei- und Feuerwehrnotruf, Rechtsbeistand für Flüchtlinge)
- Möglichkeiten der Freizeitgestaltung in Hamburg (z.B. öffentliche Parks wie Planten un' Blomen, Elbwanderweg, Hafenfähren, Hamburger Dom, Speicherstadt, Miniaturwunderland etc.)

Fördern Sie soziale Bindungen: Patenschaften

Erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die neuen Kolleginnen und Kollegen in der ersten Phase im Unternehmen als Pate/Patin begleiten und unterstützen. Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben so bei allen Anliegen einen direkten

Ansprechpartner, der nicht nur durch Fachwissen, sondern auch durch persönliche Kontakte im Unternehmen rasch weiterhelfen kann. Gewinnen Sie auch pensionierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für diese Aufgabe.

Eine Unterstützung für den Paten/die Patin könnte auch ein „Patenpaket“ analog zum „Willkommenspaket“ sein, das bspw. Informationen zum „Patenkind“, Informationen zum Herkunftsland oder weitere Ansprechpartner in der Stadt enthält.

Eine gute Patenschaft stärkt das Selbstvertrauen und sorgt für eine schnelle Einarbeitung. Da Patinnen und Paten oft auch für private Fragen (Behördengänge, Betreuung der Kinder u.a.) zu Rate gezogen werden, kann es sinnvoll sein, sie von der Personalabteilung unterstützend begleiten zu lassen.

Melden Sie Ihre Patinnen und Paten im Netzwerk ehrenamtlicher Paten der Handelskammer Hamburg an! Sie geben Ihnen damit die Möglichkeit, Kontakt zu weiteren Ehrenamtlichen zu knüpfen und Erfahrungen auszutauschen. Ihren Ansprechpartner finden Sie auf S. 23.

Nutzen Sie vorhandene interkulturelle Kompetenz: Kulturmittler

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die familiäre Wurzeln in anderen Kulturkreisen haben oder selbst lange im Ausland waren, können als Kulturmittler Konflikte oder Missverständnisse ausräumen helfen und somit das Lernen innerhalb ihres Unternehmens befördern. Sprechen Sie diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an – Sie signalisieren ihnen damit auch die Anerkennung ihrer Kompetenzen!

Ein „IHK-Zertifikatslehrgang Sprachmittler/in“ ist in Planung. Dieses Angebot der Handelskammer Hamburg Bildungsservice gGmbH (HKBiS) richtet sich an zweisprachige Hamburgerinnen und Hamburger, die Sprachen der Flüchtlinge (insbesondere Arabisch, Dari, Pashtu, Urdu und Somali) sprechen und zur Verbesserung der Kommunikation der Flüchtlinge mit Behörden und Einrichtungen beitragen können. Entsprechende Lehrgänge sollen in Kürze von Hamburger Bildungsträgern angeboten werden. Ihren Ansprechpartner im HKBiS finden Sie auf S. 23.

Der Einstand ist wichtig!

Eine gelebte Willkommenskultur findet sich bereits in der offiziellen Begrüßung neuer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder. Durch ein persönliches Vorstellen im Team und bei den zukünftigen Kollegen oder in firmeninternen Medien (Rundmail, Intranet, Mitarbeiterzeitung, etc.) sowie kurze „Trainee“-Aufenthalte in verschiedenen Abteilungen der Firma können Sie gegebenenfalls bestehende Hemmungen auf beiden Seiten nehmen und den Einstieg erleichtern. Sie vermitteln dem Neuankömmling ein Gefühl der Wertschätzung und der Zugehörigkeit zur Belegschaft.

Stärken Sie die interkulturelle Kompetenz Ihrer Stammsbelegschaft!

Integration ist nicht nur eine Aufgabe der Hinzukommenden, sondern ein Prozess innerhalb der gesamten Belegschaft. Hier sind die Führungskräfte gefragt, die als Vorbilder und Multiplikatoren für die Belegschaft agieren. Unterstützen Sie Führungskräfte und enge Kollegen ihres neuen Mitarbeiters rechtzeitig durch interkulturelle Fachseminare. Hier gibt es eine Vielzahl von Anbietern und Formaten. Weitere Hinweise finden Sie ab S. 21.

