

■ Aktuelles

Frank Kürschner-Pelkmann Die Verwirklichung der Millenniumsziele in Tansania	3
Gitta Röth Wirtschaftsthemen	10

■ Thema: Arbeit(en) in Tanzania

Gundula Fischer Gewerkschaften in Tansania: ein historischer Abriss	12
Luise Steinwachs Soziale Sicherheit in Tanzania	15
Gundula Fischer Industriearbeit: Ansichten aus einer tansanischen Zigarettenfabrik	19
Rajab Issa Ich ging in die Stadt, um dort mein Glück zu versuchen	21
Sönke Wanzek Freiwillig(er) in Tansania	23
Mwanacha Haji Ich setze ich aktiv für die Rechte der Frauen ein	26
Luise Steinwachs Arbeiten in der Selbständigkeit	28
Ali Juma Wie auch immer, man braucht viel Glück, um erfolgreich zu sein	32
Doris Ruoff Meine persönlichen Erfahrungen als Freiwillige	35
Mohammed Issa Matona I am driving my life on music only	37
Samuel v. Frommannshausen Ein „Anderer Dienst“ in Tanzania	39
Hababou Suleiman Vuai Die guten Mediziner, wie ich, heißen Mganga	43
Frank Beier Leben und Arbeiten in Tansania	46
Anthony Man muss der Kundin klar machen, wie schön sie aussähe	49
Irmtraud Herms Erfahrungen als Sprachlehrerin für Swahili	51
Andrea Karsten FÖJ-Tansania – Freiwilliges Ökologisches Jahr in Tansania	53
Johann-Hinrich Witzel Der Sinn und Erfolg von Personalprojekten in Tansania	55
Organisationen mit Arbeits- und Praktikumsmöglichkeiten in Tanzania	60

■ Partnerschaften und Projekte

- 62 Reinhard Paulsen
Jugendfeuerwehr Hamburg besucht Zimamoto Dar es Salaam
- 67 Konni Freier
Berufliche Bildung mit globalem Anspruch
- 71 Gertrud Falk
Blumenkampagne und Flower Label Program setzen Arbeiterrechte durch
- 75 ■ Medien: Hinweise und Besprechungen
- 77 ■ Termine

■ Vorwort

Arbeit und Arbeiten in Tanzania – damit beschäftigt sich die vorliegende Ausgabe des HABARI. Im April diesen Jahres hat das Tanzania-Network.de ein Seminar zu diesem Thema in Magdeburg veranstaltet. Einige der dort präsentierten Beiträge wurden in das Heft aufgenommen. Jedoch legt das Heft, anders als das Seminar, wo vorrangig Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen anwesend waren, den Schwerpunkt auf persönliche Berichte von Menschen. Tanzanierinnen und Deutsche erzählen von ihrer Arbeit, ihrem Arbeitsalltag und ihren Visionen und Träumen. Eingerahmt werden diese persönlichen Beiträge von einigen Grundsatzartikeln zum Beispiel zu Gewerkschaften oder zur Situation der sozialen Sicherheit. Ein abschließender Text thematisiert grundlegend den Sinn von Personalprojekten in Tanzania. Interessierte finden außerdem eine Liste von Institutionen, die Arbeit in Tanzania anbieten bzw. vermitteln.

Außerdem möchte ich Sie zu unserem nächsten Seminar am 18./19. November 2006 nach Fulda einladen. Thema ist: **Musterhaft verknüpft oder aussichtslos verstrickt? Tanzanias wirtschaftliche Einbindung im internationalen Kontext.** Nähere Informationen finden Sie auf Seite 77.

Viel Freude und Anregung bei der Lektüre wünscht

Luise Steinwachs

Die Verwirklichung der Millenniumsziele in Tansania

Frank Kürschner-Pelkmann

Trotz zahlloser Entwicklungsprojekte und Regierungsprogramme zur Überwindung der Armut stand Tansania 2005 beim internationalen Vergleich des „Human Development Index“ lediglich auf Platz 162. Das Prokopfeinkommen der 35 Millionen Tansanierinnen und Tansanier betrug nach Weltbank-Berechnungen 2003 lediglich 310 Dollar, deutlich weniger als ein Dollar pro Tag, der international häufig verwendete Maßstab für absolute Armut. Tansania steht mit diesem Wert im internationalen Vergleich auf einem der allerletzten Plätze. Einziger Trost ist, dass es den Armen etwas besser geht als in vielen anderen Ländern mit einem höheren durchschnittlichen Prokopfeinkommen. Beim „Human Poverty Index“ erreichte Tansania Platz 65 von 103 berücksichtigten Ländern. Aber mehr als 90% der städtischen Bevölkerung lebt unter slumähnlichen Bedingungen, einer der höchsten Werte auf der Welt.

Mit der Verarmung verbunden ist eine wachsende Korruption. Schlecht bezahlte Staatsangestellte versuchen, ihr Einkommen durch kleine Bestechungsgelder etwas aufzubessern, während die Armen schmerzlich wahrnehmen, dass immer mehr staatliche Leistungen, die kostenlos sein sollten, nur gegen kleine Geldzahlungen zu erhalten sind. Im „Social Watch“-Bericht 2004 für Tansania wird festgestellt: „Korruption ist der Feind der Gerechtigkeit und fördert die soziale Instabilität. Sie liefert Haushalte und einzelne Menschen einer ständigen Erosion ihres Einkommens und ihres Besitzes aus, weil sie oft gezwungen sind, Wertgegenstände zu verkaufen, um das Bargeld für die Bestechung von Staatsangestellten zu erhalten. Dies hat zu einem Rückgang des Vertrauens in das Regierungssystem geführt, denn Korruption hat sich zunehmend zur sichersten Methode entwickelt, durch die Menschen Zugang zu bestimmten Rechten und Dienstleistungen erhalten.“

Nach mehr als vier Jahrzehnten Unabhängigkeit geht es einem Großteil der Tansanierinnen und Tansanier nicht besser als 1961. Viele Hoffnungen sind zerstört worden. Die Ursache des wirtschaftlichen Niedergangs sind vielfältig, und sie zu analysieren würde den Rahmen dieser Studie sprengen. So muss die allgemeine Bemerkung reichen, dass eine Kombination von misslungenen Regierungsprogrammen, gescheiterten Entwicklungsmaßnahmen unter ausländischer Beteiligung und die Verschlech-

Frank Kürschner-Pelkmann arbeitet als freier Journalist in Hamburg.

*Kontakt:
Frank.Kuerschner-Pelkmann@t-online.de*

*Mit den **Millenium-Development-Goals (MDGs)** verpflichteten sich reiche wie arme Länder, bis zum Jahr 2015 konkrete Entwicklungsziele zu erreichen. Unzureichende Einkommen, Hunger, mangelnde Bildungschancen, Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, Kinder- und Müttersterblichkeit, HIV/AIDS, der mangelnde Zugang zu sauberem Trinkwasser: All diese Entwicklungshemmnisse sollen bis zum Jahre 2015 zumindest halbiert werden.*

Ziel 1 Beseitigung der extremen Armut und des Hungers

Den Anteil der Menschen halbieren, deren Einkommen weniger als ein Dollar pro Tag beträgt

Den Anteil der Menschen halbieren, die Hunger leiden

Ziel 2 Verwirklichung der allgemeinen Primarschulbildung

terung der terms of trade (Austauschrelationen von Importen und Exporten) die gegenwärtigen Probleme geschaffen haben.

Ziel 1: Beseitigung der extremen Armut und des Hungers

Nach offiziellen Angaben lebten 2001/2002 36% der Einwohner Tansanias unterhalb der nationalen Armutsgrenze, davon die meisten in ländlichen Gebieten. 1991/92 waren es noch 39% gewesen. Wenn der Anteil der absolut Armen nicht in deutlich größerem Tempo sinkt, wird das Millenniumsziel nicht erreicht. Berücksichtigt man das Bevölkerungswachstum, wird noch deutlicher, wie weit das Land von den Zielen entfernt ist. Trotz des prozentualen Rückgangs der Zahl der Armen hat sich ihre absolute Zahl in den 1990er Jahren von 9,5 auf 11,4 Millionen Menschen erhöht. 1991/92 lebten 22% der Einwohner ohne ausreichende Ernährung, 2000/2001 waren es noch 19% gewesen. Die Zahl der unterernährten Kinder ist mit 25% weiterhin sehr hoch. Eine Hauptursache ist, dass sich die Nahrungsmittelproduktion pro Einwohner seit Ende der 1970er Jahre um 32% vermindert hat, für ein Agrarland eine katastrophale Entwicklung. Zum quantitativen Defizit kommen Defizite bei der Versorgung mit Vitaminen und Mineralstoffen hinzu. Wie prekär die Versorgungssituation ist, zeigte sich im Mai 2005, als eine Viertelmillion Menschen im Norden des Landes nach ausgebliebenen Regenfällen auf internationale Nahrungsmittelhilfe angewiesen war.

Eine besonders von Hunger und Armut bedrohte Gruppe sind die etwa 400.000 Flüchtlinge aus Nachbarländern im Westen Tansanias. Das Land war Jahrzehnte lang für seine vorbildliche Flüchtlingspolitik bekannt. In den letzten Jahren hat sich die Situation jedoch drastisch verschlechtert. Hauptgrund dafür ist, dass das Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen (WFP) nicht mehr über ausreichende Mittel verfügt, um die Flüchtlinge ausreichend mit Lebensmitteln zu versorgen. 37% der Flüchtlingskinder waren nach einer WFP-Untersuchung im Jahre 2005 chronisch mangelernährt, bei 23,4% war das Gewicht zu gering. Ein Mitarbeiter kündigte an, dass die Flüchtlinge im Juli und August 2005 nur 65% der erforderlichen täglichen Nahrungsmittel erhalten würden, und dieser Wert werde noch weiter sinken, wenn die Geberländer keine zusätzlichen Mittel bereitstellen sollten.

Ziel 2: Verwirklichung der allgemeinen Primarschulbildung

2006 sollen 100% der tansanischen Kinder in eine Primarschule aufgenommen werden, das Millenniumsziel ist also bald erreicht. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich allerdings, dass das Land von einer angemessenen Bildung für alle noch ein erhebliches Stück entfernt ist. Die Qualität des Unterrichts ist vielerorts unzureichend. Neben großen Klassen (bis zu 200 Kinder) ist ein Hauptgrund dafür, dass die Lehrerinnen und Lehrer unter schwierigen

*Sicherstellen,
dass alle Jungen
und Mädchen eine
Primarschulaus-
bildung vollstän-
dig abschließen
können*

Bedingungen arbeiten müssen, schlecht bezahlt sind und darunter auch ihre Motivation leidet.

Hakielimu, eine tansanische Nichtregierungsorganisation im Bildungsbereich, hat 2004/2005 eine Untersuchung zur Situation der Lehrerinnen und Lehrer durchgeführt. Ein Ergebnis lautet: „Viele Lehrerinnen und Lehrer verfügen nur über eine minimale Ausstattung mit Lehrmaterial, werden kaum intellektuell gefördert und ihre Gehälter sind oft nicht ausreichend, um sich und ihre Familie davon zu versorgen.“ Ein Grundschullehrer verdient umgerechnet 80 Dollar im Monat, kaum mehr als ein Drittel dessen, was ein Angestellter einer Bank erhält. Viele Lehrerinnen und Lehrer sind gezwungen, eine oder mehrere weitere Tätigkeiten zu übernehmen, um finanziell zu überleben, was auf Kosten der Präsenz in der Schule und der Vorbereitung auf den Unterricht geht. Dem niedrigen Einkommen entspricht das niedrige Ansehen der Lehrerinnen und Lehrer, – dies in dem Land, dessen erster Präsident Julius Nyerere den Ehrentitel „Mwalimu“ (Lehrer) trug. Ein Lehrer sagte bei der Hakielimu-Befragung: „Lehrer werden nicht länger respektiert. Ich habe einmal einigen Schülern vorgeschlagen, den Lehrerberuf zu ergreifen. Sie brachen in Gelächter aus. Die Schüler sehen die Bedingungen, unter denen wir leben, und das Leben, das wir führen – so möchten sie nicht leben.“ Die von den internationalen Kreditgebern erzwungene Sparpolitik der Regierung wirkt sich auch auf die Gehälter der Lehrkräfte und ihr Ansehen in der Gesellschaft aus.

Dass viele Lehrerinnen und Lehrer an AIDS erkranken und sterben, erhöht die Arbeitslast für die anderen noch und macht es um so dringender erforderlich, in die Qualität des Bildungswesens zu investieren. Nur so wird zu erreichen sein, dass alle Kinder die Primarschulbildung nicht nur beginnen, sondern auch abschließen können. Erreicht werden muss auch eine Reduzierung der Zahl der Kinder, die arbeiten müssen, um zum Überleben der Familien beizutragen. Eine kürzliche ILO-Studie ergab, dass 718.000 Kinder zwischen fünf und siebzehn Jahren arbeiten müssen, manche davon in Bergwerken und in der Sexindustrie. Innerhalb von drei Jahren haben Behörden mehr als 30.500 Kinder aus den schlimmsten Formen der Arbeit befreit. Aber auch umfangreiche häusliche Arbeiten hindern Kinder und vor allem Mädchen daran, zur Schule zu gehen oder sich auf den Unterricht vorzubereiten.

Eine zweite Gruppe, der Bildungsmöglichkeiten vorenthalten werden, sind Straßenkinder. In der Zeitschrift „Habari“ schrieb Nasrin Siege kürzlich über die Straßenkinder: „Und jede Geschichte spricht von Trauer, Verzweiflung, Wut und Gewalt. So wie die Geschichte des Jungen, der als Kleinkind während eines Streits seiner Eltern ins Feuer fiel. Er hat an den Armen Verbrennungsnarben und seine beiden Hände sind verstümmelt. Oder das Mädchen,

das nach dem Tod der Eltern von einem ‚freundlichen‘ Bekannten der Familie nach Dar es Salaam mitgenommen wurde, mit dem Versprechen, sie könnte hier die Schule wieder besuchen. Doch stattdessen wurde sie als billige Arbeitskraft im Haushalt ihrer Brotgeber missbraucht. Als sie die Familie auf das ihr gegebene Versprechen ansprach, wurde sie verprügelt, und als sich der Hausherr ihr sexuell näherte, lief sie weg auf die Straße. Wie diese Kinder haben viele ein großes Maß an Gewalt an Leib und Seele erfahren.“

Als weiteres Problem erweist sich, dass der Anteil der Kinder weiterhin gering ist, die von der Primar- auf die Sekundarschule wechseln können. Dies gilt besonders für Mädchen. Hinzu kommt, dass der Anteil der Mädchen hoch ist, die die Sekundarschule wegen einer Schwangerschaft oder aus anderen Gründen abbrechen. Besonders erschreckend ist, dass in vielen Fällen Lehrer für die Schwangerschaft verantwortlich sind, nicht selten durch Vergewaltigung der Mädchen. Eine Abgeordnete sagte im Februar 2004 im tansanischen Parlament: „Das Erziehungsgesetz 1978 bestraft Schülerinnen, die schwanger werden. Dafür verantwortliche Lehrer werden lediglich an eine andere Schule versetzt.“ Die Regierung sagte zu, härter gegen die betreffenden Lehrer vorzugehen.

Ziel 3 Förderung der Gleichheit der Geschlechter und Ermächtigung der Frauen

Das Geschlechtergefälle in der Primar- und Sekundarschulbildung beseitigen, vorzugsweise bis 2005, und auf allen Bildungsebenen bis spätestens 2015

Ziel 3: Förderung der Gleichheit der Geschlechter und Ermächtigung der Frauen

Im internationalen Vergleich der Frauenförderung, des „Gender-Related Development Index“ erreicht Tansania nur Platz 127 von 140 bewerteten Ländern. Einziger Lichtblick ist, dass tansanische Frauen 71% von dem verdienen, was Männer erhalten. Damit belegt Tansania international Platz 8.

Jedoch trifft die Verarmung großer Teile der Bevölkerung Frauen hart, die für das Überleben ihrer Familien verantwortlich sind. Gleichzeitig werden Frauen zunehmend Opfer von Gewalt, die durch Armut und soziale Instabilität verursacht wird. In Situationen der Hoffnungslosigkeit nimmt die häusliche Gewalt gegen Frauen zu. Auch sind sie stärker als Männer der Gewalt durch eine steigende Zahl von Kriminellen ausgeliefert.

Es wird eine 30%-Frauenquote im tansanischen Parlament angestrebt. Diese Quotenpolitik wird aber von Frauen kritisiert, die fürchten, dass sich der Eindruck verfestigen könnte, Frauen seien nicht fähig, erfolgreich mit Männern um Wahlkreise zu kämpfen. Der gegenwärtige Frauenanteil im Parlament beträgt 21,4%.

Ziel 4 Senkung der Kindersterblichkeit

Ziel 4: Senkung der Kindersterblichkeit

Von 1.000 lebend geborenen Kindern sterben auf dem tansanischen Festland 68 (Stand 2005), bevor sie den fünften Geburtstag feiern können. Das ist eine deutliche Senkung gegenüber 99 im

Jahre 1995. Auf der Insel Sansibar sind es gegenwärtig immer noch 102. Die Erfolge auf dem Festland werden u.a. auf Impfkampagnen zurückgeführt, die mit UNICEF-Unterstützung durchgeführt wurden. Auf Sansibar ist die Impfrate hingegen deutlich niedriger. Mit einigen zusätzlichen Anstrengungen sollte es möglich sein, das Millenniumsziel zu erreichen, wobei aber zu berücksichtigen ist, dass auch dann die Kindersterblichkeit in Tansania im internationalen Vergleich sehr hoch ist.

Ziel 5: Verbesserung der Gesundheit von Müttern

Im April 2005 sagte die tansanische Gesundheitsministerin Anna Abdallah, dass immer noch 529 von 100.000 Müttern bei der Geburt eines Kindes sterben. Dieser Wert habe sich seit den 1990er Jahren nicht verändert. Hauptgründe für die hohe Müttersterblichkeit seien Malaria, Anämie und HIV/AIDS. Beunruhigend sei, dass der Anteil der Frauen, die während der Schwangerschaft Zugang zu einer Gesundheitseinrichtung haben, sich von 44% in den 1990er Jahren auf 36% vermindert habe. Und obwohl werdende Mütter in den staatlichen Krankenhäusern den Anspruch auf kostenlose Behandlung hätten, werde nicht selten von ihnen verlangt, für Handschuhe, Medikamente etc. zu zahlen. Die Regierung versucht, gegen diese Korruption vorzugehen, aber angesichts einer von den Kreditgebern verordneten rigorosen Sparpolitik wird es schwierig sein, die Ursachen der Missstände zu beseitigen, nämlich die sehr schlechte Bezahlung der Beschäftigten im Gesundheitswesen und die völlig unzureichende Ausstattung der Gesundheitszentren mit Geräten und Verbrauchsmaterial sowie Medikamenten. Eine bessere finanzielle Ausstattung der Gesundheitseinrichtungen garantiert noch nicht die Erreichung des Millenniumsziels, ohne diese Maßnahme erscheint es aber ausgeschlossen, das Ziel zu verwirklichen. Nach Einschätzung von Expertinnen und Experten müsste der Prokopfaufwand für die Gesundheitsversorgung von gegenwärtig 11 Dollar im Jahr auf 35 Dollar erhöht werden.

Ziel 6: Bekämpfung von HIV/AIDS, Malaria und anderen Krankheiten

Etwa 7% der Einwohner Tansanias lebten 2003-2004 mit HIV/AIDS. Das war gegenüber den Vorjahren ein leichter Rückgang, der sich vermutlich sowohl aus den Erfolgen der AIDS-Aufklärung ergibt als auch aus der Tatsache, dass viele AIDS-Patienten inzwischen gestorben sind. Dass die Aufklärungsarbeit wirkt, zeigt sich daran, dass die Infektionsrate bei den 15-19jährigen lediglich etwa 2% beträgt. Wie in anderen Ländern ist die Infektionsgefahr für Frauen besonders groß. 7,3% der Frauen und 6,7% der Männer sind HIV positiv. Eine Fabrik in Arusha in Nordtansania wird

Die Sterblichkeitsrate von Kindern unter fünf um zwei Drittel senken

Ziel 5 Verbesserung der Gesundheit von Müttern

Die Müttersterblichkeit noch vor 2015 um drei Viertel senken

Ziel 6 Bekämpfung von HIV/AIDS, Malaria und anderen Krankheiten

Die Ausbreitung von HIV/AIDS zum Stillstand bringen und allmählich umkehren

Die Ausbreitung von Malaria und anderen schweren Krankheiten zum Stillstand bringen und allmählich umkehren

von 2006 an antiretrovirale Medikamente herstellen, mit denen die Krankheit zwar nicht verhindert, aber ihr Ausbruch verzögert werden kann. Die Fabrik entsteht mit Unterstützung der deutschen Entwicklungsorganisation „action medeor“, die darauf spezialisiert ist, den Zugang zu bezahlbaren Medikamenten zu ermöglichen. Gegenwärtig erhalten nur 4.200 Menschen eine solche Behandlung, 2006 sollen es 100.000 sein. Die Zahl der HIV positiven Tansanierinnen und Tansanier beträgt allerdings etwa zwei Millionen. Erfahrungsgemäß erhöhen Behandlungsmöglichkeiten die Bereitschaft zu AIDS-Tests und zu einem verantwortungsbewussten Verhalten im Leben mit HIV. Die Regierung hat beschlossen, den Patienten die Medikamente kostenlos zur Verfügung zu stellen. Es bestehen insgesamt gute Aussichten, dass Tansania die weitere Ausbreitung von AIDS begrenzen und die HIV Infektionsrate weiter senken kann.