Denkbar sind auch Informationsveranstaltungen oder Länderabende zum Herkunftsland neuer Kolleginnen und Kollegen. Solche Veranstaltungen schaffen Verständnis füreinander.

Fördern Sie interkulturellen Austausch im Unternehmen!

Gemeinsame Aktionen, die der Belegschaft die kulturellen Hintergründe ihrer Kolleginnen und Kollegen erfahrbar machen, beispielsweise Kochen („Cook your Country“) oder Lesezirkel („Read your culture“), fördern das interkulturelle Lernen und den Zusammenhalt. Auch Sport verbindet – machen Sie Ihre neuen Mitarbeiter auf bestehende Betriebssportgruppen und ähnliches aufmerksam. Auch regelmäßige Verabredungen zum Mittagessen können viel bewirken.

Kein Tabu: Religion im beruflichen Alltag

Religion wird bei uns in der Regel als Privatsache begriffen und findet am Arbeitsplatz – über die weitgehend säkularisierte Weihnachtsfeier hinaus – nicht statt. In anderen Kulturen ist Religion Teil des alltäglichen Lebens und wird auch am Arbeitsplatz gelebt.

Religiöse Ge- und Verbote können sich ganz konkret auf Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz auswirken. Ein Mitarbeiter, der während des muslimischen Fastenmonats Ramadan tagsüber nichts zu sich

nimmt, wird nicht dieselbe Arbeitsleistung erbringen können wie zu anderen Zeiten. Sie könnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muslimischen Glaubens beispielsweise anbieten, zur Zeit des Ramadan Urlaub zu nehmen und dafür während der Weihnachtstage im Betrieb „die Stellung zu halten“.

Durch eine erweiterte Auswahl an Gerichten – ob vegetarisch, halal oder einfach ohne Schweinefleisch – kann auf religiöse Bedürfnisse Rücksicht genommen und gleichzeitig der Belegschaft insgesamt etwas Gutes getan werden.

Wichtig: Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch kleine Zeichen der Aufmerksamkeit und des Entgegenkommens dankbar annehmen. Niemand erwartet die Zertifizierung Ihrer Kantine als Halal-Küche oder das Ausrollen des Gebetsteppichs im eigens eingerichteten Gebetsraum. Beschränken Sie sich auf das, was nötig ist und von Ihrer Belegschaft mitgetragen wird.

Haben Sie die Familien im Blick!

Die Betreuung von Kindern und Familienangehörigen gehört ebenfalls zu den wichtigen Faktoren eines gelungenen Anfangs in Hamburg, und hält zudem den Kopf frei für die Aufgaben am Arbeitsplatz. Für Neuankömmlinge, die nicht mit der Sprache vertraut sind, kann die Suche nach einem Kindergartenplatz, der geeigneten Schule oder auch die Klärung des Aufenthaltsstatus von Familienangehörigen zum schier unlösbaren Problem werden. Unterstützen Sie bei der Suche nach der richtigen Krippe oder Schule, der Versorgung von pflegebedürftigen Eltern oder einer Rechtsberatung.

Viele Sportvereine bieten inzwischen beitragsfreie Aktivitäten für Kinder und Jugendliche aus Flüchtlingsfamilien. Fragen Sie Ihre sportlich aktiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach solchen Möglichkeiten in ihren Sportvereinen.

Organisieren Sie Unterstützung bei der Alltagsbewältigung

Nicht nur die Bewältigung des beruflichen, sondern auch viele Fragen des privaten Alltags (Behördengänge, Arztbesuche etc.) können eine Herausforderung darstellen und große Auswirkungen auf Wohlbefinden und die betriebliche Leistung haben. Haben Sie ein offenes Ohr und bieten Sie den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch in diesen Belangen Unterstützung an. Ein Beispiel von vielen: Durch ein Empfehlungsschreiben des Arbeitgebers an einen potentiellen Vermieter kann ein rasches Einleben gefördert werden.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Interkulturelle Kompetenz

Weitere Informationen zum Thema interkulturelle Kompetenz sowie Ansprechpartner in Hamburg finden Sie auf der Website der Society for Intercultural Education, Training and Research (SIETAR): <https://www.sietar-deutschland.de/anthtml.html-3>

Der Bildungs-Service der Handelskammer Hamburg HKBiS bietet Seminare zur Willkommenskultur an. Weitere Informationen zu den Seminarinhalten und die nächsten Termine finden Sie unter <http://hkbis.de/?s=hswwik>

Best Practice/Unternehmensnetzwerke

Anregungen und Erfahrungsaustausch sowie umfangreiche Best-Practice-Beispiele aus Unternehmen zum Umgang mit (kultureller) Vielfalt finden sie im Unternehmensnetzwerk „Synergie durch Vielfalt“, <http://www.synergie-durch-vielfalt.de/>

Die Handelskammer Hamburg baut ein unternehmensübergreifendes Netzwerk ehrenamtlicher Paten auf. Bei Interesse oder Fragen wenden Sie sich bitte an Dr. Toufic El Masri, Telefon 040 36138-356, toufic.elmasri@hk24.de

Integration in den Arbeitsmarkt

Im Projekt „W.I.R – work and integration for refugees“ kooperieren Behörden, Arbeitsagentur und Arbeitsmarkt-Partner, um die Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen nach dem Vorbild der Jugendberufsagenturen weiter zu entwickeln. Informationen zum Projekt finden Sie unter <http://www.hamburg.de/pressearchiv-fhh/4595800/2015-09-04-basfi-work-and-integration-for-refugees/>

Die Initiative FLUCHTort Hamburg unterstützt bleibeberechtigte Flüchtlinge bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Ansprechpartner und Kontaktdaten finden Sie unter http://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2014/FOHPlus_Flyer_2014.pdf

Die Handelskammer Hamburg organisiert zweimal jährlich einen „Marktplatz“, auf dem Unternehmen, die Praktika für Flüchtlinge anbieten, mit interessierten infrage kommenden Flüchtlingen zusammen gebracht werden sollen. Der erste „Marktplatz“ findet am 4. November 2015 in der Handelskammer statt. Weitere Informationen finden Sie in Kürze unter www.hk24.de/fluechtlinge

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Integrations- und Sprachkurse

Eine Liste mit Anbietern von durch das BAMF anerkannten Integrationskursen für Flüchtlinge in Hamburg finden Sie unter <http://www.hamburg.de/integrationskurse/>

Ein umfassendes Kursangebot „Deutsch als Fremdsprache“ (DaF) finden Sie unter <http://deutsch.kursportal.info/search?q=Deutsch+als+Fremdsprache>

Angebote des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) für Deutschkurse am Arbeitsplatz sind verfügbar unter http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/deutsch_im_betrieb.html

Das Flüchtlingszentrum Hamburg bietet Sprachkursmodule (300 Stunden) für Menschen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus an, die noch keinen Anspruch auf kostenlose Integrations- oder Sprachkurse haben. Weitere Informationen hierzu finden Sie unter <http://www.fz-hh.de/de/projekte/deutschkurse.php>

Weitere Integrationsangebote für ausländische Arbeitskräfte in Hamburg

Im Adressbuch „Willkommen in Hamburg“ finden Sie eine umfangreiche Zusammenstellung von Einrichtungen, Ansprechpartnern und Kontaktdaten in Hamburg, die Neu-Hamburgerinnen und -Hamburgern mit Beratung und Dienstleistungen zur Seite stehen <http://www.hamburg.de/contentblob/128658/data/adressbuch.pdf>

Eine Broschüre zur Beratung und Unterstützung von Familien mit Beiträgen in sieben Sprachen finden Sie unter <http://www.hamburg.de/contentblob/3055314/data/beratung-familien-mehrsprachig.pdf>

6. Ihre Ansprechpartner in der Handelskammer Hamburg

ANSPRECHPARTNER/INNEN

FÜR DIE INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN IN ARBEIT UND AUSBILDUNG

Meldung von Paten, die Flüchtlinge bei der Integration in Betriebe unterstützen möchten:

Abteilung „Migrantische Unternehmen“

Dr. Toufic El Masri, Telefon 040 36138-356, toufic.elmasri@hk24.de

Fragen zur Beschäftigung von Flüchtlingen in Praktika (z. B. Mindestlohn etc.):