Mit Ausnahme einiger Bergregionen ist ganz Tansania malariagefährdet. Malaria ist für etwa 30% aller Erkrankungen und 17% aller Todesfälle verantwortlich. Erfreulich ist, dass Tansania zu den afrikanischen Ländern mit der größten Verbreitung insektizid-imprägnierter Moskitonetze gehört und dass ein afrikanisches Pharmaunternehmen in Zusammenarbeit mit der Weltgesundheitsorganisation WHO im Jahre 2006 eine Fabrik zur preiswerten Produktion von Malaria-Medikamenten in Moshi eröffnen wird.

Ziel 7 Sicherung der ökologischen Nachhaltigkeit

Die Grundsätze der nachhaltigen Entwicklung in die Politik und Programme jedes einzelnen Staates einbeziehen und den Verlust von Umweltressourcen beseitigen

Den Anteil der Menschen um die Hälfte senken, die keinen nachhaltigen Zugang zu sauberem Trinkwasser haben

Ziel 7: Sicherung der ökologischen Nachhaltigkeit

Ein gravierendes ökologisches Problem Tansanias ist die Abholzung von Waldgebieten bzw. das Fällen allein stehender Bäume. Dies geschieht sowohl für die Feuerholzgewinnung als auch für die Gewinnung zusätzlicher landwirtschaftlicher Flächen. Der Waldanteil an der Fläche Tansanias betrug 1990 45%, 2001 waren es noch 43,9%.

Der Zugang zu Trinkwasser war 1972 für 73% der Bevölkerung nicht gesichert. 1990 betrug dieser Wert noch 38%. Viele Frauen und Mädchen verbringen aber immer noch täglich mehrere Stunden damit, Wasser aus großen Entfernungen auf dem Kopf nach Hause zu tragen bzw. in den Städten in Schlangen an den wenigen Gemeinschaftswasserhähnen zu stehen. Die sanitäre Situation ist schlechter, denn nach UNDP-Zahlen haben nur 46% der Menschen Zugang zu einer als angemessen angesehenen Entsorgung. 1990 waren es 47% gewesen. Tansania hat also gute Aussichten die Wasser-Millenniumsziele zu erreichen, während es auf sanitärem Gebiet noch großer Anstrengungen bedarf. Eine weitergehende Verbesserung der Situation wäre ein wesentlicher Beitrag zur Frauenförderung und zur Krankheitsvorbeugung für die ganze Bevölkerung.

Ziel 8: Aufbau einer weltweiten Entwicklungspartnerschaft

Obwohl nur eines von zehn Häusern einen elektrischen Anschluss besitzt, hat Tansania einen partiellen Zugang zur modernen Kommunikationswelt gefunden. Bei einer Befragung gab 97% der Bevölkerung an, Zugang zu Mobiltelefonen zu haben. Die wenigsten verfügen über ein eigenes Telefon, aber überall im Land ist ein neuer Geschäftszweig entstanden, Mobiltelefonate für einzelne Gespräche zu vermieten oder kleine Telefonzentren zu eröffnen, die die Mobilfunktechnik nutzen. Es sind aber dennoch im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit erhebliche Investitionen in ein Festnetz oder preiswerte und zugleich leistungsfähigere Mobilfunknetze erforderlich, damit auch die Internet-Kommunikation in großem Umfang möglich wird.

Tansania gehört seit den 1960er Jahren zu den Schwerpunktländern deutscher Entwicklungszusammenarbeit. 2003 wurden 87,2 Mill Euro zur Verfügung gestellt, 2,5 Euro je Einwohner. Die Zusammenarbeit ist auf die folgenden Bereiche konzentriert: Wasserversorgung und Abwassermanagement, Gesundheitswesen, Forst- und Wildschutz sowie Stärkung der Verwaltung und der Regierungsbehörden. Aus EU-Mitteln flossen 164,6 Mill Euro nach Tansania. Insgesamt erhielt Tansania 2002 eine internationale Hilfe von 1,2 Mrd Dollar, 34 Dollar je Einwohner. Die absolute Summe war die zweithöchste an einen Southern African Development Community SADC-Staat nach Mosambik.

(beim Weltgipfel für nachhaltige Entwicklung in Johannesburg 2002 wurde beschlossen, auch die Zahl der Menschen zu halbieren, die keinen Zugang zu einer gesundheitlich unbedenklichen Abwasserentsorgung haben)

Bis 2020 eine erhebliche Verbesserung der Lebensbedingungen von mindestens 100 Millionen Slumbewohnern herbeiführen

Aus: »Noch haben wir Zeit...«, Frank Kürschner-Pelkmann, Hrsg.: KOSA e.V. www.kosa.org

Ziel 8 Aufbau einer weltweiten Entwicklungspartnerschaft

Ein offenes, regelgestütztes, berechenbares und nichtdiskriminierendes Handels- und Finanzsystem weiterentwickeln. Umfasst die Verpflichtung auf eine gute Regierungs- und Verwaltungsführung, die Entwicklung und die Armutsreduzierung sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene

Den besonderen Bedürfnissen der am wenigsten entwickelten Länder Rechnung tragen. Dies umfasst einen zoll- und quotenfreien Zugang für Exportgüter dieser Länder, ein verstärktes Schuldenerleichterungsprogramm für die hochverschuldeten armen Länder und die Streichung der bilateralen öffentlichen Schulden sowie die Gewährung großzügiger öffentlicher Entwicklungshilfe für Länder, die zur Armutsminderung entschlossen sind

Den besonderen Bedürfnissen der Binnen- und kleinen Inselentwicklungsländer Rechnung tragen

Die Schuldenprobleme der Entwicklungsländer durch Maßnahmen auf nationaler und internationaler Ebene umfassend angehen und so die Schulden langfristig tragbar werden lassen

In Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern Strategien zur Beschaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeit für junge Menschen erarbeiten und umsetzen

In Zusammenarbeit mit den Pharmaunternehmen erschwingliche unentbehrliche Medikamente in den Entwicklungsländern verfügbar machen

In Zusammenarbeit mit dem Privatsektor dafür sorgen, dass die Vorteile der neuen Technologien – insbesondere der Informations- und Kommunikationstechnologien – genutzt werden können.

Wirtschaftsthemen

Ein zweijähriges Sonderprogramm des Tanzania-Network.de

Dr. Gitta Röth, Agraringenieurin/-soziologin, war mehrere Jahre in Afrika und anderen Ländern und arbeitet seit Januar 2006 für das Tanzania-Network.de. Hier betreut sie für zwei Jahre das Programm „Wirtschaftliche Beziehungen zwischen Tanzania und Deutschland“.

Kontakt:
gitta.roeth@tanzania-network.de

Gitta Röth

Viele Partnerschaftsgruppen des Tanzania-Network organisieren Bildungsveranstaltungen, fördern Initiativen von Weltläden und unterstützen Kampagnenarbeit, weil sie für eine gerechtere Weltordnung eintreten möchten. Was aber manchmal fehlt sind die Kenntnisse über politische und wirtschaftliche Zusammenhänge im internationalen Geschehen, in die die Initiativen auf lokaler Ebene in Deutschland eingebettet sind und von denen die Produktions- und Handelsbedingungen der ärmeren Menschen in Entwicklungsländern in starkem Maße abhängen.

Hierin mehr Einblick zu gewähren ist das Ziel des neuen Programms für Bildungsarbeit zum Thema „Wirtschaftliche Beziehungen zwischen Tanzania und Deutschland“, das das Tanzania-Network seit Januar 2006 anbietet. Das heutige Programm legt einen Schwerpunkt auf faire und gerechte Handelsbeziehungen zwischen Industrie- und Entwicklungsländern, wobei die besondere Beziehung zwischen Tanzania und Deutschland immer im Mittelpunkt steht. Es geht dabei vor allem um aktuelle Informationen zu den WTO-Verhandlungen auf multilateraler Ebene, sowie den Verhandlungen auf bilateraler Ebene zwischen der EU und den regionalen Ländergruppen Afrikas über *Economic Partnership Agreements* (EPAs). Außerdem geht es darum, die international vereinbarten Bedingungen für Wirtschafts- und Entwicklungshilfe genauer zu beleuchten, so z.B. welche Konsequenzen die damit geforderte Liberalisierung und die Strukturanpassungsprogramme für die lokale Bevölkerung haben.

Berichte und Kommentare zu diesen Themen werden im Habari, über den Newsletter und demnächst im neuen Service Center der Home-page des Tanzania-Network veröffentlicht. Sie sollen dazu beitragen, einen besseren Einblick in die Komplexität der internationalen Handelsbeziehungen zu bieten und damit die Kampagnenarbeit deutscher und internationaler NGOs besser mitverfolgen und unterstützen zu können. Die Rolle Tanzanias in diesen internationalen Zusammenhängen soll auch Thema des nächsten Studenttags im November 2006 sein.

Parallel zu diesen makro-ökonomischen Themen steht der Faire Handel mit Agrarprodukten und anderen Gütern bei dem Programm im Vordergrund. Auch hierzu sollen aktuelle Berichte und Hintergrundinformationen über die drei Medien des Tanzania-Network verbreitet werden, die auch für einen Austausch an Erfahrungen zwischen den einzelnen Partnerschaftsgruppen genutzt werden können. Hierfür wollen wir versuchen, eine Diskussionsplattform auf der Homepage im Internet einzurichten. Je nach Bedarf können zu bestimmten Themen auch Seminare angeboten werden. Vielleicht wird auch einer der nächsten Studientage zum Thema „Fairer Handel“ organisiert werden.

Weitere Themen, die bei diesem Programm mit einbezogen werden, da sie für Tanzania eine bedeutendere Rolle spielen, sind Produktion und Export von Biobaumwolle, der Handel mit Altkleidern und die tanzanische Textilindustrie, die neueren Branchen der Blumen- und Fischindustrie, Bergbau und Export von Bodenschätzen, Erneuerbare Energien als wirtschaftlicher Faktor und Alternativen eines nachhaltigen Tourismus in Tanzania.

Unser Konsumverhalten in Deutschland bestimmt nicht nur im (Fairen) Handel mit Agrarprodukten die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Entwicklungsländern in entscheidendem Maße mit, sondern ebenso bei der Wahl von Schnittblumen oder Fischarten, beim Einkauf von Kleidung und der Art ihrer Entsorgung, sowie beim Reisen in Ländern anderer Kulturen. Auf manche sozialen und ökologischen Missstände in Tanzania können wir durch Lobby- und Kampagnenarbeit hier in Deutschland direkt Einfluss nehmen. Anderes können wir bei Besuchen in Tanzania kritisch hinterfragen, indem einfach auch mal ein Besuch in einer Blumenfarm, der Kaffeebörse in Moshi, einer Textilfabrik oder einer Gewerkschaft eingeplant und die Partner vor Ort nach ihrer Einschätzung genauer befragt werden.

Die Umfrage zu all diesen Themenbereichen im März/April hatte zwar leider wenig Rücklauf, jedoch waren die Informationen, die wir von einzelnen Partnerschaftsgruppen bekamen, durchweg sehr interessant. Ein besonderer Beitrag war hier die anschauliche Beschreibung der Geschichte des „Witwenprojekts“ in Magdeburg, das ein sehr schönes Beispiel dafür ist, wie der Faire Handel von einzelnen Partnerschaftsgruppen mit Herz und Seele „gelebt“ wird.

Andere Partnerschaftsgruppen schilderten Beispiele von alternativen Begegnungsreisen und Reiseprogrammen zur Einkommensverbesserung der lokalen Bevölkerung, Unterstützung von Projekten mit alternativen Energien und Fairem Handel, und den Informationsaustausch mit den Partnern vor Ort. Hier den Austausch von Erfahrungen zu pflegen, wäre mit Sicherheit sinnvoll.

Gundula Fischer
ist Ethnologin
und hat über
Industriearbeit in
Tansania promoviert.

Kontakt:
Gundula.Fischer@
t-online.de

¹Schillinger, Hubert
René: Schwach und
doch gefürchtet:
Gewerkschaften in
Afrika, Friedrich-
Ebert-Stiftung, Bonn
2005.

Gewerkschaften in Tansania: ein historischer Abriss

Gundula Fischer

Die tansanischen Gewerkschaften befinden sich in einer schwachen Position. Wie in anderen afrikanischen Ländern sind sie im Zangengriff von informeller Ökonomie und Globalisierung.¹ In der Kolonialzeit engagierten sie sich im Kampf für die Unabhängigkeit. Nach *Uhuru* wurden sie vereinnahmt und zu einem Teil der parteilichen Massenorganisation. Mit der Einführung des Mehrparteiensystems entstanden freie Gewerkschaften, die sich vor neuen Herausforderungen sehen. Dieser Artikel bietet einen kurzen historischen Überblick.

Kolonialzeit: Beginn der Gewerkschaftsbewegung

Die Anfänge der tansanischen Gewerkschaftsbewegung sind im Hafen von Dar Es Salaam zu suchen. In den 1930er und 1940er Jahren streikten die Dockarbeiter dort für eine bessere Bezahlung. Die britische Kolonialverwaltung entschloss sich daraufhin, die Gewerkschaften offiziell registrieren zu lassen und erhoffte sich davon eine Beruhigung der Lage. Die tansanischen Arbeitnehmervertretungen sind seitdem nach britischem Modell organisiert: Eine Vielzahl an Branchengewerkschaften wird von einem Dachverband geleitet. Dieser wurde 1955 gegründet (*Tanganyika Federation of Labour*). Danach nahmen die Streiks jedoch keinesfalls ab. Bis zum Jahr 1960 kam es wiederholt zu Protesten gegen die ungleiche Bezahlung von Afrikanern und Europäern. Die Gewerkschaften unterstützten die TANU (*Tanganyika African National Union*) im Kampf für die Unabhängigkeit des Landes.

Nach *Uhuru*: Gewerkschaften als Teil der Partei

Nach *Uhuru* (1961) entstanden Spannungen zwischen der Partei und den Gewerkschaften. Die Arbeitnehmervertreter wollten alle Positionen in Verwaltung und Industrie rasch durch Einheimische besetzen. Die TANU hingegen war für eine langsame Afrikanisierung. Die Partei brachte die Gewerkschaften daraufhin unter ihre Kontrolle und schränkte das Recht auf Streiks massiv ein. Die *Tanganyika Federation of Labour* wurde aufgelöst und als Teil der TANU neu gegründet. Top-Positionen innerhalb des Gewerkschaftsdachverbands besetzte der Präsident selbst. Trotz dieser Vereinnahmung war das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Ar-

beitnehmern in der Folge von Auseinandersetzungen geprägt. Die Arusha Deklaration (1967) und *Mwongozo*, eine Richtlinie der Partei von 1971, inspirierten insbesondere Industriearbeiter, sich gegen gängelnde Manager zu Wehr zu setzen und auf Missstände in ihren Betrieben hinzuweisen. Eine häufige Taktik war dabei, die Zweigstellen der TANU, die seit 1969 in Betrieben bestanden, zu instrumentalisieren und als „Wachhund“ gegenüber dem Management einzusetzen. Zur Legitimierung der Proteste zitierten die Arbeiter Parteidokumente und Reden Nyereres. Die Regierung, die mit diesen Aktionen zunächst sympathisiert hatte, machte ihnen 1973 ein Ende. Noch stärker als zuvor wurden die Gewerkschaften unter Kontrolle der Partei gestellt.

Seit 1991: Unabhängige Gewerkschaften

Mit der Demokratisierung und Einführung des Mehrparteiensystems wurden die Gewerkschaften 1991 unabhängig. Seitdem bewegen sie sich zwischen zwei Polen – zwischen Staatsnähe bzw. anhaltender staatlicher Kontrolle und dem Bemühen, sich als Organisationen der Zivilgesellschaft zu etablieren. 1994 kam es erstmals nach über 30 Jahren zu einem von der Gewerkschaft ausgerufenen landesweiten Streik. Auslöser war ein vom Präsidenten gegebenes, aber nicht gehaltenes Versprechen, die Mindestlöhne anzuheben. Gebremst werden die konfrontativen und reformerischen Kräfte durch (vordem von der Partei ernannte) Top-Funktionäre. Sie halten ihre Posten und versuchen, einen staatsnahen Kurs fortzuführen. In den Jahren 1998-2000 löste die Regierung die unabhängigen Gewerkschaften auf und rief sie zu einer Neuregistrierung auf. Von tansanischen Wissenschaftlern wird dies als ein Versuch gewertet, die Entwicklung freier Arbeitnehmervertretungen zu behindern und sie erneut unter staatlichen Zugriff zu bringen².

Neue Aufgaben der Gewerkschaften

Im Augenblick stehen die Gewerkschaften vor einer Vielzahl an Herausforderungen. Schaffen sie es nicht, sich vom Staat abzunabeln, wird ihr Ansehen in der Arbeiterschaft weiter leiden. Dass sie die Privatisierung von Staatsbetrieben nicht verhindern konnten bzw. die Interessen von Arbeitnehmern in privatisierten Betrieben nur unzureichend durchsetzen, hat in der Bevölkerung zu einem immensen Legitimitätsverlust geführt. Gleichzeitig haben die Rationalisierungen die Mitgliederzahlen schwinden lassen. Diesem Verlust können die Gewerkschaften entgegentreten, indem sie ihre Tätigkeiten nicht nur auf den formalen Sektor begrenzen. Wie es bereits in Sambia geschehen ist, können sie informell Beschäftigte darin unterstützen, sich in gewerkschaftsnahen Berufsverbän-

Weitere Informationen zum Trade Unions Congress of Tanzania, dem Gewerkschaftsdachverband:
<http://tanzania.fes-international.de/doc/tu-trade-unions-act-of-1998.pdf>

² Siehe etwa Mukandala, Rwekaza S.: *Trade Unionism in Tanzania: The Case of the Tanzania Federation of Trade Unions (TFTU) and Government*, Dar Es Salaam 1999, www.ids.ac.uk/ids/civsoc/final/tanzania/Tan2.doc

³ Heidenreich, Georg: „Traditionsbewusst und engagiert: Gewerkschaften und was sie zur Armutsminderung und Stärkung der Zivilgesellschaft beitragen können“, in: *dedbrief* 2/2005, 4-6.

den zu organisieren³. Seit 2002 gibt es eine solche Initiative in Tansania (siehe www.ilo.org/public/english/bureau/inf/features/04/cooperatives/htm). Entwickelt wurde sie unter anderem vom Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (*International Confederation of Free Trade Unions*), einem weltweiten Zusammenschluss demokratischer Arbeitnehmervertretungen. Die globalen Strukturen der Gewerkschaften sind auch noch in anderer Hinsicht wichtig: Erst wenn die Gewerkschaften ihre nationalen Begrenzungen überwinden und ihr internationales Organisationspotential nützen, können sie transnationalen Konzernen auf ihrem Terrain begegnen.