Abteilung „Migrantische Unternehmen“

Aylin Jacob, Telefon 040 36138-349, aylin.jacob@hk24.de

Aufenthaltsrechtliche Fragen von Flüchtlingen:

Abteilung „International“

Audrius Vaitiekunas, Telefon 040 36138-294, audrius.vaitiekunas@hk24.de

Rechtliche Fragen zur Beschäftigung und Ausbildung von Flüchtlingen in Gesundheitsberufen:

Abteilung „Branchen, Cluster, vor Ort“

Paul Elsholz, Telefon 040 36138-276, paul.elsholz@hk24.de

Abteilung „Branchen, Cluster, vor Ort“

Seminare zu interkultureller Kompetenz und „IHK-Zertifikatslehrgang Sprachmittler/in“:

HKBiS Handelskammer Hamburg

Bildungs-Service gGmbH

Andrea Siebert, Telefon 040 36138-488, andrea.siebert@hkbis.de

7. Glossar: Wichtige Begriffe im Islam

Fard

Die fünf verpflichtenden Gebete (fard) werden morgens (zwischen Dämmerung und Sonnenaufgang), Mittags (nach Sonnenhöchststand), Nachmittags (letztes Drittel vor Sonnenuntergang), Abend (vor Ende der Dämmerung) und Nacht (nach Einbruch der Dunkelheit und vor der Morgendämmerung) verrichtet.

Hadith

Überlieferungen und Aussprüche des Propheten Mohammad, die zweite wichtige Quelle der islamischen Normenlehre nach dem Koran

Hajj

Pilgerfahrt nach Mekka, die vierte Säule des Islam.

Halāl

bezeichnet alles, was indifferent (weder mit einem positiven noch einem negativen Tabu belegt) und damit unbedenklich oder erlaubt ist, eine der fünf Kategorien menschlichen Handelns im Islam.

Harām

bezeichnet alles, was in der islamischen Rechtsauslegung als verboten oder verflucht, aber auch als unverletzlich und heilig gilt, also mit einem Tabu belegt ist. In Bezug auf Lebensgewohnheiten bedeutet dies bspw. das Verbot des Verzehrs von Schweinefleisch und Blut (nicht geschächtetes Fleisch). Eine der fünf Kategorien menschlichen Handelns im Islam.

Koran

heilige Schrift der Muslime, gemäß dem islamischen Glauben die wörtliche Offenbarung Gottes an den Propheten Mohammad durch den Erzengel Gabriel

Makrūh

verpönt, aber nicht ausdrücklich verboten. Eine der fünf Kategorien menschlichen Handelns im Islam.

Mandūb

empfohlen, eine der fünf Kategorien menschlichen Handelns im Islam.

Ramadan

Der islamische Fastenmonat. Während des Ramadan dürfen zwischen Sonnenauf- und Untergang weder Speisen eingenommen noch Wasser getrunken werden. Der islamische Kalender richtet sich nach dem Mondkalender, daher liegen die Feiertage nach unserem Sonnenkalender in jedem Jahr anders.

Salāt/Namāz

Die fünf täglichen Gebete. Sie werden morgens (zwischen Dämmerung und Sonnenaufgang), Mittags (nach Sonnenhöchststand), Nachmittags (letztes Drittel vor Sonnenuntergang), Abend (vor Ende der Dämmerung) und Nacht (nach Einbruch der Dunkelheit und vor der Morgendämmerung) verrichtet. Die fünf Gebete sind die zweite Säule des Islam.

Schahāda

Das muslimische Glaubensbekenntnis: „Es gibt keinen Gott außer Allah und Muhammad ist sein Prophet“. Das Glaubensbekenntnis ist die erste der fünf Säulen des Islam.

Schiiten

Die Schiiten sind mit ca. 15% der Muslime weltweit die bedeutendste Minderheit innerhalb der muslimischen Glaubensgemeinschaft. Ihre Gemeinschaft geht auf den Cousin des Propheten Ali ibn Ali Talib zurück, den sie als legitimen Nachfolger Mohammeds betrachten.