Eine Geschichte der Umstrukturierungen: der tansanische Gewerkschaftsdachverband

- 1955** Gründung des Dachverbands *Tanganyika Federation of Labour* (TFL)
- 1964** Staatspartei TANU löst den unabhängigen Dachverband auf und gründet den parteilich assoziierten Dachverband *National Union of Tanganyika Workers* (NUTA)
- 1979** Auflösung der NUTA und Gründung der *Jumuiya ya Wafanyakazi wa Tanzania* (JUWATA), die der neuen Einheitspartei CCM untersteht und auch auf Sansibar operiert
- 1991** Auflösung der JUWATA und Gründung des unabhängigen Dachverbands *Organisation of Tanzania Trade Unions* (OTTU)
- 1995** Namensänderung: OTTU wird zur *Tanzania Federation of Free Trade Unions* (TFTU)
- 1998-2000** Auflösung von OTTU/TFTU durch die Regierung
- 2001** Gründung des Dachverbands *Trade Union Congress of Tanzania* (TUCTA)

Soziale Sicherheit in Tanzania

Luise Steinwachs

Tanzania nimmt in der seit Mitte der neunziger Jahre geführten internationalen entwicklungspolitischen Diskussion um die Situation sozialer Sicherheit einen wichtigen Stellenwert ein. Diese im Kontext der Strukturanpassungsmaßnahmen und deren negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der Bevölkerung geführte Diskussion konzentriert sich dabei hauptsächlich auf Sicherungssysteme, welche an formale Anstellungsverhältnisse gebunden sind, und auf die Möglichkeiten für deren Erweiterung auf größere Bevölkerungsteile. Vor allem ländliche und im informellen Bereich arbeitende Bevölkerung ist von diesen formalen Sicherungssystemen ausgeschlossen. Gleichzeitig entwickeln sich zahlreiche neue Sicherungsansätze beispielsweise im Zusammenhang mit Selbstorganisation in Berufsgruppen oder in Religionsgemeinschaften.

Eine wichtige Zäsur in der tanzanischen Geschichte und ein bedeutendes Dokument für ihr Verständnis ist die 1967 – wenige Jahre nach der Unabhängigkeit Tanganyikas 1961 und Zanzibars 1963 – verabschiedete Arusha-Declaration (Nyerere 1968). Sie markiert den Beginn der Ujamaa-Politik („familiäre Bindung“) und bekräftigt die Grundaussagen der hauptsächlich von Präsident Nyerere gestalteten Idee des Afrikanischen Sozialismus wie die Gleichheit aller Menschen, das Recht einer jeden Person auf den Schutz des eigenen Lebens und Besitzes durch die Gesellschaft sowie die Abschaffung jeder Form von Ausbeutung. „It is the responsibility of the state to intervene actively in the economic life of the nation so as to ensure the well-being of all citizens, and so as to prevent the exploitation of one person by another or one group by another, and so as to prevent the accumulation of wealth to an extent which is inconsistent with the existence of a classless society“ (Nyerere 1968 Ujamaa. Essays on Socialism). Die Ujamaa-Idee und die Konzentration auf die eigenen Möglichkeiten und Potentiale (self-reliance) gestaltete die Politikentwürfe dieser Zeit. „Even if it were possible for us to get enough money for our needs from external sources, is this what we really want? Independence means self-reliance“ (Nyerere 1968:23). In der tanzanischen Verfassung ist, neben dem Artikel 22 der Menschenrechte das Recht auf soziale Sicherheit verankert: „11. (1) The state authority shall make appropriate provisions for the realisation of a person’s right to work, to self education and social welfare at times of old age, sickness or disability and in other cases of incapacity. Without prejudice to those rights, the state authority shall make provisions to ensure that every person earns his livelihood“ (United Republic of Tanzania 1977).

Dr. Luise Steinwachs ist Entwicklungssoziologin und hat zum Thema Soziale Sicherheit und Gesundheitssicherung in Tanzania promoviert: Luise Steinwachs „Die Herstellung sozialer Sicherheit in Tanzania. Prozesse sozialer Transformation und die Entstehung neuer Handlungsräume“ Reihe: Market, Culture and Society Bd. 15, 280 S., ISBN 3-8258-8293-4 25.90 Euro

*Kontakt:
luise.steinwachs
@tanzania-
network.de*

Soziale Sicherheit und Gesundheitssicherung

Die tanzanische Regierung hat im Laufe ihrer Geschichte zahlreiche gesetzliche Regelungen für die Verbesserung sozialer Sicherheit erlassen. 5,6 Prozent der arbeitenden Bevölkerung werden durch formale Sicherungssysteme versorgt. Sicherungsformen sind dabei für Staatsbedienstete verschiedener Verwaltungsebenen, Beschäftigte in staatlichen und privaten Unternehmen und hochrangige Staatsbedienstete unterschiedlich. Mechanismen sozialer Sicherheit wie z.B. der National Social Security Fund NSSF, in dem alle Beschäftigten staatlicher und privater Unternehmen Pflichtmitglieder sind, schließen in ihr Leistungspaket Mutterschaftsurlaub, Hinterbliebenenunterstützung, Zahlung bei Arbeitsunfällen, Invalidenrenten und Altersrentenzahlungen ein. Der NSSF funktioniert nach dem Sparprinzip, wonach sowohl die Beschäftigten als auch die Unternehmen je zehn Prozent des Gehaltes einzahlen. Jedes Mitglied hat ein eigenes Konto, auf dem sich die Beiträge ansammeln. Ab dem 50. Lebensjahr kann die angesparte Summe abgerufen werden. Die Mitgliedschaft endet mit 60. Die Rentenzahlung besteht in einer einmaligen Summe und folgenden sehr geringen monatlichen Zahlungen. Beträchtliche Anteile der NSSF-Gelder werden vorzeitig, zum Beispiel im Falle von Arbeitslosigkeit, von den Mitgliedern zurückgefordert. 1998/99 waren von 9,9 Milliarden Tsh, die als Zahlungen von Leistungen verbucht wurden, acht Milliarden Tsh Gelder, die als Beiträge zurückgefordert wurden. Gleichzeitig verlieren die ehemaligen Mitglieder mit der Rückforderung ihrer eingezahlten Gelder jegliche Anrechte auf Leistungen sozialer Sicherheit, die durch den NSSF bereitgestellt werden. Wenn Selbständige Mitglieder des NSSF werden wollten, müssten sie mindestens den Betrag von zwanzig Prozent des gesetzlichen Mindestlohns selbst aufbringen.

Bezüglich speziell der Gesundheitssicherung ist im Zuge der Gesundheitssektorreform eine Gesundheitsversicherung für Beschäftigte der Zentralbehörden 1999 begonnen worden (National Health Insurance Fund NHIF). Der NHIF ist als Pflichtversicherung konzipiert, wobei sechs Prozent des Gehaltes zu gleichen Teilen von den Beschäftigten und den anstellenden Behörden gezahlt werden. Die Leistungen der Versicherung erstrecken sich auf die gesamte Behandlung der primären Gesundheitsversorgung und bestimmte Tagessätze für Behandlung im sekundären und tertiären Sektor, welche je nach Gesundheitseinrichtung variabel sind. Als Teil des NSSF, in dem Beschäftigte von Unternehmen versichert sind, ist eine Gesundheitsversicherung zumindest geplant. Ansonsten wird teilweise auf Betriebsebene die Gesundheitsversorgung von Mitarbeitern und deren Familien organisiert, wobei gegebenenfalls betriebseigene Gesundheitszentren die Versor-

gung übernehmen. In dieser Versorgung ist allerdings normalerweise nur die Grundversorgung enthalten.

Lebensrealitäten im informellen Einkommensbereich

Die Politik der letzten Jahre ist vor allem durch die Einführung von Gebühren für den Schulbesuch (zur Zeit nur sekundäre Ausbildung) und für die Gesundheitsversorgung, durch die Kommerzialisierung der Wasserversorgung sowie durch die Privatisierung staatlicher Unternehmen und damit einhergehender Entlassungen gekennzeichnet. Alternativen für die Überlebenssicherung liegen unter anderem in der Gründung von Kleinunternehmen. Der Deutsche Entwicklungsdienst schätzt, dass in Tanzania zwischen 38 und 56 Prozent der arbeitenden Bevölkerung in städtischen und 15 Prozent in ländlichen Gegenden in Kleinst- (bis fünf Mitarbeiter) oder Kleinunternehmen (zwischen sechs und fünfzig Mitarbeiter) arbeiten, wobei die Mehrheit dieser Unternehmen ohne Registrierung oder Lizenzen wirtschaftet. Kleinst- und Kleinunternehmen schließen sich häufig in Verbänden zusammen, um zum Beispiel die Kontakte mit zuständigen Behörden gemeinsam zu organisieren.

Mit der Privatisierung von Staatsbetrieben wurden existenzsichernde Regelungen abgeschafft wie zum Beispiel die Vergabe zinsloser Darlehen an die Mitarbeiter. Diese Darlehen wurden bei Todesfällen in der Verwandtschaft, im Falle einer Erkrankung in der Familie, einer Hochzeit in der Familie, des Baus eines Hauses oder der Zahlung von Schulgeld gewährt (Fischer 1999, Fürsorge und Sicherheit: Tansanische Industriearbeiter und das Bild des Betriebes als Familie). Ähnliche Funktionen hatten auch Kooperativen übernommen, welche beispielsweise bei notwendiger medizinischer Behandlung oder der Zahlung von Schulgeld eine Bescheinigung ausstellten, dass die jeweilige Zahlung nach dem Verkauf der Erträge vorgenommen werde. Auf dieser Grundlage konnten sowohl Schulbesuch als auch Gesundheitsversorgung für die Familien derjenigen gesichert werden, die in Kooperativen organisiert waren.

Die Mehrheit der Bevölkerung in Ländern wie Tanzania lebt in ländlichen Gegenden von landwirtschaftlicher oder von informeller Arbeit. Diese Mehrheit wird von formalen Sozialleistungen nicht erreicht. Es wird geschätzt, dass in Tanzania 79 Prozent der arbeitenden Personen in der Landwirtschaft arbeiten (UNDP 1999). Im gesamten Land liegt der Anteil der formal Beschäftigten einschließlich der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und im privaten Bereich bei ca. fünf bis sechs Prozent. Landesweit sind nicht einmal drei Prozent der arbeitenden Frauen formal angestellt. Die Mehrheit der Frauen in Tanzania ist daher auch vom formalen Sicherungssystem ausgeschlossen. Ihre Anrechte werden gege-

benenfalls über Männer konstruiert als Teilhabende an Familienleistungen. Dabei wird vernachlässigt, dass in Familien nicht unbedingt eine gleiche bzw. bedürfnisorientierte Verteilung der Sozialleistungen stattfindet. Eine zusätzliche Belastung für die Situation von Frauen ist die Tatsache, dass der schwierige Zugang zu Sozialleistungen insbesondere durch vermehrte Arbeitsleistungen von Frauen zu kompensieren versucht wird. Dies wird vor allem deutlich bezogen auf die Gesundheitsversorgung – können Menschen nicht durch Gesundheitseinrichtungen versorgt werden, da sie die finanziellen Mittel nicht aufbringen können, werden sie meist von Frauen zu Hause versorgt und gepflegt.

Vor allem nach der Einführung des Mehrparteiensystems 1995 entstanden viele neue Gestaltungsformen von Selbstorganisation wie Selbsthilfegruppen, Frauengruppen, Berufsgruppen, Zusammenschlüsse auf der Grundlage gemeinsamer Produktion und andere Gruppen zum Beispiel in Religionsgemeinschaften. Hier wird solidarisches Handeln in Form von Hilfe und Unterstützung bei gesellschaftlichen Ereignissen wie Hochzeiten und Beerdigungen praktiziert. Auch gibt es zahlreiche Ansätze speziell zur Sicherung der Gesundheitsversorgung. Diese richten sich vorrangig darauf, das unvorhergesehene Auftreten von Krankheiten zu bewältigen, indem durch Vorauszahlung und einen gewissen Versicherungsanteil die Versorgung gesichert ist. Dabei sind die Beitragszahlungen meist gering und mit hoher Frequenz, so dass sie in den Alltag integriert werden können. Damit ist andererseits aber nur eine Abdeckung geringer Behandlungskosten bzw. primärer Gesundheitsversorgung möglich.

*Auf den folgenden Seiten werden Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag von Tanzanern und Deutschen geschildert. Die mit * gekennzeichneten Portraits entstammen dem Material: „Wie weit ist Sansibar? Ein didaktisches Material für die Sekundarstufe, berufliche Bildung und Erwachsenenpädagogik.“ Seit 1992 führt die RAA Brandenburg e.V. regelmäßig Austauschprojekte mit Jugendlichen und LehrerInnen aus Brandenburg und Sansibar durch. Dabei werden Projekte wie der Bau von Klassenräumen, Frauenhäusern, Gesundheitszentren, Kindergärten, Werkstätten und anderes realisiert. Neben dem Bau stehen aber der Austausch und das voneinander Lernen im Vordergrund. Die nachfolgend in Auszügen veröffentlichten biografischen Geschichten gehören zu didaktischem Material, das versucht, Klischees und Vorurteilen über Afrika vorzubeugen und zu zeigen, dass schon auf einer so überschaubaren Insel wie Sansibar kein Mensch wie der andere ist und dass unabhängig von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen jeder Mensch seine eigene Lebensperspektive entwickeln kann. Im Material enthalten sind 32 Biografien, 32 großformatige Bilder mit Texten, Tafeln zur Geschichte, zur Alltagskultur, Vertiefungsmappen zu verschiedenen Themen, eine Musik-CD und didaktische Anregungen. Das Material kann für 55 • bei der RAA Brandenburg, Eisenhartstraße 13, 14469 Potsdam erworben werden.*

Industriearbeit: Ansichten aus einer tansanischen Zigarettenfabrik

Gundula Fischer

Gundula Fischer ist Ethnologin und hat über Industriearbeit in Tansania promoviert.

Kontakt:
Gundula.Fischer@t-online.de

Was halten Beschäftigte einer tansanischen Fabrik von ihrer Arbeit? Würden sie – wenn sie sich noch einmal entscheiden dürften – einen anderen Beruf wählen? Diesen Fragen ging ich (unter anderem) im Rahmen einer Studie in einer Zigarettenfabrik in Dar Es Salaam nach. Der Betrieb wurde 1995 privatisiert – ein Prozess, der mit einem Personalabbau verbunden war. Weitere Entlassungen standen zum Forschungszeitpunkt (1998) bevor. Die folgenden Auszüge stammen aus Interviews, die ich mit entlassenen und noch beschäftigten Arbeitern und Arbeiterinnen führte.

Entlassene Arbeiterin, 35 Jahre:

Wenn ich noch einmal wählen könnte? Ganz schnell würde ich wieder Arbeiterin werden (lacht). Da gibt es gar nichts zu wählen. Sofort würde ich wieder in die Arbeit gehen. Die Landwirtschaft ist sehr anstrengend. Aber die Arbeit in der Fabrik bin ich gewöhnt. Und ist es nicht schön, Geld zu bekommen? Wenn ich angestellt bin, erhalte ich kostenlose medizinische Behandlung, ich erhalte einen Zuschuss zur Miete, Busse des Betriebs bringen mich in die Arbeit und wieder nach Hause, ich esse in der Arbeit. Und mein Lohn wird davon nicht berührt.

Maschinist, 37 Jahre:

Die persönliche Freiheit ist etwas Wichtiges für den Menschen. Aber viele Menschen haben nicht das notwendige Kapital, um ein freies Leben zu führen. Deshalb sind wir gezwungen, ob wir wollen oder nicht, unter dem Befehl anderer zu arbeiten. Du hast keinen anderen Weg, dir selbst zu helfen. Du musst arbeiten, um einen Lohn zu erhalten und die Probleme deiner Familie zu lösen. Ich habe fünfzehn Jahre in der Fabrik gearbeitet. Das ist eine lange Zeit für eine Fabrik wie die unsere, in der viele Arbeiten mit der Hand zu erledigen sind und deinen Verstand und deine Kraft verlangen. Deshalb wirst du geistig und körperlich müde. Wenn ich jetzt in meinem Alter die Gelegenheit erhalten würde aufzuhören – das wäre wirklich eine gute Sache. Denn ich habe die Fähigkeiten und die Kraft, ich kann meinen Verstand gebrauchen und meine Erfahrung, um verschiedene Projekte zu entwerfen, die mir helfen, mein Leben und das Leben meiner Familie voranzubringen.

Arbeiterin, 34 Jahre:

Ich würde wieder wählen, in der Fabrik zu arbeiten. Denn ich weiß, dass das Geld, dass ich selbst bekomme durch meinen Schweiß, durch meine eigene Arbeit, auch wenn es nicht reicht, Vorteile hat. Es ist besser, als auf das Geld von Verwandten oder von anderen Menschen angewiesen zu sein. Du kannst selbst planen, was du mit dem Geld machen willst. Wenn du Geld von deinem Ehemann erhältst, ist das anders. Und Handel zu treiben kommt an eine Anstellung nicht heran. Selbst wenn der Lohn niedrig ist, ist die Anstellung gut, denn wenn du krank wirst, bekommst du immer noch deinen Lohn. Wenn du Handel treibst und krank wirst, ruhen deine Geschäfte.

Maschinist, 43 Jahre:

Wenn ich aufhören würde, in der Fabrik zu arbeiten, dann hätte das – so wie die Bedingungen im Moment sind – auch Vorteile. Denn weißt du, angestellt zu sein, ist auch ein Problem. Vielleicht bist du schon sehr müde und es ist Samstag, es gibt Überstunden, aber du musst gehen. Vielleicht musst du Nachtschicht arbeiten. Am letzten Samstag wollte ich weinen. Ich war schon sehr müde. Ich saß zu Hause und war müde. Ich sagte meiner Frau: Heute arbeite ich Nachtschicht. Was soll ich machen, auch wenn ich sehr müde bin? Ich kann nichts machen. Die Anstellung ist eine Art von Sklaverei. Aber eine freiwillige Sklaverei (lacht). Wenn du die Fabrik betrittst, musst du den Zwängen und Gesetzen dort folgen. Deshalb sage ich, dass es eine freiwillige Sklaverei ist.

Arbeiterin, 37 Jahre:

Wenn ich noch einmal wählen dürfte, würde ich nicht in die Fabrik zurückkehren (lacht). Ich würde mich sehr bemühen, mehr Bildung zu erwerben. Ich würde eine andere Arbeit suchen. Im Augenblick sehe ich, dass die Arbeit in der Fabrik sehr schwer für mich ist. Ich würde sehr gerne im Büro arbeiten als Sekretärin (lacht). Oder als Kassiererin. Und selbst wenn ich wieder in der Fabrik arbeiten würde, hätte ich gerne einen etwas besseren Arbeitsplatz (lacht), nicht in der Produktion. Denn in der Produktion ist es sehr hart. Du brauchst viel Motivation. Wirklich, ich würde mir ein anderes Leben aussuchen. Aber heute können wir es uns in Tanzania nicht aussuchen, welche Arbeit wir machen.

Ich ging in die Stadt, um dort mein Glück zu versuchen

*Rajab Issa **

Ich wurde 1960 in dem Dorf Kizimbani auf Sansibar geboren. Mit sieben Jahren begann ich meine Grundschulausbildung in der Langoni-Schule in meinem Dorf und beendete 1977 die Sekundarstufe 3, was hier auf Sansibar die notwendige Bildung ist. Ende des Jahres 1971 ging ich zum Militär, zur Tansanischen-Bürger-Verteidigung. Das war während des Krieges zwischen Uganda und Tansania. Glücklicherweise endete der Krieg, bevor ich ins Feld geschickt wurde. Nach dem Krieg konnte die Armee nicht alle Soldaten weiter unterhalten, daher wurde vielen Neulingen gekündigt, auch mir.

Ich verblieb nicht in der Stadt, wie es so viele in meinem Alter taten, sondern ging zurück aufs Dorf, um dort als Farmer auf den Feldern meiner Familie zu arbeiten. Ich pflanzte Mais an, Maniok und Bananen. Es ist ein harter Beruf, wo man eine Menge Geduld braucht. Wir benutzen alte primitive Werkzeuge, wie Hacke und keine Maschinen und die Ergebnisse sind enttäuschend. Die Ernte reicht nicht einmal, um die Familie das ganze Jahr hindurch zu ernähren. Das Resultat ist ständige Armut.

Mein Vater arbeitete sein ganzes Leben als Farmer und starb 1975 als armer Mann. Auch meine Mutter, sie ist jetzt sehr alt und kann nicht mehr auf dem Feld arbeiten, war ihr ganzes Leben lang Bäuerin. Also muss ich sie jetzt unterstützen, aber mit was, wenn ich nichts habe. Da ich große Angst hatte auch als arme Person zu sterben, entschied ich mich zurück in die Stadt zu gehen, um dort mein Glück zu versuchen.