Scharia

Das islamische Recht, das sich aus Koran und Hadithe speist. Die Shariah ist keine festgeschriebene Sammlung von Rechtsnormen, sondern eine Methode der Rechtsschöpfung, die sicher stellen soll, dass der Mensch seine religiösen Verpflichtungen gegenüber Gott einhält, und das auch die zwischenmenschlichen Regeln den religiösen Verpflichtungen des einzelnen stets genügen.

Saum

Das Fasten während des Monats Ramadan, die dritte Säule des Islam.

Sunniten

Die Sunniten bilden die größte Glaubensgemeinschaft innerhalb des Islam, sie bilden die Mehrheit der Bevölkerung (ca.85% weltweit) in den meisten islamischen Ländern, nicht jedoch im Iran, Irak, Oman, Libanon und Bahrein. Die Gemeinschaft geht auf den Nachfolger Mohammads Kalif Abu Bakr zurück, der die muslimische Gemeinschaft nach dem Tod Mohammads führte und das erste Kalifat begründete.

Zakāt

Die Almosensteuer, sie ist eine Abgabe der Reichen zur Versorgung der Armen in der islamischen Gesellschaft und die fünfte Säule des Islam.

Anhang: Informationen zu den Herkunftsländern

(Quelle: Auswärtiges Amt)

Syrien

Ländersname: Arabische Republik Syrien

Hauptstadt: Damaskus

Klima: in der Küstenzone mediterran; in Damaskus, Aleppo und im Innern kontinental mit heißem Sommer und mildem bis kaltem, teils feuchtem Winter.

Lage: Syrien grenzt im Norden an die Türkei, im Osten an den Irak, im Süden an Jordanien und im Westen an Israel, den Libanon und das Mittelmeer.

Größe: 185 180 qkm

Bevölkerung: ca. 22 Millionen (Stand 2011); überwiegend Araber – Syrer, Palästinenser (ca. 529 000 beim Hilfswerk der Vereinten Nationen UNHCR für Palästina-Flüchtlinge im Nahen Osten UNRWA registrierte) und Iraker (davon etwa 40 000 beim UNHCR als Flüchtlinge registriert); ethnische Minderheiten: Kurden, Armenier, Turkmenen, Tscherkessen.

Landessprache: Arabisch (gebräuchliche Fremdsprachen: Englisch und Französisch).

Religionen: mehrheitlich sunnitische Muslime; Minderheiten: alawitische Muslime, Christen, Drusen, schiitische Muslime, Ismaeliten, einige Juden.

Politische Situation: Seit März 2011 haben laut UNHCR rund vier Millionen syrische Flüchtlinge das Land verlassen (überwiegend in Libanon, Jordanien, Türkei). Zudem fordert der Krieg zahlreiche Todesopfer auch unter der Zivilbevölkerung.

Der im März 2011 begonnene Aufstand gegen das Regime ist in eine komplexe militärische Auseinandersetzung umgeschlagen, die alle Städte und Regionen betrifft. Täglich werden landesweit zwei- bis dreistellige Zahlen von Toten und Verletzten gemeldet. Die staatlichen Strukturen zerfallen vielerorts und das allgemeine Gewaltisiko ist sehr hoch. Persönliche Sicherheit kann in Syrien nicht mehr ge-

währleistet werden. Die Terrororganisation ISIS kontrolliert große Teile des Ostens Syriens. Die Al-Qaida zuzurechnende Nusra-Front (Jabhat al-Nusra) hat ihren Operationsschwerpunkt in den Provinzen Idlib, Quneitra und Dara. Große Flüchtlingsbewegungen finden statt in die angrenzenden Nachbarländer, v.a. nach Libanon, nach Jordanien und in die Türkei. Ferner können Spannungen in der überwiegend kurdisch bevölkerten Nord-Ost-Provinz und an der syrisch-irakischen Grenze nicht ausgeschlossen werden.