Es ist nicht einfach in der Stadt, auch dort gibt es keine Arbeit. Ich verbrachte viele Tage ohne etwas zu verdienen und ab und zu hatte ich mal hier und da einen unseriösen Job. Nur die Leute mit einem guten Schulabschluss und Beziehungen bekommen Arbeit in Büros. Es ist überall das gleiche: wichtig ist, wen du kennst, nicht was du kannst. So geht es auch mir, ich habe es schwer und nur viel Glück kann mir helfen, wie ich zum Beispiel jetzt das Glück hatte, diesen Job als Dalla-Dalla Kassierer zu bekommen. Für sozial Schwache ist es eine leichte Möglichkeit, gutes Geld zu verdienen. Wir benötigen kein Training, denn wir beginnen als „Wapiga debe“, das ist der, der schreiend und vom Bus hängend mitteilt, wohin der Dalla-Dalla fährt, um viele Kunden einzufangen. Wenn du dadurch alles kennen gelernt hast und den Fahrer besser kennst, fragst du ihn einfach, ob du für ihn als Kassierer arbeiten

kannst. Die Formalitäten sind einfach. Du gehst mit dem Fahrer zur Stadtverwaltung und dort gibt es eine schriftliche Erlaubnis – es dauert nur einige Minuten.

Die Arbeit wird gut bezahlt. Wir bekommen 1500 TSh pro Tag, das macht 45.000 TSh im Monat. Der Autobesitzer verdient rund 20-000-40.000 TSh am Tag, aber davon bezahlt er auch Benzin, die Autopflege und andere Kosten. Es ist aber ein gutes Geschäft für Autobesitzer.

Das Problem mit diesem Job ist, dass du keinen Vertrag hast, das heißt sie können dich jeder Zeit feuern. Wenn der Besitzer sagt „Geh!“, dann musst du gehen. Ich habe schon bei vier verschiedenen Leuten gearbeitet. Das Witzige ist, dass der öffentliche Verkehr ein privat organisiertes System ist. Leute, die Autos besitzen, können sich einfach bei der Stadtverwaltung für die Lizenz zum öffentlichen Verkehr bewerben. Ein Besitzer kann bis zu vier Autos haben, die zur gleichen Zeit an verschiedenen Stellen genutzt werden.

Wie auch immer, dieses System ist gut genug, um der Öffentlichkeit einen guten Dienst zu erweisen. Die Preise sind akzeptabel, eine Strecke kostet je nach Länge 100-140 TSh und für Schüler 50 TSh. Heutzutage ist das Dalla-Dalla das beliebteste Verkehrsmittel auf Sansibar für Arbeiter, Schüler und Reisende.

Wir sind immer und zu jeder Zeit erreichbar und verfügbar. Jedes Auto ist fahrbar je nachdem, wann der Fahrer will. Wir beginnen früh um 6 Uhr und arbeiten bis abends um 22 Uhr, mit nur einigen kurzen Essenpausen zwischendurch. Wenn es Veranstaltungen gibt und auch an Feiertagen fahren wir auch bis nach Mitternacht. Der einzige Nachteil in diesem Job ist, dass wir von niemandem der Öffentlichkeit Respekt erhalten. Keiner kapiert, dass unsere Arbeit notwendig ist. Sollten wir mal streiken, wird die ganze Insel um Hilfe schreien.

Aber alle denken wir sind böse Buben, die jederzeit bereit sind Leute zu attackieren. In einigen Fällen hatten wir mal eine Auseinandersetzung mit Jugendlichen, die aber selbst angefangen haben uns zu beschimpfen. Denen macht das Spaß. Wenn wir diese Sprache benutzen, gibt die ganze Stadt uns die Schuld. Auch, dass wir Schüler diskriminieren ist nicht wahr, aber wir arbeiten nun mal auf einer Geldbasis. Wir müssen Prioritäten setzen, da wir wissen, dass die älteren Bürger den vollen Preis bezahlen. In ein Auto passen ungefähr 20 Passagiere und es dürfen nur 5-6 Schüler dabei sein. Auch wenn das Auto mal nicht voll ist, lassen wir Plätze frei für die Nächsten, die uns das volle Geld bezahlen. Das ist keine Diskriminierung, sondern Marktwirtschaft.

Wir müssen so arbeiten, da die laufenden Kosten sehr hoch sind, denn die Autos müssen sehr oft kontrolliert werden wegen der

schlechten Straßen. Überall sind Löcher. Das halten die Autos nicht lange durch. Wir haben auch noch das Problem mit den Polizisten, die uns oft anhalten, weil sie immer einen Grund haben, um Geld abzusahnen. Wir bezahlen ihnen 1000 TSh und dann lassen sie uns in Ruhe.

Bis jetzt bin ich noch Junggeselle. Ich lasse mir noch etwas Zeit mit einer Heirat.

Freiwillig(er) in Tansania

Ein Jahr in den Usambarabergen

Sönke Wanzek

„Mambo sawa sawa.....“ schallt es von der Bühne, während die Gruppe zum Singen noch eine perfekt einstudierte Choreographie auf das Parkett legt, gleichzeitig die Zuschauer nach vorne strömen, jung und alt die Bewegungen der Gruppe nachahmend vor der Bühne stehen. „Haleluya, Haleluya“ dröhnt es aus dem Fernseher, wenn die Hausangestellten davor stehen und die Bewegungen der Gruppe nachahmen, bereits jeden Tanzschritt mitmachen können, die feuchten Töpfe in der rechten, das Geschirrtuch in der linken Hand. „Hakuna Mungu kama wewe“ scheppert es aus dem völlig überdrehten Radio, während sich die Leute in einen kleinen Raum zwängen, um zu der Musik zu tanzen, die Frauen in ihren bunten Kangas, die Kinder in ihren kurzen Hosen und dazwischen auch einige Männer in ihren leicht verschlissenen Anzügen. Selbst die Ziege, ein Geschenk für die Gastfamilie, wird tanzend auf den Schultern des Spenders auf das Fest getragen.

„Zunke ni kocha yetu“ (Sönke ist unser Trainer) hallt es lautstark im völlig überfülltem Dalla-Dalla (Kleinbus) als ich mit meinen Spieler auf dem Rückweg vom letzten Auswärtsspiel war, das wir mit 1:0 gewonnen haben. Eine halbe Stunde bin ich in die Ehre gekommen, dass mir die Spieler in ihrer Siegeslaune Lieder gewidmet haben.“

Dieser Auszug aus meinem Rundbrief gibt nur einige Beispiele für Momente, in denen mir immer wieder die gleichen Gedanken kamen, kombiniert mit einem Gefühl aus Gänsehaut und Begeisterung: „Ich bin jetzt also in Tansania, mitten in Ostafrika, freiwillig, für ein Jahr und ganz alleine.“

Sönke Wanzek, Jahrgang 1976, studierte Geographie und Sportwissenschaften an den Universitäten Marburg, Köln und Bonn. 2002/2003 arbeitete er im Rahmen des Freiwilligenprogramms der Vereinten Evangelischen Mission, Wuppertal als Lehrer in Lushoto, ELCT-Nordostdiözese.

Kontakt:
s.wanzek@gmx.de

Vereinte Evangelische Mission
Gemeinschaft von Kirchen in
drei Erdteilen
Rudolfstraße 137
42285 Wuppertal
Postfach 201963
42219 Wuppertal
Tel: 0202-890040
Fax: 0202-8900479
uem@vemission.org
www.vemission.org

Als Freiwilliger in Tanzania: ausgesandt für ein Jahr, neues Land, neue Menschen, neue Herausforderungen. Eine Zeit voller neuer Eindrücke, Eindrücke von einem Land, die von dem gängigem Bild von Afrika abweichen. Eine Zeit, neue Menschen kennen zu lernen, aber besonders auch sich selbst näher zu kommen. Eine Zeit, neue Herausforderungen zu suchen, aber auch bestimmte Herausforderungen nicht ablehnen zu können. Und das alles für eine lange kurze Zeit.

So wie ich vor ein paar Jahren werden jedes Jahr im Zuge des „Freiwilligenprogramms“ der Vereinten Evangelischen Mission (VEM) sechs bis zehn Volontäre ausgesandt, die ein Jahr in Afrika oder Asien leben und arbeiten. Ihre Einsatzorte können ganz verschieden sein, in Schulen, Krankenhäusern, Kinderheimen, aber auch in sozialen Projekten, Werkstätten oder in der Verwaltung.

Tanzania war das Ziel für mein Freiwilligenjahr. Genauer gesagt Lushoto, eine kleine Stadt inmitten der Usambaraberge. Zu meinen Tätigkeiten gehörte das Unterrichten an einer Schule, Englisch-Abendkurse für Erwachsene, und ich hatte die Möglichkeit, die Fußball-Mannschaft von Lushoto zu trainieren.

„Fußball in Tanzania ist anders, Fußball in Tanzania ist ein Abenteuer, und abenteuerlich sind nicht nur die Platzverhältnisse. Vor jedem Spiel müssen erst die Kühe vom Platz vertrieben werden, ausgetretene Trampelpfade laufen mitten über den Platz, der zudem noch auf der einen Seite versumpft ist. Einen geraden sauberen Pass zu spielen ist so gut wie unmöglich, abgefälschte Bälle lassen immer wieder harmlose Schüsse zu gefährlichen Torchancen werden. Abenteuerlich ist auch der Ehrgeiz und die Spielfreude der „Wachezaje“, der Fußballspieler, die sich oftmals aus Mangel an Stollenschuhen diese untereinander teilen. Spielen zwei zur gleichen Zeit, kommt es schon einmal vor, dass der eine den rechten und der andere den linken Schuh anzieht.“

Das Freiwilligenprogramm ist eine Chance, ein Land und seine Menschen aus einer ganz anderen Perspektive kennen zu lernen, nämlich auf Augenhöhe. Als Freiwillige oder Freiwilliger steht das Erleben und Zusammenleben mit Menschen in Afrika oder Asien im Vordergrund. Dies unterscheidet das Freiwilligenjahr auch von einer „richtigen“ Stelle. Gemeinsames Wohnen und Arbeiten, gemeinsame Aktivitäten im Chor, Sport oder in der Gemeindearbeit. Zusammengequetscht im überfüllten Dalla-Dalla, eine der unzähligen Trampelpfade auf dem Weg in die Stadt nutzend, vorbei an den Nachbarhäusern oder Läden – bald sind diese Erlebnisse ohne ausführliche „Habari“-Austausche nicht mehr denkbar. Als Freiwillige oder Freiwilliger in Tanzania zu sein heißt Kultur pur, 24 Stunden am Tag. Aufgeschlossenheit ist eine wichtige Voraussetzung für so ein Jahr, denn sie wird in ihren verschiedensten Facetten von jedem Einzelnen verlangt. Dazu gehört auch das eigene

Engagement, das sowohl auf der Arbeit als auch darüber hinaus stark gefragt ist. Die Einsatzstellen, die den Freiwilligen zugewiesen, werden bieten Möglichkeiten, aber was sie daraus machen, liegt im Ermessen eines jeden Einzelnen. Hier sind sie selbst gefragt, sich den Aufenthalt und das Erleben so interessant wie möglich zu gestalten.

„Mit guten Vorsätzen und hoch motiviert, den Schülern ein Mindestmaß an Verständnis zu liefern, bin ich in meine erste Unterrichtsreihe gegangen, nämlich „Glazialmorphologie – Action of Ice“. Ein Paradoxon an sich. Eis in Tansania, klar auf dem Kilimanjaro. Hier in den Usambaras – noch nicht einmal Eisfächer in Kühlschränken gibt es hier, geschweige denn, dass einer hier einen Kühlschrank hat. Wie soll ich Schülern und Schülerinnen erklären, die noch nicht einmal das nur 200km entfernte Meer gesehen haben, wie das Tausende von Kilometern entfernte Eis die Landschaft verändert?“

Neben der VEM senden noch einige weitere evangelische oder katholische Organisationen jährlich Freiwillige nach Tansania aus. Die Freiwilligenprogramme kirchlicher Organisationen verfügen über eine Besonderheit, die andere Organisationen nur selten bieten können: die Einbindung in das Gemeindeleben. Dadurch entstehen besonders am Anfang relativ schnell viele Bekanntschaften, die einem das Einleben erleichtern und einen Bezugspunkt in dem neuen Land darstellen. Außerdem bildet die Kirche ein soziales Netzwerk, dass durch seine Vielseitigkeit und Größe viele Möglichkeiten, aber auch Absicherungen bietet.

Doch ein Jahr in Tansania hat auch eine andere Seite, abseits von den schönen Erlebnissen und Eindrücken. Seiten, die es von einem verlangen, die Zähne zusammenzubeißen. Es gibt Phasen, in denen alles schief läuft, Zweifel kommen, es Probleme gibt, und in denen sich dann die Ferne nach Deutschland besonders schmerzlich bewusst werden lässt. Aber auch diese Phasen werden überstanden, manchmal mit einem kleinen Lächeln, manchmal mit ein bisschen Stolz. Schon in den ersten Tagen meines Aufenthalts in Tansania habe ich in mein Tagebuch geschrieben: „Mit dem Schritt aus dem Flugzeug hat ein Schritt in eine andere Welt stattgefunden, einem Wurf ins kalte Wasser gleich.“ Doch aus dem Wasser wird man dann wieder herausgezogen, sobald man darin schwimmen gelernt hat. Kaum hat man gelernt sich in der neuen Welt zurecht zu finden, sich an die neuen Umstände gewöhnt, das anfangs Neue und Unbekannte lieben gelernt, kommt man zurück in seine angeboren und angeblich so vertraute Welt. Jetzt gilt es die Erfahrungen zu verarbeiten, zu versuchen beide Welten innerlich in Einklang zu bringen. Die Rückkehr nach Deutschland kann sich dabei schwieriger erweisen als das Einleben in dem inzwischen recht vertrauten Tansania. Zurück in

Deutschland kann auch ein Kulturschock sein, und das in einem Land, wo man doch meinte, alles gekannt zu haben.

„In den letzten Sonnenstrahlen des Tages taucht die Sonne die Usambaraberge noch einmal in ein ganz besonderes warmes und intensives Licht, das satte Grün der Berge und Täler, das Grau der schroffen Felsen, die markante rote Erde der frisch gepflügten Felder zusammen mit dem Tiefblau des Himmels bilden jetzt ein frohes Farbenspiel, unterbrochen nur von den riesigen Schatten der Kumuluswolken, die sich langsam über die Berge schieben. Jeden Abend das gleiche Schauspiel, so als wollten die Usambaras sich am Ende des Tages noch einmal von der schönsten Seite zeigen, damit man ihre faszinierende Landschaft auch nachts in Erinnerung behält. Danach legt sich langsam die Dunkelheit über die Berge und Täler, die jetzt nur noch dunkle Schatten gegenüber dem tiefdunkelblauen Himmel sind. Die Landschaft hat ihr Gesicht verändert, keine farbenfrohe Harmonie bestimmt das Bild, sondern nur noch der bedrohlich wirkende Anblick der dunklen Berge, die jetzt noch mächtiger und geheimnisvoller wirken. Inzwischen hat auch das allabendliche Konzert der Grillen eingesetzt, die die ganze Nacht unermüdlich zirpen, unterbrochen von Hundebellen, irgendwo hört man Menschen singen, oder Kinder, die bis spät in die Nacht die Trommeln schlagen. So habe ich mir schon immer Afrika vorgestellt, aber das ist auch das einzige „Bilderbuchafrika“ was ich in meiner ganzen Zeit in Tanzania vorgefunden habe.“

Ich setze mich aktiv für die Rechte der Frauen ein

Mwanacha Haji *

Mein Name ist Mwanacha Haji. Ich komme aus Uroa. In Sansibar ist es üblich, dass die Frau nach der Hochzeit zu ihrem Mann zieht. Sie muss ihre Familie verlassen. Als Entschädigung für die verloren gegangene Arbeitskraft muss der Bräutigam einen bestimmten Betrag an die Familie der Braut zahlen. Dieser „Brautpreis“ wird vorher vereinbart. Das ist Tradition. Selbst wenn die Frau ein eigenes Haus hätte, würde der Mann niemals dort einziehen, nicht einmal wenn er kein eigenes Haus hat und noch bei seinen Eltern lebt. Ich glaube, das ist so, weil die Männer sich nicht unterordnen wollen; sie denken, sie würden schlechter behandelt, wenn sie im

Haus der Frau leben. Es würde wahrscheinlich ihr „Überlegenheitsgefühl“ schwächen.

Als ich elf Jahre alt war, musste ich heiraten, wie es die Tradition bestimmte. Ich gehorchte meinen Eltern und folgte deren Wünschen, wie es in meiner Kultur üblich war. Ich war ein Opfer dieser Tradition und akzeptierte widerwillig die Heirat mit einem 31-jährigen Mann. Ich konnte aber nichts anderes tun als jedes Mal weinen, wenn ich meinen Ehemann sah. Meine Eltern entschieden sich für diesen Mann, da unsere Familie verwandtschaftliche Beziehungen zu der Familie meines Mannes hatte. Mein Ehemann war der Sohn meines Onkels, und wie es in der afrikanischen Kultur üblich ist, hatte er alle Rechte und Privilegien, mich zu heiraten – auch ohne meine Einwilligung. Diese Tradition soll dazu beitragen, dass die erweiterten Verwandtschaftsbeziehungen erhalten und gestärkt werden. Heute ist es anders. Heute dürfen sich die Kinder ihre Freunde und auch Ehepartner aussuchen.

Meine Eltern wurden meiner Beschwerden bald überdrüssig, und sie ignorierten auch meinen Wunsch, mit der Schulbildung fortzufahren. Ich wollte nicht heiraten, weil ich unbedingt weiter zur Schule gehen wollte. Ich war immer unter den zehn besten Schülern in meiner Klassenstufe.

Ich bin jetzt ungefähr 49 Jahre alt. Ich weiß es nicht so genau, denn ich kam – wie fast alle anderen Babys in Sansibar – zu Hause auf die Welt. Es gibt keine Geburtsurkunde und meine Eltern haben sich mein Geburtsjahr nicht gemerkt. Ich komme auf mein Alter, da ich schon eine erwachsene Frau war, als 1964 hier auf Sansibar die Revolution stattfand. Als erwachsen gelten Mädchen ab einem Alter von 14 Jahren. Ich habe selbst acht Kinder geboren, fünf Jungen und drei Mädchen. Sie wachsen alle in meinem Heimatdorf Uroa auf. Eine Tochter baut auch Seetang an, ein Kind geht noch in die Schule, und zwei meiner Kinder sind hier in Pwani Mchangani verheiratet.

Ich lebe vom Seetanganbau. Ich besitze zwei Morgen Anbaufläche für Seetang auf dem Meer. Alle drei Wochen ernte ich ungefähr 200 kg Seetang. Da das Geld vom Seetanganbau trotzdem nicht ausreicht, habe ich noch einen kleinen Garten, in dem ich Bananen, Mais und Maniok für den persönlichen Bedarf anbaue.

Wegen meiner persönlichen Erfahrungen setze ich mich aktiv für die Rechte der Frauen ein. Ich hasse das System, in dem man die Mädchen mit Männern, die sie weder kennen noch lieben verheiraten darf. Ich habe hier im Dorf eine Frauenkooperative mit gegründet, deren Vorsitzende ich jetzt bin. Unsere Kooperative beschäftigt sich mit Seetanganbau, dem Züchten einiger Bäume, und wir haben eigene Kooperativhäuser, in denen wir Gäste beherbergen, einen Laden haben und uns zu verschiedenen Aktivitäten treffen

können. Ich habe nichts für Männer übrig, die ihren Frauen nicht den Freiraum geben, in eine Frauenkooperative einzutreten.

Durch die Arbeit in der Kooperative haben wir Frauen die Möglichkeit, unabhängig von unseren Männern zu Geld zu kommen. In anderen afrikanischen Kulturen hat der Ehemann die vollständige Verantwortung für seine Frau und die Kinder, aber hier im Dorf kann man beobachten, dass die Frauen die Verantwortung für die ganze Familie selbst tragen müssen. Die Männer gehen fischen; die Erträge sind sehr von der Jahreszeit abhängig. Wenn keine Saison für die Fischerei ist, bleiben die Männer zu Hause und erwarten, dass man sie bedient. Die See hat nicht mehr viel Fisch zu bieten. Deshalb wird es immer schwieriger für die Fischer, aber sie wollen auch nicht im Seetanganbau arbeiten, obwohl das eine noch ausbaufähige Einnahmequelle ist.

Die Jugend hat keine Arbeit. Während der Hochsaison im Tourismus verkaufen die Jugendlichen Muscheln an die Urlauber.

Manchmal arbeiten sie als Touristenführer. Auch sie wollen nicht Seetang anbauen. Es gibt hier nur zwei Männer, die sich mit Seetang beschäftigen. Die meisten Männer unterstützen uns auch nicht, wenn es um die Kooperativen geht, auch wenn es ihnen genauso zu Gute kommt, denn wenn die Frau Geld verdient, geht es ja der ganzen Familie besser. Als wir die Gebäude der Kooperativen bauten, waren die Männer nicht zur Stelle, um uns unter die Arme zu greifen, aber nachdem die Häuser standen, kamen sie zum Essen.

Arbeiten in der Selbständigkeit

Dr. Luise Steinwachs ist Entwicklungssoziologin und hat zum Thema Soziale Sicherheit und Gesundheitssicherung in Tanzania promoviert:

Luise Steinwachs

Emily ist ca. 45 Jahre alt und lebt seit vier Jahren in einer mittelgroßen Stadt in den Usambara-Bergen. Sie hat vier Kinder (drei Söhne, eine Tochter) und ist verwitwet. Ihr Mann, der bei der Distriktverwaltung beschäftigt und dort für die Vergabe von Gewerbelizenzen zuständig war, ist betrunken bei einem Unfall mit seinem *piki piki* ums Leben gekommen. Emily selbst wurde bei einem Busunfall verletzt und hat seither Probleme vor allem mit ihrer rechten Hand, und sie hat Herzbeschwerden. Daher nimmt sie regelmäßig Medikamente ein und ist in medizinischer Behandlung.

Emily besuchte die Primarschule und arbeitete später ohne formale Ausbildung. Sie erledigte für einige Jahre die Hausarbeit bei einer Familie aus Deutschland, die in Tanzania arbeitete, und hatte später im staatlichen Distrikthospital eine Stelle. Wegen gesundheitlicher Probleme des jüngsten Sohnes (Asthma) zog sie mit allen ihren Kindern ohne ihren Mann aus den Bergen in die Ebene in einen Ort ca. 25 km entfernt, wo sie ein kleines Haus und Land erwarb. Sie lebte getrennt von ihrem Mann, bis dieser 1995 bei dem Motorradunfall ums Leben kam. Später zog sie wieder zurück in die Stadt; ihr jüngster Sohn lebte zusammen mit einem Bekannten, Theo, weiterhin in der Ebene. Theo wohnt auch zeitweilig, abhängig vom Schulrhythmus des jüngsten Sohnes, mit in der Stadt in Emilys Haus.

Emilys ältester Sohn ist bei einer Tankstelle in Dar es Salaam angestellt und wartet auf die Zulassung zur Universität. Der zweitälteste Sohn und die Tochter gehen zur Internatssekundarschule, welche sie per Bus in ca. vier bis fünf Stunden erreichen können.

Mit einer durchschnittlichen Ernte des Feldes in der Ebene, auf dem hauptsächlich Mais angebaut wird, kann ein Großteil des Grundnahrungsmittelbedarfs der Familie gedeckt werden. Außerdem verkauft Emily einen Teil des Ertrages. Die Bearbeitung des Feldes erledigt sie selbst mit Hilfe von Theo und durch bezahlte Arbeitskräfte. Gemüse, Obst, Milch etc. kauft Emily auf dem lokalen Markt. Das Pendeln zwischen einem Zuhause in den Bergen und landwirtschaftlicher Anbaufläche (meist mit einer kleinen Hütte) in der Ebene ist eine übliche Überlebensstrategie für die Bevölkerung, da die Landknappheit in den Bergen sehr ausgeprägt ist. Emily hat in der Stadt ein recht großes Haus mit drei Schlafzimmern, einem großen Wohnraum und einer Küche gebaut, in welchem in ständigem Wechsel verschiedene Personen wohnen. Eines der Zimmer vermietet sie. Ein weiteres Zimmer hat sie renoviert und möchte es langfristig an Gäste vermieten. Sie hat für das Touristenzimmer ein separates Bad im Haus gebaut, was eine besondere Investition darstellt. Normalerweise gibt es ein separates Badehäuschen und eine separate Toilette außerhalb des Hauses. Neben ihren Kindern, die zeitweilig bei ihr wohnen, lebt noch Philipina im Haus, eine ferne Verwandte, die in der Stadt auf die Sekundarschule geht.

Ergänzend zur Subsistenzlandwirtschaft backt Emily Brot und Kuchen in ihrer Küche für den Verkauf. Sie besitzt einen Backofen. Diese Art von Backofen wird in Dar es Salaam von Handwerkern aus alten Blechen hergestellt, welche um einen Backsteinkern herum geschweißt sind. In den oberen Teil des Ofens wurden zwei herkömmliche Holzkohleöfen (aus gebranntem Lehm mit Blechgehäuse) eingelassen, in der Mitte ist die Backröhre, die von unten mit Holzkohlefeuer beheizt wird. Ein solcher Ofen mit den nötigen Backutensilien ist eine größere Investition und außerhalb

Luise Steinwachs
„Die Herstellung sozialer Sicherheit in Tanzania. Prozesse sozialer Transformation und die Entstehung neuer Handlungs-räume“

Reihe: Market, Culture and Society
Bd. 15, 280 S., ISBN 3-8258-8293-4
25.90 Euro

Kontakt:
luise.steinwachs
@tanzania-
network.de

von Dar es Salaam selten zu finden. Die Produkte verkauft sie in ihrer Stadt und bis nach Dar es Salaam.

Emily ist Mitglied in einer Frauengruppe, in der ca. 25 Mitglieder gemeinsam ebenfalls Kuchen, Brot und auch Marmelade zum Verkauf herstellen. In zwei gemeinsam gemieteten Räumen in der Stadt befinden sich ein kleinerer Backofen des selben Typs und notwendige Utensilien. Die Produkte werden hauptsächlich in der Stadt und der umliegenden Gegend verkauft. Parallel zum Verkauf lassen sich auch Marmeladengläser, Brote und Kuchen auf den Frühstückstischen der Mitglieder finden. Das heißt, ein Teil der Produktion geht in den Eigenkonsum der Haushalte ein, wobei die von der Gruppe hergestellten Produkte von den Mitgliedern bezahlt werden.

Nachdem Emily ihre Stelle am Krankenhaus gekündigt hatte, begann sie, ein eigenes Unternehmen aufzubauen. Emily wechselte aus der Sicherheit einer formalen Anstellung am staatlichen Krankenhaus in der Distrikthauptstadt – wenn auch mit geringem Einkommen – in die unsichere Situation der Selbständigkeit. Diese Entscheidung begründet sie nicht nur mit ihrem Gesundheitszustand, sondern vor allem mit der schlechten Verdienstmöglichkeit in der formalen Anstellung, den unzureichenden formalen Sozialleistungen und dem geringen Handlungsspielraum. Mit ihrer Kündigung gehen ihr zwar die damit verbundenen Sozialleistungen verloren (wie zum Beispiel spätere formale Altersversorgung), doch tauschte sie diese ohnehin sehr geringen Zahlungen gegen neue ökonomische Handlungsspielräume und Möglichkeiten in der Selbständigkeit ein. Als Sozialleistung wäre ein Betrag zu erwarten, der sich im National Social Security Fund (NSSF) angespart hat. In diesen Pflichtfonds zahlen sowohl Arbeitgeber als auch die angestellte Person monatlich zehn Prozent des Bruttoeinkommens ein. Dieser Betrag kann frühestens ab der Beendigung des 50. Lebensjahres ausgezahlt werden. Die Mitgliedschaft endet mit 60 Jahren. Die aus ihrer kurzen Arbeitstätigkeit am Hospital zu erwartenden späteren Bezüge waren viel zu gering, um den Schritt in die Selbständigkeit in Frage zu stellen. Da außerdem die Gehälter insbesondere bei einer staatlichen Anstellung nicht ausreichend sind, um den Lebensunterhalt einer Familie zu sichern, ist es eine typische Strategie zur Sicherung der Lebensgrundlagen, zusätzlich Subsistenzlandwirtschaft und andere selbständige ökonomische Unternehmen zu betreiben.

Des weiteren sprach für die Kündigung, dass ein selbständiges Unternehmen, welches sie in ihrem Zuhause betreiben kann, besser mit ihren eigenen längeren Krankheitsphasen und daher schwankender Arbeitsintensität in Einklang zu bringen ist. Die Perspektive, in die Selbständigkeit zu wechseln, wurde für Emily konkret, nachdem ihr Mann bei einem Unfall tödlich verunglückte. Sie beklagte sich darüber, ihr Mann habe immer das ganze Geld ver-

braucht, um für sich Alkohol zu kaufen. Er hatte zwar bei der Distriktverwaltung gearbeitet, aber das Geld hatte nicht gereicht. Strukturell liegt dieser Situation eine genderspezifische Arbeits- und Verantwortungsteilung innerhalb der Familie bzw. des Haushaltes zugrunde. Die finanzielle Verantwortung der Männer bezieht sich normalerweise auf klar benennbare Posten wie Schulgeld, Kosten für das Internat, Miete, Geld für medizinische Behandlung u.ä. Das Einkommen der Frauen fließt dagegen unspektakulär in die allgemeine Erhaltung der Lebensgrundlagen (zum Beispiel Ernährung). Eine klare Aufteilung von Verantwortung und Zuständigkeiten geht häufig mit dem Nicht-Wissen über die Höhe des Einkommens der anderen Person einher. Tendenziell wird das Einkommen des Mannes von diesem privat und ohne Rechtfertigung gegenüber der Frau verbraucht. Zunehmend müssen Frauen neben ihren Pflichten (grundlegende Familienversorgung, Gesundheitsversorgung der ganzen Familie, Versorgung alter und kranker Personen) auch die Pflichten der Männer übernehmen, wenn deren finanzielles Einkommen nicht ausreicht.

Emilys Wechsel in die Selbständigkeit fand in einer typischen Situation statt – in einer biographischen Umbruchsituation. Seit dem Unfall ihres Mannes ist Emily für das Zahlen von Schulgeld und die allgemeine Sicherung der Lebensgrundlage der Familie allein verantwortlich. Außerdem muss sie für die Kosten ihrer Medikamente und die medizinische Behandlung aufkommen. Zwar ist der Besuch der Primarschule seit Beginn 2002 wieder offiziell von Schulgebühren befreit, doch sind darüber hinaus finanzielle Mittel für den Kauf von Schuluniform, Material etc. notwendig. Die Kosten für die Sekundarschule, die zwei ihrer Kinder besuchen, sind hoch, insbesondere, da die Unterbringung in einem Internat hinzukommt. Emilys Entscheidung, ihre formale Anstellung zu kündigen, wurde vor allem durch die Erwartung herbeigeführt, sie könne in der Selbständigkeit ein besseres Einkommen erzielen.

Durch den Unfall des Mannes veränderte sich auch Emilys sozialer Status. Trotz gesetzlicher Gleichstellung wird Witwen mehr noch als verheirateten Frauen der Zugang zu Ressourcen verwehrt. Gleichzeitig verlieren sie zumeist die potentielle Unterstützung der Familie ihres Mannes. Die Familie von Emilys Ehemann lebt ca. zehn Stunden per Bus südlich der Gegend, in der Emily wohnt. Sie hatte ihren Mann kennen gelernt, als er, wie bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst üblich, in eine für ihn unbekanntere Gegend versetzt wurde. Direkt nach dem tödlichen Unfall versuchten die Brüder des Ehemanns, das Haus von Emily als Eigentum der Familie des Ehemanns einzuklagen. Dies scheiterte, da nachgewiesen werden konnte, mit welchen finanziellen Mitteln von Seiten Emilys das Haus gebaut wurde. Einer erneuten Verheiratung mit einem der Brüder ihres verstorbenen Ehemanns ent-

kam Emily, indem sie zusammen mit ihren Kindern heimlich das Dorf ihres Ehemanns nach dessen Beerdigung verließ. Insofern konnte sie der weit verbreiteten Praxis, mit einem der Brüder ihres Mannes verheiratet zu werden und ihren Besitz an dessen Familie zu verlieren, entgehen. Situationsabhängig und bei gegenseitiger Übereinkunft kann eine solche Praxis allerdings auch der sozialen Sicherheit von Frauen dienen.

Normalerweise könnte Emily von ihrer eigenen Familie Unterstützung erwarten, zumal ihre eigenen vier Kinder bei ihr leben. Aber wie sie selbst erzählt, ist die ökonomische Situation ihrer Familienmitglieder generell sehr schwierig, so dass zumeist sie diejenige ist, die um Unterstützung nachgefragt wird. Diese Anfragen gehen sogar so weit, dass sie zum Beispiel die Töchter ihres Bruders, der unauffindbar nach Dar es Salaam migriert war, zeitweilig aufnahm, nachdem auch die Mutter der Kinder verschwunden war. Deren Aufenthaltsort konnte nicht ermittelt werden und die Kinder waren schließlich bei dem verarmten Vater der Mutter gelandet. Reziproke Beziehungen sind in diesem Falle von Emilys Seite aus kaum zu etablieren. Mit dieser Situation hängt Emilys Entscheidung zusammen, sich eine ökonomische Selbständigkeit aufzubauen und gleichzeitig ihre Sicherheit außerhalb von familiären Zusammenhängen auszubauen. Für Emily entwickelten sich aus der Notwendigkeit, neue Wege zu finden, auch neue Möglichkeiten einer kreativen Gestaltung. Mit der Aussicht auf die vollständige Kontrolle ihrer finanziellen Ressourcen hielt sie den Übergang in die Selbständigkeit für möglich.

Insgesamt gelang es ihr, mit Hilfe ihrer außerfamilialen sozialen Netzwerke, die extrem schwierige soziale Position einer Witwe neu zu interpretieren, indem sie den Schritt in die Selbständigkeit unternahm. Insofern hat sie ihre Situation positiv gewendet. Gleichzeitig geht sie als selbständige Unternehmerin neue Wege und sondiert neue Möglichkeiten.

Wie auch immer, man braucht viel Glück, um erfolgreich zu sein

*Ali Juma **

Mein Name ist Ali Juma. Ich wurde 1972 auf Sansibar geboren. Von meinem 7. Lebensjahr bis zur 5. Klasse besuchte ich die Schule, musste sie dann aber wegen familiärer Probleme verlas-

sen. Dabei mochte ich es sehr in der Schule, da ich immer mit den anderen Kindern spielen konnte. Aber mein Vater brauchte mich zu Hause, um Geld zu verdienen. Daher durfte ich nicht länger zur Schule gehen. Meine Schule, Kilimahewa Primary School, ist aber bis heute mein Lieblingsort, denn ich genoss es immer, mit meinen Freunden zu spielen.

Mein Vater arbeitete als Bauarbeiter. Ich half ihm dort, Steine zu tragen, Zement und Wasser zu holen, um die Mischungen fertig zu machen. Von ihm lernte ich eine Menge. Später entschied ich mich aber, in eine andere Baufirma zu gehen, wo ich mein eigenes Geld verdiente. Diese Firma hatte aber wenige Aufträge, daher gab es manchmal Tage, an denen ich nichts tat, so lange, bis der nächste Job kam. Dann kam mein Bruder zu mir und unterbreitete mir die Idee, ihm beim Fischfang zu helfen. Er machte dort ein gutes Geschäft. 1990 begann ich, meinem Bruder als Fischhändler zu helfen und auf dem Funguni Fischmarkt zu arbeiten.

Den Beruf des Fischverkäufers fand ich viel interessanter als den des Bauarbeiters. Außerdem war er auch leichter und man verdient viel besser. Alles, was ich wissen musste, lernte ich von meinem Bruder. Ich stand sehr früh am Morgen mit ihm zusammen auf und dann gingen wir zum Fischmarkt zur Versteigerung. Dort beziehen wir den Fisch, den wir am Tag zum Verkauf brauchen. Als erstes lernte ich die Tricks im Feilschen, wann, wie und mit wem man feilschen kann. Gute Kontakte sind sehr wichtig. Besonders gutverstehen muss man sich mit den Leuten der Auktion. Sie können Preise zu deinen Gunsten festlegen, wenn du ihnen zuzwinkerst und sie gut kennst. Die anderen Käufer bekommen das nicht mit.

Wir kaufen nur Qualitätsfisch wie Changu, Kingfisch, Schwertfisch und andere. Mit 60.000-70.000 TSh können wir bis zu 70 kg Fisch kaufen, welchen wir am gleichen Tag verkaufen müssen. Der Profit von einem Netzfang nach dem Verkauf liegt bei 40.000-50.000 TSh. Das ist dann ein normaler Tag. In der Sardinenzzeit aber sinkt der Preis für Fisch erheblich.

Wie auch immer, man braucht viel Glück, um erfolgreich zu sein. Seit ich anfing, allein zu arbeiten, geht es mir besser. Ich hatte nie so viel Pech wie mein Bruder. Ich erinnere mich, dass er sehr oft Fisch wegschmeißen musste, da er ihn nicht verkaufen konnte. Das passiert besonders im Masika, der Regenzeit, denn die meisten Leute bleiben im Haus und gehen nicht zum Markt, aber die Menschen auf Sansibar wollen frischen Fisch. Wenn du Fisch verkaufst, der vorher in Kühllagern aufbewahrt wurde, sinkt der Preis. Daher kaufen wir jeden Tag frischen Fisch.

Während des Kaskazi ist es auch sehr schwierig für uns. Kaskazi ist die Zeit der südöstlichen Monsunwinde, daher riskieren die Fischer manchmal ihr Leben, wenn sie hinaus zur See fahren. Der Markt ist oft leer in dieser Zeit. Die Preise sind automatisch hoch, aber es ist nicht genügend Fisch da. Einige Fischer verlieren ihr gesamtes Kapital in dieser Zeit. Viele Fischer, die es doch wagen, hinaus auf die See zu fahren, kehren manchmal nie zurück. Die Winde dauern meist 3 Monate. Mein Bruder brachte mir bei, für diese Fälle viel zu sparen. Ich hatte einen Freund, der sich eine Zweitfrau nahm, weil er gute Geschäfte machte, aber als der Kaskazi kam, verlor er sein ganzes Kapital und seine Zweitfrau. Nun hat er gar nichts mehr.

Eine sehr gute Verkaufszeit haben wir während des Ramadhan, da alle Leute fasten und dann jede Menge Fisch gebraucht wird, wenn man am Abend wieder etwas essen darf. Einen ganzen Monat lang ernähren sich die Leute nur von Maniok, Yams und Früchten. Da wird viel Fisch benötigt. Daher kann der Markt nie voll genug mit Fisch sein. Die Preise steigen in die Höhe. An einem Tag kann ich Fisch für bis zu 200.000 TSh verkaufen.

Heutzutage ist die Konkurrenz groß, das macht es mir nicht leicht. Übersiedler von Pemba haben unseren Fischmarkt bevölkert. Erst waren es nur einige von ihnen, aber jetzt sind es schon Hunderte. Es ist schwierig, als Fischverkäufer zu überleben und ohne Stammkunden ist es kaum möglich. Ich habe gelernt, wie man seine Kunden behält. Man spricht mit ihnen und lässt es auch mal zu, die Preise niedriger zu halten. Das ist zwar kostspielig, aber ich muss es tun. Die Kunden sind zufrieden und bringen weitere potentielle Kunden. Aber es gibt auch einige, die einen Kredit bei mir nehmen und nie zurückkommen. Das ist ein Verlust, mit dem man leben muss.

Seit dem Ansteigen des Tourismus gelingt es uns, die Preise stabil zu halten. Der Tourismus hat den Fischbedarf für Qualitätsfisch ansteigen lassen. Somit sind auch deren Preise gestiegen, aber nicht für die Einheimischen, sondern nur für die Hotels. Ich habe Verträge mit drei Hotels und liefere regelmäßig Fisch. Auf jeden Fall gibt es genug Geld.

Die Einheimischen kaufen weniger und weniger Fisch, weil sie nicht viel verdienen. Einige Kunden kommen zu mir und weinen, weil sie Hilfe brauchen. Sie können den Fisch nicht mehr für den gleichen Preis wie früher kaufen. Ich helfe ihnen dann. Auch meine Verwandten kommen und brauchen Hilfe, dann gebe ich ihnen Fisch umsonst. Das ist das Leben auf Sansibar! In diesen Fällen vergesse ich mein Geschäft und helfe ihnen. Für viele ist unsere Arbeit nicht privilegiert genug, sondern die Arbeit von armen Leuten, aber es ist besser als nichts.

Ich bin den ganzen Tag auf dem Markt, 30 Tage im Monat, ohne jegliche freie Tage, ohne Urlaub. Wenn ich krank bin, bekomme ich große Probleme, da mein Leben von diesem Job abhängt. Es ist gut, dass wir keine Steuern und Standgebühren bezahlen müssen. Jeden Tag kommt die Stadtverwaltung und putzt dort. Das ist alles, wofür wir auf dem Markt bezahlen.