Afghanistan

Ländername: Islamische Republik Afghanistan

Hauptstadt: Kabul

Klima: trocken und kontinental, heiße Sommer und kalte Winter

Lage: Zentralasien, grenzend an Turkmenistan, Tadschikistan, Usbekistan (im Norden), China und Pakistan (im Osten und Süden), Iran (im Westen)

Größe: 652 000 qkm

Bevölkerung: 30,6 Millionen Einwohner (geschätzt 2013), mehrheitlich Paschtunen (42%) und Tadschiken (27%). Minderheiten sind Hazara und Usbeken, Aimak, Baluchi, Nuristani und andere.

Landessprachen: Offizielle Landessprachen sind Dari und Paschtu. Minderheitensprachen sind Usbekisch, Turkmenisch und zahlreiche weitere Sprachen.

Religionen: mehrheitlich sunnitische Muslime, ca. 19% schiitische Muslime.

Politische Situation: Afghanistan ist ein Vielvölkerstaat. Afghanistan hat sich in seiner Verfassung, durch nationale Gesetze und durch die Ratifizierung der einschlägigen internationalen Konventionen ausdrücklich zur Wahrung der Menschenrechte verpflichtet. Dennoch bleibt die Menschenrechtslage in Afghanistan, insbesondere die Lage der Frauen, aber auch anderer Bevölkerungsgruppen wie Kin-

der oder religiöse Minderheiten, schwierig. Gewalt gegen Frauen ist in Afghanistan weit verbreitet. Die muslimischen Rechtsvorschriften gelten für alle in Afghanistan lebenden Personen, unabhängig von ihrer Religion. In ganz Afghanistan besteht insbesondere für Ausländer und Einheimische, die mit ihnen in Kontakt stehen, ein hohes Risiko, Opfer einer Entführung oder eines Gewaltverbrechens zu werden. Auch in der Hauptstadt Kabul können Attentate, Überfälle, Entführungen und andere Gewaltverbrechen nicht ausgeschlossen werden.

Irak

Ländername: Republik Irak (Jumhuriya Allraq)

Hauptstadt: Bagdad

Klima: Sehr heiße Sommer (bis über 50 °C), feucht am Golf, trocken im Binnenland; milde Winter (Frost möglich, insbesondere im Bergland); Regenfälle nur im Winter, gelegentlich im Frühling; Sandstürme das ganze Jahr möglich.

Lage: Am nordöstlichen Rand der arabischen Halbinsel, nördlich des Persischen Golfes. Die Nachbarstaaten Iraks sind: im Norden die Türkei, im Osten Iran, im Westen Syrien und Jordanien und im Süden Kuwait und Saudi-Arabien.

Größe: 435 520 qkm

Bevölkerung: Schätzungen gehen von ca. 34 Millionen Einwohnern aus, davon sind ca. 80% Araber und 17% Kurden. Knapp 70% der Bevölkerung wohnt in Städten. Ethnische Minderheiten sind Turkmenen, Mandäer und Juden.

Landessprachen: Amtssprachen sind Arabisch und (Zentral-)Kurdisch (Sorani). Über eigene (Umgangs-)Sprachen verfügen die turkmenische und die assyrische Minderheit (Aramäisch), in Kurdistan werden auch Südkurdisch und Nordkurdisch (Kurmandschi) gesprochen.

Religionen: mehrheitlich schiitische Muslime, Minderheiten: sunnitische Muslime, Christen, Jesiden, Mandäer, Shabak.

Politische Situation: Seit 2003 sind ca. 2 Mio. Iraker ins Ausland geflohen, v.a. nach Syrien (aus dem aufgrund des aktuellen Bürgerkriegs inzwischen eine deutliche Rückkehrbewegung eingesetzt hat) und Jordanien. Zudem gelten etwa 1,7 Millionen Iraker als Binnenvertriebene, 1,2 Millionen Menschen wurden während der sunnisch-schiitischen Auseinandersetzungen 2006/07 vertrieben, dazu kommen seit Beginn dieses Jahres 500 000 Menschen, die in Folge der Auseinandersetzungen zwischen der terroristischen Gruppierung Islamischer Staat von Irak und Syrien (ISIS) und den irakischen Sicherheitskräften in der westlichen Provinz Anbar vertrieben wurden.