Ich sprach mit meiner Frau über die Pläne, ein Haus zu bauen. Im Moment leben wir bei meinen Eltern. Aber wenn das Geschäft weiterhin so gut läuft, werde ich mein eigenes Haus bauen. Ich bin mir sicher, meine drei Kinder würden gern in einem eigenen Familienhaus leben.

Meine persönlichen Erfahrungen als Freiwillige

Doris Ruoff

Im Herbst 2003 bin ich als Freiwillige über die VEM für ein Jahr nach Tansania gereist. Ich wollte die Kultur kennen lernen und für eine begrenzte Zeit dort leben. Es war also nicht das vorrangige Ziel, dem Land eine Arbeitskraft zu sein und irgendwelche Erfahrungen für mich oder andere in dem Berufsfeld zu sammeln oder die Tansanier zu unterstützen. Vielmehr war die Arbeit Mittel zum Zweck. So kam ich direkt mit Tansaniern in Kontakt und das auf Augenhöhe. Ich bin direkt nach der Schule ausgereist und das einzige, was ich konnte, war, mich auf meine Menschenkenntnis zu verlassen. Dies war für mich und auch für meine Kollegen sicher manchmal erleichternd und änderte im Arbeitsalltag nur wenig.

In dem Jahr in Tansania habe ich im sozialen Bereich (Lutindi Mental Hospital) gearbeitet. Diese Arbeit war mir zwar nicht ganz fremd; ich habe aber auch keine berufliche Qualifikation darin. Auch jetzt nach meiner Rückkehr studiere ich keinen sozialen oder medizinischen Beruf. Es war also eine Lebenserfahrung für mich, die mich reicher gemacht und meinen Horizont erweitert hat. Da auch die meisten anderen Mitarbeiter in dem Hospital keine spezielle Ausbildung im sozialen oder medizinischen Bereich haben, aber engagiert sind, war es für mich einfach, mich in die Arbeit zu

Doris Ruoff war 2003/2004 als Freiwillige der Vereinten Evangelischen Mission VEM in Lutindi.

*Kontakt:
dorisruoff@gmx.de*

integrieren. Zusätzlich fand ich schnell Anschluss und Freunde, da ich ihnen in der sozialen und beruflichen Rangfolge gleich oder unterstellt war und leichter die „Schülerrolle“ in kulturellen Dingen einnehmen konnte. Das ist meiner Meinung nach ein wesentlicher Unterschied zwischen Volontären und Langzeitmitarbeitern, deren berufliche Qualifikation eine große Rolle spielt.

Sicher musste ich mich erst noch einige Zeit mit Kiswahili beschäftigen, bis ich voll einsatzfähig war, aber auch das stellte nicht wirklich ein Problem dar. Nachdem die sprachliche Hürde im Großen genommen war, hatte ich das Gefühl, nicht mehr ganz fremd und erst recht nicht unerwünscht in dem Land zu sein. Ich hatte eine Aufgabe!

Natürlich gab es auch immer wieder Momente, in denen ich die Welt, in der ich mich befand, nicht so ganz verstand. Mit der Zeit sind mir die kulturellen Unterschiede immer mehr bewusst geworden, da ich mehr Einzelheiten mitbekommen haben. Gleichzeitig wurden mir die Menschen und deren Verhalten vertrauter.

Auf der Arbeit habe ich festgestellt, dass die Mitarbeiter im Großen und Ganzen pünktlich kamen (was bei vielen Freizeitaktivitäten anders war). Das Arbeitstempo Vieler unterschied sich jedoch von dem, was ich aus Deutschland kannte. An manchen Stellen wusste ich nicht recht, ob die Pausen (z.B. beim Feuerholz holen) mehr aus Rücksicht gegenüber den Patienten (wegen starken Medikamenten) oder aus Selbstschutz vor Überarbeitung stattfanden. Mit der Zeit und je mehr unterschiedliche Mitarbeiter ich kennen gelernt hatte, stellte ich fest, dass es beides war. Nachdem das tägliche Pensum abgearbeitet war, konnte man den Gang herunterfahren. Einige Mitarbeiter bildeten da natürlich auch Ausnahmen und beschäftigten sich noch nach ihrer Arbeitszeit mit den Patienten (z.B. spielten sie mit ihnen Fußball).

An Dienstwochenenden versuchte ich, den Patienten in der freien Zeit – neben Fernsehen am Sonntagnachmittag – noch Alternativprogramm anzubieten, da dies anscheinend den anderen Mitarbeitern schwer fiel. Das ich mir für einen schönen Sonntagnachmittag etwas anderes vorstellen kann als fern zu sehen, hängt mit Sicherheit auch damit zusammen, dass für mich der Fernseher nicht wirklich etwas Besonderes ist und ich in dem Jahr etwas Besonderes erleben wollte. Mein Vorschlag, Karten zu spielen, wurde dankbar angenommen, aber es schien von mir abzuhängen, ob gespielt wird oder nicht.

Für die meisten Mitarbeiter ging es an den Wochenenden und anderen freien Tagen aufs Feld. Für mich kaum vorstellbar, nach der Hospitalsarbeit noch schwer körperlich zu arbeiten, was sich gerade in der Erntezeit als zusätzliche Belastung für die Dorfbewohner zeigt. Der Unterschied war klar. Lag ich noch gemütlich morgens im Bett, kamen die ersten mit bis zu 50kg Mais auf dem Kopf von

ihren Feldern zurück und gingen danach zur Arbeit. Ich könnte mir nicht vorstellen, das eine Saison durchzuhalten, und den Tansaniern war das ebenso klar. Ich gestaltete meine freien Tage anders und bin in meinem Urlaub möglichst viel gereist. So konnte ich viel von dem Land und seiner Natur sehen. Es war komisch, einen teuren Urlaub zu machen, in die großen Städte zu fahren und Elefanten, Giraffen, Löwen,... in der Wildnis zu sehen und gleichzeitig zu wissen, dass das Privileg, all diese Dinge zu sehen, die wenigsten Einwohner des Landes je haben werden, da sie es sich nicht leisten können.

Ich machte Geld möglichst nicht zu einem Thema und fand es erstaunlich, wie selbstverständlich es zu sein schien, dass ich mir all diese Dinge leisten kann und sie nicht. Ich spürte nie einen Vorwurf, dass ich in einer reicheren Welt geboren bin und auch der Neid, der in Deutschland schnell aufkommt, war nicht zu spüren. Eher war es noch umgekehrt. Ich habe gelernt, dass es ein Geschenk ist, sich etwas leisten zu können, was man nicht lebensnotwendig braucht. Kann man es sich dennoch leisten, ist es Luxus, der einem das Leben erleichtert oder versüßt. Ein noch größerer Luxus bzw. eine größere Freude ist es, wenn man diese Erfahrungen auch noch mit anderen teilen kann. Für alle diese Dinge sollte man dankbar sein.

Dies ist eine weitere Sache, die ich immer wieder mit Erstaunen festgestellt habe: Es herrscht eine große Bereitschaft zu teilen und eine große Lebensfreude und Dankbarkeit, trotz schwerer Schicksalsschläge und trotz geringer finanzieller Mittel. Egal, wo man hin kommt, es wird einem etwas angeboten, auch wenn es der letzte Tee und der letzte Zucker ist, der im Haus ist. Ganz nach dem Sprichwort: geteiltes Leid ist halbes Leid und geteilte Freude ist doppelte Freude!

I am driving my life on music only

Mohammed Issa Matona

I was born in 1969 in Paje, Zanzibar about 45 miles from Stone Town. I got my primary and secondary education in Zanzibar and Morogoro but I spent most of my time in making music from early

Mohammed Issa Matona played with the Khasi Musical Club, the Twinkling Stars and the oldest traditional group Nadhi Ikhwan Safaa, was Music

Director of The
Bwawani Taarab
Orchestra and
the G-Clef
Taarab Orche-
stra.

¹ Musikstil, äh-
nlich der Taraab-
Musik.

² Zupfinstrument
³ Kurzhalslaute
⁴ Flöte

Dhow Countries
Music Academy,
Old Customs
House, Mizingani
Road
P.O. Box 4055
Zanzibar
Tel:+255.777.416529
Tel:+255.24.2234050
Fax:+13094172841
musicacademy@
zanlink.com
www.zanzibarmusic.org

My father Matona was a famous musician and most kidumbak¹ and taarab players got famous by playing my fathers compositions. My inspiration I have definitely got from my father who taught me. From when I was young, our neighbors and friends in the street noticed and spoke about me having inherited my father's talent when they heard me drumming on my self-made drum.

Most musicians in the past wanted to do everything themselves and also kept their knowledge to themselves because they were afraid that others would be better than them. There was no access to instruments and I had to do everything secretly like hiding the instrument and trying to teach myself very rapidly so as to return the instrument again. Only one person in the whole of Zanzibar showed interest to help me and this was Mohammed Elyas, after noticing that I made a step in the right direction showing seriousness. The elderly musicians, they used to frustrate the younger ones and make them always feel unwanted and useless. I did not care though and just tried to concentrate and focus on my career to try and be successful. Today I know how to play most of the traditional instruments well like: Qanun², Oud³, Violin, Nay⁴, Cello, Guitar, Accordion etc. And I am proud. My success in music is that I am entirely dedicated to it and I am driving my life on music only. I am working with music, whether it be teaching, playing, writing or composing around the clock.

In 2002 the Dhow Countries Music Academy DCMA opened its doors and I was asked to join as a teacher. I gave up my band and spend most of my time in the music academy teaching and studying. I was among the first teachers starting to work at the academy since it opened and I was in the board of trustee. With the help of the music academy I got the chance to get professional training abroad from famous teachers like for example Alfred Gamil in Cairo and teachers from Palestine who visited us at the academy like Khalid Gubran. I also benefited from education trips and musical exchanges with for example Norway Agder University and the Nordhorn Musikschule in Germany. Music has taken me around the world to countries such as France, Japan, Germany, Sweden, Spain, Denmark, Norway, Belgium, Egypt and other countries.

I would be a better musician than I am today if I would have had the chance to study and find education before.

Ein „Anderer Dienst“ in Tanzania

Samuel von Frommannshausen

Neben den bekannten Möglichkeiten des Zivildienstes in Deutschland, wie z.B. die Mitarbeit in Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege, gibt es noch weitere Alternativen zum Wehrdienst. Über verschiedene Träger kann man in die Ferne gehen und dort für ein bis zwei Jahre Erfahrungen im „Anderen Dienst im Ausland“ sammeln. Die Angebote und Voraussetzungen dafür sind vielfältig. Für manche braucht man eine Berufsausbildung oder ein Vordiplom, für andere reicht ein Schulabschluss. Viele Kirchen und Missionswerke fungieren als Träger und entsenden Zivildienstleistende. So auch die Landeskirche Kurhessen-Waldeck, zu der unser Kirchenkreis Schmalkalden gehört.

Der Kirchenkreis Schmalkalden hat seit 1972 eine Partnerschaft zur Ost- und Küstendiözese (ECD) der Evangelisch Lutherischen Kirche Tanzania (ELCT). Als sich nach der Wende neue Möglichkeiten ergaben, diese Partnerschaft zu gestalten und auszubauen, kam die Idee auf, sie auch personell zu stärken. So wurde gemeinsam mit der Landeskirche eine Zivildienststelle in unserer Partnerkirche in Tanzania, genauer gesagt an der Sekundarschule der ECD, dem Kisarawe Lutheran Junior Seminary (KLJS), geschaffen. Da das Ganze über die Landeskirche läuft, wird diese Stelle als Ersatzdienst anerkannt. Ich sollte der erste Zivi sein, der von unserem Kirchenkreis nach Kisarawe entsandt wurde.

Durch tanzanische Besucher in unserem Kirchenkreis und auch bei uns zu Hause hatte ich ein starkes Interesse an diesem Land entwickelt. Nach einem Urlaub dort und einem Workcamp im KLJS wurde dieses Interesse noch gestärkt, und ich wollte daraufhin einmal für eine längere Zeit nach Tanzania. So war ich überglücklich, dass sich mit Einrichtung der Zivildienststelle für mich die Gelegenheit ergab, für 15 Monate (damals 12 Monate Zivildienstzeit plus drei Monate, die man im Ausland mehr leisten muss) nach Tanzania zu gehen. Mit dem gerade abgeschlossenen Abitur in der Tasche machte ich mich so Anfang August 1999 auf, nicht ins Unbekannte, da ich mit dem KLJS schon durch das Workcamp vertraut war und einige Freunde in Tanzania hatte, aber doch ins Ungewisse. Denn nach zwölf Jahren Schulalltag stand ich vor einem ganz neuen Lebensabschnitt, der mich sehr verändern sollte. Vor meinem Abflug war alles noch etwas vage. Als Aufgaben wurden vorher nur grob Arbeit in der Schulbibliothek und Computer-

Samuel von Frommannshausen war von August 1999 bis September 2000 Zivildienstleistender im „Anderen Dienst im Ausland“ am Kisarawe Lutheran Junior Seminary, ECD, Tanzania, beendet z.Zt. sein Studium der Afrikanistik und Erziehungswissenschaften in Leipzig.

*Kontakt:
jam_packed@
hotmail.com*

isierung dieser genannt. Ich wusste nicht wie und wo ich wohnen sollte. Swahili sprach ich noch nicht. Ich hatte lediglich die Schnupperkurse in Bethel mitgemacht, denn der Intensivkurs fand nach meinem Abflugtermin statt. Auch eine Aufenthaltsgenehmigung hatte ich noch nicht. Diese war von unserer Partnerkirche bei der tanzanischen Einwanderungsbehörde beantragt worden, doch bis zu meinem Abflug kam keine Rückmeldung, so dass ich mit einem Touristenvisum einreisen musste. Der Antrag wurde später sogar abgelehnt. Erst nach der erneuten Beantragung bekam ich im Oktober endlich das ersehnte Papier, welches mir den Aufenthalt von einem Jahr in Tanzania ermöglichte und weitere Erleichterungen brachte. Trotz dieser Unsicherheiten freute ich mich auf das bevorstehende Jahr in der Ferne und reiste auf Gott vertrauend aus.

Am Dar es Salaam Flughafen wurde ich freudig vom Generalsekretär der Diözese, der Schulleitung und einigen Schülern empfangen. In Kisarawe lebte ich mich dank der einer großen Familie ähnelnden Atmosphäre an der Internatsschule schnell ein. Ich bekam die Wohnung im ersten Stock des alten Missionarshauses, welche ich mir zunächst mit dem Schulpfarrer teilte, der eigentlich in Dar es Salaam wohnte. Anfangs wurde ich natürlich als Gast behandelt und umsorgt. Das mag zwar angenehm sein, doch wollte ich auf Dauer nicht anders behandelt werden als die anderen Mitarbeiter und Schüler. So begann ich, mich in das alltägliche Leben zu integrieren. Ich holte mein Wasser, wenn das Regenwasser alle war, selbst von den ein bis zwei Kilometer entfernten Brunnen und aß das normale Schulessen mit (fast jeden Tag mittags und abends Ugali und Bohnen), statt mich bekochen zu lassen. Selbst kochen konnte ich anfangs wegen des fehlenden Kochers nicht und später nur selten, wegen der fehlenden Zeit. So kam ich schnell den Schülern näher, die mit 14 bis 24 Jahren in meinem Alter waren. Beim gemeinsamen Essen, mal in den Dormitories, mal bei mir, lernte ich viel von ihnen über das Leben in Tanzania. Die Schüler waren außerdem sehr interessiert daran, mir Swahili beizubringen. Durch die viele Zeit, die ich mit ihnen verbrachte, und durch ihre Bemühungen lernte ich es schnell. Nach ca. vier Monaten begann ich, selbst zu sprechen, zwar noch gebrochen, aber ich konnte mich verständigen. Sehr hilfreich dabei war ein Schüler, der als Kind einige Jahre in Deutschland verbracht hatte und daher deutsch sprach. Da er beide Kulturen und Sprachen kannte, fiel es ihm leicht, mich auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten hinzuweisen, mir beim Einleben und Verstehen der für mich neuen Kultur zu helfen und mir Swahili beizubringen. Die Bereitschaft, die Sprache zu lernen und mich auf die tanzanische Lebensweise einzulassen, auch wenn dies nicht immer einfach war, half mir sehr, von den Schülern und Lehrern als einer der ihren an-

genommen zu werden. Für die, die mich kannten, war es letztendlich egal, ob ich schwarz oder weiß war, deutsch oder tanzanisch. Für sie war ich einfach Mensch wie sie auch.

Meine Arbeit bestand aus drei Aufgaben: 1. die Bibliothek in Ordnung bringen, 2. Instandhaltungsaufgaben an der Schule erledigen und 3. Musikunterricht geben. Die Bibliothek nahm schließlich den größten Teil meiner Arbeit ein. Ich fand sie in einem recht schlechten Zustand vor. Sie war in einem Klassenraum untergebracht und wurde von einigen Schülern kommissarisch geführt. Sie hatten aber nicht die Zeit und Muße, sich genügend darum zu kümmern. Somit begann ich erst einmal, die ganzen Bücher zu sichten und nach den Fächern und Themen zu sortieren. Viele Bücher musste ich nach Rücksprache mit den Lehrern aussortieren, da sie veraltet (aus den 60ern) und/oder nicht im tanzanischen Schulsystem zu verwenden waren (Ich erfuhr, dass diese alten Bücher von den USA „gespendet“ worden waren). Nach der ersten Sichtung und Grobsortierung begann ich, die Bücher zu nummerieren und zu registrieren. Da man einen Katalog des Bestandes der Bibliothek brauchte, der vorhandene Computer dazu aber nicht zu benutzen war, schrieb ich mit einer alten Schreibmaschine Karteikarten für jedes Buch. Zum Glück halfen mir oft Schüler bei der langwierigen Arbeit des Nummerierens und Beschriftens. Als der erste Raum des neuen Bibliotheksgebäudes fertig wurde, sollten wir mit den Büchern dahin umziehen. Da Regale fehlten, entschloss ich mich kurzer Hand, einige Spendengelder unseres Kirchenkreises in Holz umzusetzen und damit neue, große Regale für die neue Bibliothek zu bauen. So konnten wir bald die Bibliothek für die Schüler neu eröffnen. Ich übernahm den Bibliotheksdienst und registrierte dabei weiter Bücher. Generell wurde mir viel Freiheit und Eigenverantwortung bei der Gestaltung der Arbeit gelassen.

Durch den Umfang der Arbeit in der Bibliothek blieb wenig Zeit für die anderen Aufgaben. Für Instandhaltung wurde, wenn nötig, außerdem ein lokaler Fundi (Handwerker) eingestellt, so dass es da auch nicht viel für mich zu tun gab. Das einzige, was ich in die Richtung gemeinsam mit einigen Fundis machte, war die Erneuerung der alten und Anbringung neuer Regenrinnen, damit mehr Wasser gesammelt werden konnte.

Der neu eingeführte Musikunterricht wurde nach wenigen Unterrichtsstunden wieder gestrichen. Er sollte für Form I und II (entspricht unserer 8. und 9. Klasse) zusätzlich zum eigentlichen Unterricht angeboten werden. Da das natürlich eine Mehrbelastung für die Schüler bedeutete und viele nicht so interessiert daran waren, machten sie nicht mit und boykottierten teilweise den Unterricht. Außerdem fehlten mir die Erfahrungen und Methoden, vor über 50 Schülern zu stehen und diese zu unterrichten. So wurde

stattdessen eine AG Musik für Schüler aller Klassen eingerichtet, zu der aber auch kaum Schüler kamen. Dafür wurde ich immer mehr in den Schulchor eingebunden, der von einem gewählten Schüler geleitet wurde. Anfangs sang ich nur mit, doch bald sollte ich auch Lieder aus meinem ehemaligen Gospelchor beibringen, und schließlich half ich auch bei der Organisation mit, z.B. bei der Teilnahme an einem regionalen und einem nationalen Chorwettbewerb. Nebenbei gab ich einigen interessierten Schülern Gitarrenunterricht.

Durch den Chor, die gemeinsame Musik, die wir auch in unserer Freizeit machten, die gemeinsamen Gänge zum Wasser holen, das gemeinsame Wäsche waschen am Brunnen, die kirchlichen Programme der Schule, an denen ich teilnahm, das gemeinsame Essen usw. war ich bald fester Bestandteil des Schullebens. Als ich in Kisarawe ankam, hatte ich mir vorgenommen, alles, was ich in meiner Kultur in Deutschland gelernt hatte, erst einmal beiseite zu legen und mich ganz auf Tanzania einzulassen. Ich wollte quasi bei Null anfangen und lernen. Dies tat ich dann auch und es funktionierte. Ich lernte das Leben in Kisarawe und lernte dabei aber auch viel über mich selbst und die deutsche Kultur. Ich versuchte, mich zu integrieren und bald wurde ich ein Teil Kisarawes. Die Sprache war dabei eine große Hilfe. Ohne Swahili zu sprechen, hätte ich mich nie so intensiv mit den Schülern und Lehrern unterhalten können, hätte nie so einen engen Kontakt bekommen.

Dieses Jahr prägte mein ganzes Leben. Wieder zurück in Deutschland sah ich viele Dinge anders als vorher, vieles, was ich vorher als wichtig erachtet hatte, wurde relativiert. In dem Jahr lernte ich, dass vieles im Leben, womit wir hier unsere Gedanken belasten, gar nicht so bedeutend ist. Ich lernte, dass der Mensch selbst das Wichtigste ist, nicht das, was er besitzt und nach außen darstellt. Ich lernte, dass man auch mit wenig glücklich sein kann, wenig wirklich zum Leben braucht. Dass wenig zu haben und in einfachen Umständen zu leben nicht unbedingt Armut bedeutet, solange man das hat, was man braucht, solange man Menschen hat, die für einen da sind. Dass Zuhören oft wichtiger ist als Sprechen. Dass es viele Wege gibt, Dinge zu tun und dass der mir bekannte oder bei uns als einzig richtig erachtete Weg nicht unbedingt überall der beste sein muss und nicht überall funktioniert. Dass es zwar Unterschiede zwischen den Sprachen, Kulturen und Lebensweisen gibt, dass wir aber trotzdem alle gleichwertige Menschen sind, mit den gleichen Freuden, Sorgen und Bedürfnissen. Ich kann nur jedem raten, der die Möglichkeit dazu hat, eine Zeit in einer anderen Kultur zu arbeiten und sich dieser dabei voll hinzugeben. Man lernt hierbei nicht nur über die Anderen, sondern auch viel über sich selbst und die eigene Kultur. Man macht Erfahrungen, die das Leben verändern können.

Die guten Mediziner, wie ich, heißen Mganga

*Hababou Suleiman Vuai **

Ich besitze spezielle Kräfte, die unter Menschen sehr selten sind. Ich kann mit diesen Fähigkeiten meinen Klienten bei Problemen helfen, über die Jahre hinweg habe ich vielen Leuten geholfen, denen kein konventioneller Arzt helfen konnte. Manchmal helfe ich auch Leuten, die vor dem Gericht stehen und gerettet werden müssen. Es gibt viele Dinge, die nur lokale Mediziner tun können. Ein lokaler Mediziner kann beides, den Menschen helfen oder sie zerstören. Die Mediziner, die helfen können, erfahren einen unglaublichen Respekt, im Gegenteil zu den schlechten Medizinern, vor denen jeder Angst hat. In unserer Landessprache (Swahili) heißen diese Mchawi. Die guten Mediziner, wie ich, heißen Mganga. Das bedeutet Doktor.

Es gibt zwei verschiedene Möglichkeiten, meine Kunden zu betreuen. Die eine wäre mit Hilfe eines „Jini“. Das ist ein übermenschliches Wesen und wird nur von den Menschen gesehen, die diese speziellen Kräfte besitzen. Diese Kräfte kann man entweder durch einen Zufall bekommen oder man erbt sie innerhalb der Familie. Andere wiederum haben einen Master (Lehrer), der ihn weitergibt, das geschieht, wenn eine Person für längere Zeit mit einem Mganga zusammenarbeitet. Wenn der Lehrer dann sehr alt, gibt er seinen Jini an seinen besten Lehrling weiter.

Aber es gibt auch andere Wege diesen Jini zu erlangen. Das passierte mir vor 34 Jahren und es war eine unglaubliche Geschichte. Ich war auf dem Weg zur Höhle, um schwimmen zu gehen, da sah ich eine alte Frau unter einem Baobabbaum sitzen. Ich kannte die Frau, aber als ich näher kam, verschwand sie. Ich rief dreimal hinter ihr hinterher, aber ohne Erfolg. Dann entschied ich mich nach Hause zu gehen und das traf ich sie plötzlich sitzend vor meiner Tür, mit einem Seil um ihre Hüften gebunden. Ich erzählte ihr die Geschichte, aber sie sagte mir, dass sie es nicht war.

An einem anderen Tag, traf ich die Frau wieder, diesmal beim Meer, als ich gerade fischen gehen wollte. Ich sah sie an, ich konnte ihr Gesicht erkennen, aber nicht sehr deutlich. Als ich näher kam verschwand sie wieder. Ich entschied mich, nicht fischen zu gehen. Ich ging nach Hause und dort war wieder die alte Frau, und als ich sie fragte, ob sie es war, sagte sie, dass sie ihr Haus den

ganzen Tag nicht verlassen hatte. Am nächsten Tag starb die alte Frau und ich wurde sehr krank. Das dauerte zwei Wochen. Ich war bei verschiedenen Wagangas, aber niemand konnte mein Problem herausfinden. In den Nächten machte ich viele seltsame Geräusche und die anderen kamen zu mir ans Bett und hörten zu. Es war wie ein Traum, aber ich konnte mich nicht daran erinnern. Nur die, die mir zuhörten, konnten sagen, wovon ich in diesen Nächten sprach. Meist waren es Warnungen für Dinge die in naher Zukunft passieren sollten.

Dann begann eine furchtbare Zeit, in der ich mich häufig mit meiner Frau stritt. Jedes Mal, wenn ich etwas sagte, führte es zum Streit. So entschied ich mich, noch mal zu einem Mganga zu gehen und diesmal konnte der mir helfen. Er fand mein Problem und sagte mir, dass ich einen Jini in mir hatte. Es war ein weiblicher Jini und dieser mochte meine Frau nicht. Und jedes Mal, wenn diese Jini kam, hatte ich einen Streit mit meiner Frau. So musste ich einen Weg finden, um sie zu kontrollieren. Daher ging ich zurück zum Mganga und mit Hilfe eines bestimmten Tanzrituals, rief er sie zu sich. Er fragte sie, was sie wolle und sie sagte, dass sie zwei silberne Ringe wolle. So kaufte ich zwei silberne Ringe, welche ich nun ständig trage.

Ich lernte von diesem Mganga, wie ich meine Jini rufen muss, denn wenn immer ich einen Auftrag habe, nutze ich ihre Hilfe. Dann ist alles sehr einfach. Ich bereite ein „Chano“ vor. Das ist ein Holztablett, was man normalerweise zum Wäsche waschen benutzt, und man legt zwei Eier darauf und Marash, ein speziell parfümiertes Wasser, und Sandelholz. Manchmal tue ich auch Honig dazu, frisch vom Mangobaum. Dann packe ich das Tablett in einen sauberen Raum und warte eine Weile. Dann schlafe ich ein und sie kommt, weckt mich und fragt, was sie tun soll. Ich mag es sehr, mit ihr zu sprechen und dann erzähle ich ihr, was ich machen will, um einem Kunden zu helfen. Sie übernimmt dann die Durchführungen, die ich nicht machen kann. Sie erzählt mir von den Leuten, die zu mir kommen, von ihren Problemen und wie wir sie lösen können. Sie geht auch in den Wald für mich, um Kräuter zu sammeln, die ich selbst nicht finden kann. Sie erzählt mir nie, wo die Kräuter stehen. Wenn irgendeine Gefahr besteht, kommt sie auch während der Nacht zu mir. Jedes Mal, wenn ich in den Wald gehe, folgt sie mir, um mich zu beschützen. Sie steigert mein Selbstbewusstsein sehr und ist immer da, um mir zu helfen. Meine zweite Alternative ist der Koran, den ich auch benutze, um Leute zu heilen. Der Koran hat bestimmte Kapitel, „Sura“, welche zur Heilung benutzt werden, z.B. bei Verhexungen oder anderen psychologischen Problemen. Aber das ist sehr gefährlich, da der böse Mediziner, der jemanden verhext hat, ihn zerstören kann, wenn er weiss, dass ich denjenigen heilen will. Es gibt viele gefährliche Dinge, die der Mchawi einem antun kann. Zum Beispiel,

wenn ein Mann einem anderen Mann die Frau wegnimmt, kann der lokale Mediziner den neuen Mann impotent machen und das ist das Schlimmste, was einem passieren kann.

In ländlichen Gegenden haben die Menschen viel Vertrauen zu den lokalen Mediziner, sogar mehr als zu den konventionellen Ärzten. Obwohl es viele Kampagnen gegen uns gibt, kommen immer mehr arme Menschen zu uns. Erstens brauchen sie nicht gleich zu bezahlen, sondern erst wenn die Therapie geholfen hat und dann geben sie mir nur so viel, wie sie es sich leisten können. In meinem Dorf, kommen die Leute gern zu mir, weil sie mich kennen. Ich frage sie nicht nach Geld, aber sie bringen mir welches, wenn sie es haben.

Natürlich kann dieser Beruf eine Menge Geld einbringen, wenn man ihn vollzeitlich ausführt und es auf das Geld abgesehen hat. Einige verlangen manchmal 100 000 TSh, besonders von den Menschen, die in Büros usw. arbeiten oder in anderen hohen Positionen. Viele Regierungsangehörige oder Parteimitglieder kommen zu mir, die entweder nach Möglichkeiten suchen, die Karriereleiter höher zu klettern oder ihre Gegner auszuschalten, die sie in mancher Hinsicht hindern.

Um in diesem Job zu überleben, braucht man einen starken Jini oder ein gutes Training, besonders wenn man mit dem Koran arbeitet. Ich lernte dies von meinem Vater, der sehr gut mit dem Koran umgehen konnte. Er gab mir einige Bücher, die ich bis heute als Referenzen nutze. Als ich 6 Jahre alt war, begann ich, den Koran zu lesen. Das war kurz nachdem meine Familie 1953 von Pemba nach Unguja übersiedelte. 1948 wurde ich auf Pemba geboren.

Ein guter lokaler Mediziner muss fair zu den Leuten sein. Er muss ehrlich zu ihnen sein und sie zu einem anderen Mediziner schicken, wenn er feststellt, dass er ihnen nicht helfen kann. Das passiert häufig. Wir haben alle unsere Spezialgebiete. Die einen können gut mit sozialen Problemen umgehen, z.B. mit Liebesaffären. Wenn es einen Konflikt gibt, zwischen einem Ehemann und einem anderen Mann, wird meist der Kunde, der zu uns kam mit seinem Problem, vorgezogen. Einige sind sehr gut bei Gerichtsverhandlungen. Wenn jemand zu mir kommt, der vor Gericht muss, schicke ich ihn zu einem höheren „Mganga“ in diesem Fall, aber nie zum Krankenhaus, weil die dort solche Fälle nicht bearbeiten. Ich nehme kein Geld. Es gibt eine Menge Schummler in diesem Geschäft. Die lokalen Mediziner, die es für Geld tun, verlieren sehr bald ihren Ruf, da einige ihrer Heilungsmethoden nicht mehr wirken und die Leute sich aufregen und ihn als Lügner beschimpfen. Aber wenn du nicht nach Geld fragst, vertrauen dir die Leute und wenn dann eine Heilung misslingt, hatten wir einfach kein Glück.

Aber der Patient kommt trotzdem wieder zu dir zurück, wenn er Hilfe braucht. Dann versuchst du es wieder oder du schickst ihn zu einem höheren Mganga.

Ich begann diese Arbeit ohne ein richtiges Training. Die einzige Bildung die ich hatte, war die Schulbildung, die jeder hier auf Sansibar haben kann, wenn er will. Ich wurde 1960 geboren und ging ab 1966 in Kidutani zur Schule. Nach der 10. Klasse ging ich zur Azania Secondary School in Dar es Salaam, um mein Abitur zu machen. Ich beendete 1978 meine Schulbildung. 1992 ging ich nach Indonesien und dann Malaysia, um Weiterbildung zum Geschäftsmann zu machen. Es dauerte 6 Monate, um das Praktikum abzuschließen.

Im Gegenteil zu anderen Medizinern, hatte ich das Glück bis zur 8. Klasse zur Schule zu gehen. Nach der Revolution 1964 arbeitete ich im Sansibar Verteidigungsministerium. 1968 kündigte ich jedoch und ging 1973 zur Aufsichtsbehörde für Busse, später 1986 wurde ich Sekretär bei der Kooperativen Union. Zur Zeit bin ich Sekretär bei einer NGO für behinderte Menschen im Unguja North B District. Ich arbeitete so weiter, denn mein Jini hat mir verboten, Geld als lokaler Mediziner zu verdienen. Die meisten meiner Therapien mache ich umsonst. Manchmal bekomme ich ein bisschen Geld.

Leben und Arbeiten in Tansania

*Dr. Frank Beier
und Silke Beier
leben und arbeiten
als Mitarbeiter
der Vereinten
Evangelischen
Mission VEM seit
2002 als Chirurg
am Krankenhaus
Ndolage bzw. als
theologische Lehrerin
in Ruhija.*

*Kontakt:
silkefrankb@
web.de*

Frank Beier, Ndolage

Es ist halb sieben, die Sonne geht auf und weckt uns. Aus dem Fenster können wir über eine Mittelgebirgslandschaft bis zum 15 km entfernten Viktoria-See blicken. Es ist noch genug Zeit, bis um viertel vor acht meine Arbeit im Krankenhaus Ndolage beginnt, auf dessen Gelände wir auch leben. So beginnt ganzjährig unser Tag hier in Nähe des Äquators.

Ausgereist sind wir am 1.8.2002 mit der Vereinten Evangelischen Mission (VEM), die ihren Hauptsitz in Wuppertal hat. Ich war bereits 1983 als Student durch Vermittlung der VEM für 2 Monate in Ndolage, 1989/90, ebenfalls über die VEM, hat meine Frau ihr Theologiestudium für ein Jahr in Makumira fortgesetzt und ich war als Arzt im Status eines Volontärs im Krankenhaus Nkoaranga, beide im Norden Tansanias am Berg Meru, tätig. Seit unseren ersten Kontakten zur VEM hat die Mission eine grundlegende Wand-

lung erfahren. Die Kirchen aus Afrika, Asien und Deutschland sind zu gleichberechtigten Entscheidungsträgern geworden und das Gremium, das die letzte Entscheidung über unsere Entsendung hatte, steht unter der Leitung eines Afrikaners. Da im Etat der VEM nur eine Stelle vorgesehen war, haben wir offiziell beide Teilzeitstellen. Meine Frau ist theologische Lehrerin in Ruhija, einer Bildungsstätte der vier evangelisch-lutherischen Diözesen am Viktoria-See, ich arbeite als Chirurg im Krankenhaus. Uns war es sehr wichtig, dass wir beide offiziell ausgesandt sind, auch wenn dies keine finanziellen Vorteile bringt.

Bei den meisten entsendenden Organisationen ist es nicht vorgesehen, dass sich der Stellenbewerber den zukünftigen Arbeitsplatz ansieht, man geht sogar davon aus, dass dieses von der Partnerorganisation als Zeichen mangelnden Vertrauens bewertet wird. Diese Einstellung ist dringend zu überdenken, da ich nun schon von einigen Stellen gehört habe, die gar nicht für Mitarbeitende aus Übersee geeignet waren und die man nur weiterführte, weil die Europäer kostenlos kommen und auch noch Geld mitbringen. Problematische Arbeitsstellen gibt es in Tansania genauso wie in Deutschland.

Arbeiten in Tansania bedeutet natürlich auch Leben in Tansania. Die ganze Familie zieht um in das Umfeld der Arbeit. Unser 1998 geborener Sohn ließ seinen geliebten Kindergarten, Möglichkeiten der Frühförderung wie z.B. Schwimmunterricht und alle seine sozialen Kontakte hinter sich und wohnt dafür in einer paradiesischen Natur und sieht seinen Vater nun jeden Morgen, was in Deutschland nicht der Fall war. Bei unserem Eintreffen war das gesamte Krankenhausgelände mit Mücken verseucht und so brachte die neue Arbeit der Eltern auch dem ersten Anschein nach ein deutliches Gesundheitsrisiko für ihn mit sich. Auch die andere Einstellung gegenüber Kindern färbt vom Beruf auf das Privatleben ab. Hier werden die Kinder von Mädchen, oft aus der Großfamilie, betreut, die keine Ausbildung oder Arbeit finden, so dass beide Eltern berufstätig sein können, das Argument, dass die Kinder auf einen warten, zählt nur wenig und wird vielleicht als exotische Eigenart des Europäers akzeptiert. Während wir uns nicht vorstellen können, unsere Kinder in ein Internat zu senden, legen sich die Eltern hier krumm, um ihren Kindern gerade dieses zu ermöglichen.

Die Arbeit hier besteht zur einen Hälfte aus der Arbeitsstelle und zur anderen Hälfte aus „Tansania“. Gerade wenn einmal Abstand zur Arbeit Not tut, kann dieses einmal schwierig werden. Die gewohnten Hilfen in persönlichen Krisen sind weit entfernt. Es ist deshalb wichtig, vor der Ausreise mit sich selbst ins Reine zu kommen, psychisch stabil zu sein und auch eine gute geistliche Grundlage zu haben.

Eine klare Trennung von Beruf und Freizeit ist hier recht fremd. Es ist einfacher als in Deutschland, die Arbeit für private Besorgungen zu verlassen. Wenn andererseits aber in der Freizeit auf der Arbeit ein Problem anfällt, dann ist Erreichbarkeit selbstverständlich. Der Betrieb wird viel stärker als tragende Gemeinschaft verstanden. Die neuen Krankenpflegeschüler wurden hier begrüßt, dass sie nun ihre alte Familie verlassen hätten, um nun in der Gemeinschaft der Krankenpflegeschule zu leben. Als unser privater Gärtner kürzlich heiratete, war es selbstverständlich, dass sich ein Komitee von Hospitalsmitarbeitern bildete, das ihm einen Großteil der Hochzeit organisierte. Die sozialen Verpflichtungen können einen erheblichen Einsatz erfordern.

Stark geprägt ist unser Leben durch das Wohnen in exponierter Position und der permanenten Erreichbarkeit, gut vergleichbar mit dem klassischen Pfarrhaus. Immer wieder gibt es Gäste, auf die man sich freut, Anfragen von Seiten der Arbeit und es tauchen immer wieder Kleinhändler und Bittsteller auf, die einen weitgehend von der Arbeit abhalten können. Auch die Rolle als Anlaufstelle für Europäer ist nicht zu unterschätzen: Offizielle Gäste, Studenten, Missionstouristen, Erkrankte. Die einzige Möglichkeit, direkt von Ruhija ins Krankenhaus von Ndolage zu kommen, ist die Mitfahrt bei meiner Frau am Donnerstagabend. Für uns ist vieles dadurch einfacher geworden, dass wir uns gleich zu Beginn unseres Aufenthaltes hier ein kleines Gästehaus bauen lassen haben. Genauso hilfreich war es, dass unser Gärtner bald einen Führerschein gemacht hat. So ist es viel leichter zu helfen, wenn z.B. Angehörige von Freunden in einem abgelegenen Dorf erkrankt sind oder auch private Besucher abgeholt werden müssen.

Die Grundeinstellungen zur Arbeit sind stark von dem Leben in der Shamba, der kleinen eigenen Landwirtschaft, geprägt. Dinge werden erst erledigt, wenn sie akut werden. Warum soll eine Aufenthaltserlaubnis schon verlängert werden, wenn sie erst in 3 Wochen abläuft? Paralleles Arbeiten ist oft ein Fremdwort, alles wird brav nacheinander angegangen, auch wenn dadurch immer wieder lange Wartezeiten entstehen. So war es für manchen befremdlich, dass ich die langen Übergangszeiten zwischen zwei Operationen für eine Visite nutzte anstelle einfach im OP zu warten. Aus deutscher Sicht ist diese Langsamkeit genauso fremd wie die Tatsache, dass man oft z.B. in der Nacht wieder die selbe Schwester auf der Arbeit trifft, mit der man schon mittags auf einer anderen Station zusammengearbeitet hat. Ein deutscher Operationsbetrieb, der so strikt durchorganisiert ist, dass alles durcheinander kommt, wenn der Patient noch einmal auf die Toilette muss, ist hier nicht vorstellbar.