Eritrea

Ländername: Eritrea

Hauptstadt: Asmara

Klima: 4 Klimazonen: Zentrales Hochland: 2 000 – 2 500 Meter über Normalnull, gemäßigtes, mildes Klima, eine kurze (Frühjahr), eine längere Regenzeit (Sommer); Küstenebene am Roten Meer einschließlich Danakil-Wüste und Danakil-Senke: heiß, wenig Niederschläge; Nördliches Hochland: 1 000 – 1 500 Meter über Normalnull, Steinvüste; Westliches Tiefland: Norden wenig fruchtbar, Süden fruchtbare Wald- und Graslandschaft.

Lage: Nördlich des Horns von Afrika: Nachbarländer: im Norden und Westen: Sudan, im Süden: Äthiopien, im Südosten: Djibuti, im Osten: Rotes Meer.

Größe: 124 000 qkm

Bevölkerung: ca. 5 Millionen, zusätzlich mehr als 800 000 außerhalb Eritreas (Europa, USA, Sudan, Saudi-Arabien). Eritrea ist ein Vielvölkerstaat, die größte Gruppen bilden die Tigrinya (circa 50 Prozent) und die Tigré (circa 30 Prozent), daneben gibt es sieben sehr kleine Minderheiten.

Landessprache: Amts- und Verkehrssprachen: Tigrinya, Arabisch und Englisch. Die Sprachen der neun Ethnien sind gleichberechtigt, aber nicht schriftlich fixiert.

Religionen: nach Angaben der eritreischen Regierung ca. 50 Prozent Christen (überwiegend orthodox, auch römisch-katholisch und protestantisch) sowie 50 Prozent sunnitische Muslime.

Politische Situation: Die innenpolitische, wirtschaftliche und soziale Lage in Eritrea wird seit Jahren in erster Linie durch den ungelösten Grenzkonflikt mit Äthiopien bestimmt. Die Ausübung von Grundrechten, wie z.B. Rede- und Meinungsfreiheit, Versammlungs- und Religionsfreiheit, ist nicht oder nur extrem eingeschränkt möglich. Eine freie Presse existiert nicht; die Unabhängigkeit der Justiz ist nicht gewährleistet. Zahlreiche Regimekritiker wurden seit 2001 ohne rechtsstaatliches Verfahren verhaftet und sind seit Jahren ohne jeden Kontakt zur Außenwelt an geheimen Orten inhaftiert.

Somalia

Ländername: Bundesrepublik Somalia

Hauptstadt: Mogadischu

Klima: Tropisch semiarides Klima.

Lage: Küstenstaat am Horn von Afrika, 3 300 km Küste; Nachbarstaaten: Kenia, Äthiopien, Dschibuti.

Größe: 637 657 qkm

Bevölkerung: ca. 11 Millionen. Eine Besonderheit der Politik und Geschichte Somalias liegt in der Bedeutung der Clans. Clans sind auf gemeinsame Herkunft zurückgehende Großfamilienverbände mit einer bis zu siebenstelligen Zahl von Angehörigen. Die Zugehörigkeit zu einem Clan bzw. Sub-Clan ist ein wichtiges Identifikationsmerkmal und bestimmt, welche Position eine Person oder Gruppe im politischen Diskurs oder auch in bewaffneten Auseinandersetzungen einnimmt.

zungen einnimmt. Die wichtigsten Clans sind die Hawiye, Darod, und Digil-Mirifle/Rahanweyn.

Landessprache: Somali, Arabisch ist zweite Amtssprache; Englisch und Italienisch sind Handels- und Bildungssprachen.

Religionen: beinahe ausschließlich sunnitische Muslime.

Politische Situation: Der Alltag der Menschen vor allem im Süden und in der Mitte Somalias bleibt von bewaffneten Auseinandersetzungen zwischen der Regierung und den sie unterstützenden internationalen Kräften (AU-Mission AMISOM) einerseits und der radikalislamistischen Terrorgruppe al-Schabaab andererseits geprägt. Mit Waffengewalt ausgetragene Streitigkeiten zwischen rivalisierenden Clans oder Sub-Clans kommen hinzu. In den Regionen Puntland und „Somaliland“ ist die Lage stabiler.

Weitere Informationen und die Broschüre zum Download finden Sie im Netz.