Im Vergleich zu Deutschland müssen schwierigste Aufgaben mit einer sehr geringen formalen Ausbildung geleistet werden. Gute

Führungskräfte sind gerade auf dem Lande sehr rar. Dass gewisse administrative Schwächen entstehen, wenn ein Krankenhaus mit 250 Betten und einem Einzugsgebiet von über 130.000 Einwohnern nur über eine angelernte Sekretärin verfügt, versteht sich von selbst. Andererseits ist es beeindruckend, wenn ein „Clinical Officer“ mit Realschulabschluss und dreijährigem Medizin-Kurs nun sowohl größere Operationen als auch Ultraschall-Untersuchungen von Herz und Bauchorganen kompetent durchführen kann. Auf Grund der großen Not und der Freundlichkeit der Mitarbeitenden ist es leicht, eine befriedigende Arbeit zu finden. Ein großes Problem sehe ich in der hier sehr ausgeprägten formalen Hierarchie. Die Kinder werden von klein auf erzogen, gehorsam zu sein. Wer eine Führungsposition erreicht hat, geht davon aus, dass er nun alles allein entscheiden kann und muss. Die Ehrerbietung gegenüber einer Führungspersönlichkeit kann sich auch gerade darin äußern, dass lange Wartezeiten selbstverständlich sind, auch wenn dadurch der ganze Betrieb lahmgelegt ist.

Ansonsten: Wir leben hier in Ndolage bei angenehmen Temperaturen zwischen 15 und 30 Grad, die Kinder sind bei robuster Gesundheit, die Eltern sind häufiger als in Deutschland von Erkältungen genervt. Die regelmäßige Versorgung mit Wasser und Strom, ein Internetanschluss, Telefon (Festnetz und Mobil) sind (fast) immer gewährleistet und die Sicherheitslage ist gut. An anderen Orten im Lande ist alles ganz anders und all die obigen Gedanken sind natürlich sehr subjektiv geprägt.

Schon jetzt weiß ich, dass wir nach unserer Rückkehr nach Deutschland Ndolage sehr vermissen werden.

Man muss der Kundin klar machen, wie schön sie aussähe

Anthony

Seit einigen Jahren verdiene ich mein Geld mit dem Verkauf von Mitumba auf den Straßen Daressalams. Man nennt uns Machingas, das kommt vom Englischen „magic boys“. Aber so faszinierend ist unser Job leider nicht, wie manche glauben.

Ich habe sieben kleinere Geschwister, mein Vater arbeitet manchmal als Tagelöhner, meine Mutter verkauft in unserem Viertel Teig-

taschen. Ich musste nach 3 Jahren die Schule abbrechen. Meine Familie lebt in Korogwe. Ich ging dann in die Hauptstadt, weil ich dachte hier etwas zu verdienen. Es gibt aber so viele Jugendliche, die das gleiche wollen. Eines Tages bekam ich die Möglichkeit als Tagelöhner zu arbeiten: bei einem indischen Importeur von Mitumba große Ballen in kleinere Ballen umzupacken. Dadurch bekam ich Kontakt zu Markthändlern. Ich sah auch, wie viele Jugendliche früh morgens Kleidungsstücke kauften, um sie tagsüber auf den Strassen zu verkaufen. Das wollte ich auch machen, weil ich dachte damit viel Geld zu verdienen. Ich sprach einen Markthändler an, ob ich nicht einige Kleidungsstücke auf Kommission bekommen könnte, um sie ihm dann abends zu bezahlen. Da er mich nicht kannte, wollte er erst nicht. Also habe ich mir etwas Geld geliehen und angefangen, selber welche zu kaufen.

Es ist ein sehr mühsames Geschäft. Morgens um 5.00 Uhr muss man sehr genau aufpassen, welche Ware man kauft und um die Preise feilschen. Dann muss man die Ware äußerlich in Stand bringen, damit die Kunden und Kundinnen sie beim ersten Blick attraktiv finden. Also heißt das zumindest bügeln, wofür man den Strom an einem Bügelplatz zahlen muss. Dann braucht man ein Depot, wo man einen Teil der Kleidung lassen kann, nicht weit, aber beaufsichtigt, damit sie niemand klaut. Dann läuft man durch die Strassen, auf der Suche nach einer potentiellen Kundin (ich bin auf Frauenkleider spezialisiert). Dann muss man der Kundin klar machen, wie schön sie aussähe, wenn sie dieses Kleid kaufen würde. Es sind natürlich solche Frauen meine Kundinnen, die in Büros oder beim Staat arbeiten, denn die Preise der Kleidung sind höher als auf dem Markt und auch die Qualität (3-5 Euro). So laufe ich seit 5 Jahren jeden Tag durch die Stadt, 12 Stunden. Gegen Monatsende haben die Kundinnen kein Geld und man verkauft kaum etwas. Am schlimmsten sind aber die ständigen Repressalien durch die Behörden und die Polizei. Die Stadt will uns fliegende Händler loswerden. Sie meinen, wir würden das Stadtbild verschandeln, die Leute belästigen und den Verkehr stören. Oft gibt es Razzien und die Polizei nimmt uns einfach die ganze Ware weg. Diese Razzien ruinieren viele von uns, v.a. dann, wenn wir nach einiger Zeit die Ware auch auf Kommission bekommen – dann können wir den Händlern ihr Geld nicht zurückzahlen und keiner traut uns mehr – oder wir sind ruiniert und haben kein Geld mehr, um neue Ware zu kaufen.

Das Geschäft ist auch deswegen recht mühsam, weil man es eigentlich nur solange machen kann, solange man jung ist. Jeden Tag 12-16 Stunden durch die Stadt zu laufen hält man nicht viele Jahre aus. Das Ziel ist immer so viel Geld zu sparen, dass man dann einen Stand auf dem Markt haben kann – aber das schaffen nur wenige.

Schlimm ist es auch wenn man krank wird. Immer wieder habe ich Malaria – das ist hier in Dar normal, dann kann man aber nichts

verdienen. Ich brauche aber selber Medikamente und kann deswegen der Familie kein Geld schicken – denn meine Geschwister und Eltern sind auf das Geld angewiesen, dass ich ihnen schicke, da alles immer teurer wird. So bin ich zwar froh, dass ich in den Jahren so viel von den Wünschen der Kundinnen verstehe, dass ich 30-40 Euro am Monatsende habe, aber ich wünschte, ich könnte die Ware auf dem Markt verkaufen. Denn die Händler verdienen auch an der Ware mit, die sie an die Machingas in Kommission geben.

Interview von
Francisco Mari,
aus: Dachverband Fair-Wertung, Jahresbericht 2006, S.11

Kontakt:
info@
fairWertung.de
www.fairwertung.de

Erfahrungen als Sprachlehrerin für Swahili

Irmtraud Herms

Oft hörte ich die Frage: Wie kann jemand, der kaum in Tansania gelebt und gearbeitet hat, die Swahili-Sprache so gut beherrschen, dass er sie anderen beibringen kann? Um Fähigkeiten und Fertigkeiten in einer Fremdsprache zu erwerben, braucht man Theorie und Praxis. Es ist einerseits ein intensives Studium der Grammatik und der Lexik erforderlich, andererseits muss man phonetische und Konversationsübungen mit einem Muttersprachler machen. Denn – wie es so schön heißt – „Sprache lernt man durch Sprechen“. Durch Lektüre verschiedener Textsorten (z.B. Zeitungen, Romane, Gedichte) zu unterschiedlichen Themen muss man ständig den Wortschatz erweitern. Mit dieser Methodik bei meinem Studium der Afrikanistik und Sprachwissenschaft an der Universität Leipzig in den 1960er Jahren hatte ich gute Kenntnisse in den afrikanischen Sprachen Swahili, Hausa und Yoruba erworben. Danach lehrte ich jahrzehntelang das Swahili an der Universität Leipzig und publizierte dafür Unterrichtsmaterialien. Zu DDR-Zeiten konnte ich einige Male als Dolmetscherin für Swahili nach Tansania fahren.

Seit den 1970er Jahren engagierte ich mich in der Partnerschaftsarbeit meiner evangelischen Kirche mit der Evangelisch-Lutherischen Kirche Tansanias (ELCT). Nach der Wende wurde ich von der Berliner Mission gefragt, ob ich bereit wäre, die Leitung der Sprachschule der ELCT in Morogoro zu übernehmen. Dorthin werden Missionare (Theologen, Ärzte, Techniker usw.) evangelischer Kirchen aus der ganzen Welt, in zunehmendem Maße auch Katholiken, für vier Monate (oder kürzer) geschickt, um in einem Intensivkurs die Swahili-Sprache zu lernen.

Dr. Irmtraud Herms war von 1995-1998 als Mitarbeiterin des Berliner Missionswerkes Leiterin der Sprachschule in Morogoro. Davor und danach unterrichtete sie an der Universität Leipzig.

Kontakt:
Irmtraud.Herms@
web.de

Diese Ausbildung halte ich für wichtig und sinnvoll: Denn will jemand in Tansania oder Kenia für längere Zeit effektiv arbeiten und ein Vertrauensverhältnis zur Bevölkerung herstellen, sind Swahili-Kenntnisse unerlässlich. Das Swahili wird überall im Land gesprochen, es ist die offizielle Sprache. Englisch ist die Unterrichtssprache an Oberschulen und Universitäten, in der höheren Gerichtsbarkeit und internationalen Kommunikation.

Diese Aufgabe der Sprachausbildung in Morogoro wollte ich gern übernehmen. Ich wurde von der Universität Leipzig beurlaubt und arbeitete also von 1995-1998 als Berliner Missionarin in Tansania. Zu meinem Gehalt trugen auch die anderen Missionswerke Deutschlands und die Kirchenprovinz Sachsen bei, da mein Wohnort Halle (Saale) dazu gehört.

Der Anfang meiner Arbeit in Morogoro war schwer. Ich hatte ja schon viele Jahre eigene Erfahrungen in der Lehre gesammelt und Lehrmaterialien publiziert, musste aber die dort vorhandenen Bücher und Unterrichtsmethoden verwenden, wie es schon jahrelang Praxis war. Auch das Medium Englisch war anfangs ungewohnt. Mit den tansanischen Lehrerinnen und Hilfslehrern (Abiturienten, die die Drillübungen mit den Sprachschülern in kleinen Gruppen machten) konnte ich gut zusammenarbeiten, was vieles erleichterte. Ich konnte auch noch selbst im Swahili dazulernen – das kam mir bei der Überarbeitung des Wörterbuchs Swahili-Deutsch zugute. Tägliche Zeitungslektüre, Radiohören (Fernsehen gab es nicht) und Gespräche mit vielen Leuten bereicherten meine Sprach- und Landeskenntnisse.

An der Sprachschule gab es auch interessante Begegnungen mit den Sprachschülern, die nicht nur aus Europa, sondern auch aus den USA, Südamerika, Indien, Korea, Australien und einigen afrikanischen Ländern kamen und unterschiedliche kulturelle und religiöse Traditionen und sprachliche Voraussetzungen mitbrachten. Durch die Arbeit im Land wird man Teil der dortigen Gesellschaft. Man ist in die sozialen Beziehungen vor Ort einbezogen. Ich hatte guten Kontakt zu meinen tansanischen Nachbarn, nahm an Festen und Trauerfeiern und am Leben der Kirchgemeinde teil. Eine echte Herausforderung war, dass ich ein paar Mal gebeten wurde, am Sonntag im Gottesdienst, an dem auch einige hundert Oberschüler teilnahmen, in Swahili zu predigen.

Als reicher „Mzungu“ wird man immer wieder um Geld oder auch Trinkwasser gebeten. Einerseits kann man sich schwer offensichtlicher Not verschließen, andererseits ist es unmöglich, alle Wünsche zu erfüllen. Hier muss jede(r) lernen und dann für sich entscheiden.

Ich bin dankbar, dass ich über die Sprache andere Kulturen viel besser und tiefer verstehen konnte. Es sind in diesen drei Jahren auch viele Freundschaften entstanden, die ich nicht missen möchte.

FÖJ-Tansania

Freiwilliges Ökologisches Jahr in Tansania

Andrea Karsten, Deutsch-Tansanische Partnerschaft

Völkerverständigung und Entwicklung durch gemeinsame Arbeit Jugendlicher für Klimaschutz und erneuerbare Energien

Mit der Änderung des Fördergesetzes für das Freiwillige Ökologische Jahr hat die Bundesregierung 2002 die Voraussetzung für die Ausdehnung von Freiwilligendiensten auf das außereuropäische Ausland geschaffen. Auf der Basis dieses Gesetzes wurde das neue FÖJ-Tansania-Projekt gestartet. Über den tansanischen Projekt-Partner, die Dachorganisation Tanzania Solar Energy Association TASEA ist das FÖJ Tansania weit mit allen Akteuren aus dem Bereich Erneuerbare Energien vernetzt. Die Freiwilligen arbeiten in Einsatzstellen in Berufsschulen, Schulen, Firmen und NGOs. Sie arbeiten an der Spitze der Bewegung zur Förderung der erneuerbaren Energien in Tansania.

Das FÖJ-Projekt hat in Tansania fest Fuß gefasst. Die jungen Freiwilligen aus Deutschland arbeiten mit großem Einsatz. Sie werden in Seminaren vorbereitet und stehen hinter ihrer Aufgabe. Ein Jahr Einsatz für die Erneuerbaren Energien in Tansania bedeutet die Gleichzeitigkeit von nützlichem Tun für eine nachhaltige Entwicklung und persönlichen Gewinn durch einen großen Zuwachs an Erfahrung, Kompetenz und Selbstvertrauen.

Vielfalt der Arbeitsfelder

Angepasst an die Bedürfnisse der Einsatzstellen und die Neigungen und Qualifikationen der ausgewählten Teilnehmer/innen werden ganz unterschiedliche Arbeitsbereiche in Dar es Salaam und Arusha und auf dem Lande wahrgenommen.

Die Einsatzstellen in Tansania im Projektjahr 2005/2006

Kizimkazi mkunguni/ Sansibar, Solarwerkstatt in der Schule/ Pilotprojekt seit 2000

Seit fünf Jahren werden Kurse im Bau von SOLUX-Solarlampen in der Schule Kizimkazi mkunguni durchgeführt. 14 Schulen sind inzwischen mit Solarlampen-Verleihstationen ausgestattet, das Know-how ist angesiedelt. Nun soll der Schritt in die Selbständig-

DTP e.V.
Max-Brauer-Allee 44, 22765
Hamburg
Tel 040 38616113
Fax 040-38618701
www.d-t-p-ev.de
andreakarsten@gmx.de

Plätze: 15 ab 2006/2007

Dauer: 12 Monate
Länder: Tansania
Ziele: Förderung Erneuerbare Energien in Tansania, Völkerverständigung

Einsatzbereiche: Berufsschulen, Schulen, NGOs, Unternehmen

Bewerbung: Bis Mitte März, erforderliche Unterlagen sind auf der Homepage des Vereins beschrieben, Auswahlwochenende Anfang April

Pädagogische Betreuung:
 5 Seminare, Betreuung in Tansania, Interkulturelles Training und Kisuaheli (Berlin), Vorbereitungsseminar Entwicklungszusammenarbeit und Erneuerbare Energien (Glücksburg) Einführungsseminar: angepasste Technik, Begegnung, Umfeld und Sprache (Dar es Salaam), Zwischenseminar (Tansania) Rückkehrer/innenseminar ganzjährige Betreuung in Tansania durch die Tanzania Solar Energy Association TASEA.

Voraussetzungen: Interesse an Ökologie und Erneuerbaren Energien; gute englische Sprachkenntnisse; Offenheit, sich auf fremde Kulturen einzulassen

keit erfolgen. Von Sansibar aus wurden viele Projekte initiiert wie z.B. das erste Solartechnikbuch in der Landessprache Kisuaheli und die solare Elektrifizierung der Halbinsel UZI. Alle Arbeiten erfolgen in enger Zusammenarbeit mit der Universität Dar es Salaam und mit der Tanzania Solar Energy Association TASEA, die auch das Projekt mit den kleinen Batterieladestationen wissenschaftlich begleitete. Neu sind Projekte „Plant your Palmtree“ und solares Kochen/Backen sowie Kochen und Backen mit energiesparenden Öfen, um die die Frauengruppe Tufahamiane einzubeziehen.

Dar es Salaam: TASEA Tanzania Solar Energy Association
www.tasea.org

2000 fanden sich die tansanischen Pioniere für die Entwicklung der solaren Energien unter dem Motto "lighting the way for Solar Energy" zusammen und gründeten den Dachverband Tanzania Solar Energy Association TASEA. Durch gezielte Lobbyarbeit für die Förderung der erneuerbaren Energien wurde TASEA bekannt. Die inzwischen beinahe 100 Mitglieder von TASEA kommen aus Universität, Wirtschaft, Regierung, Kirchen und NGOs. Seit 2004 ist TASEA als Partner der DTP zuständig für die Betreuung der Teilnehmer/innen am FÖJ Tansania. Auch die Einsatzstellenauswahl und die Netzwerkbildung werden von TASEA und DTP gemeinsam wahrgenommen. Die Freiwilligen arbeiten zusammen mit der Betreuerin Olivia Lyimo im TASEA Office im Stadtteil Kijitonyama.

Dar es Salaam: Umeme Jua Ltd.

Eine Firma aus dem Bereich Solartechnik setzt Freiwillige für Office- und „Field work“ ein.

Mafinga: Lutheran Vocational Training Centre

In Mafinga gibt es das erste Department of Renewable Energies in einer tansanischen Berufsschule. Energiesparende Öfen, Biogasanlagen und solare Warmwassererhitzer stehen auf der Tagesordnung. Eine Spezialität ist der Bau von kleinen Solarmodulen aus Solarzellenbruch. Die Freiwilligen haben zudem das solare Brotbacken eingeführt. Sie versuchen auch, Fundraising-Kontakte zu erschließen, um neue Ausstellungsräume für die in Mafinga hergestellten Techniken einrichten zu können.

Arusha: Sustainable Development through Renewable Energies Tanzania SuDeRETA

Sudereta ist die Partner NGO für das gerade begonnene Gtz-Projekt (Integration Nürnberg) für die solare Entwicklung ländlicher Regionen. Die Freiwilligen beteiligen sich an Interviews in Dörfern und Fragebogenauswertungen. Eine weitere Aufgabe ist die künst-

lerische Vorbereitung einer Kampagne für Solarenergie zusammen mit dem Karikaturisten Adam Lutta.

Kashasha : Vocational Village Training Centre

Seit dem 3. September 2005 arbeiten Freiwillige in Kashasha im Norden Tansanias nahe der ugandischen Grenze. Sie richteten gemeinsam mit der Schule eine neue Werkstatt ein, in der inzwischen die SOLAR 2002-LED-Lampen gebaut wird. In Kashasha werden seit 25 Jahren junge Leute zu Tischlern, Schlossern und Hausbauern ausgebildet. Die neuen Solarlampen sind in dem ländlichen Umfeld inzwischen heiß begehrt.

Der Sinn und Erfolg von Personalprojekten in Tansania

Johann-Hinrich Witzel, KPS

Die Evangelische Kirche der Kirchenprovinz Sachsen (KPS) hat 1976, also vor dreißig Jahren, eine dauerhafte Beziehung zur lutherischen Kirchen im Süden Tansanias begonnen. Den Beginn markieren der Besuch des damaligen Bischofs Dr. Werner Krusche nach Tansania und die daraus folgenden Kirchenleitungsbeschlüsse, die die Kontakte und Beziehungen als eine „Partnerschaft“ der Landeskirche fest institutionalisierten.

Beschränkte sich bis 1989 die Zusammenarbeit mit den kirchlichen Partnern in Tansania wegen des Eisernen Vorhanges auf den Austausch von Briefen und Delegationen, wurde es der KPS erst nach der Wende möglich, eine eigene personelle Zusammenarbeit zu entwickeln. Davon wurde gleich ab 1990 Gebrauch gemacht. Aus Mitteln des „Fonds für Ökumenische Solidarität“, den die Synode in Antwort auf den „2%-Appell“ regelmäßig mit einem stabilen Anteil aus Kirchensteuern füllt, ist die Entsendung von mindestens drei Hauptamtlichen Mitarbeitenden und drei Volontären in die Partnerkirche gesichert. Die Mitarbeitenden Stellen werden bei Bedarf ausgeschrieben; die Freiwilligenstellen werden jährlich besetzt.

*Johann-Hinrich Witzel ist Beauftragter für Partnerschaftsarbeit und Ökumenisches Lernen der Evangelische Kirchen in Mitteldeutschland, Kontakt: Leibnizstr. 4 39104 Magdeburg
Tel: 0391-5346-496 oder -492
Witzel@ekmd.de*

Das Partnerschaftskonzept der KPS

Ausgangspunkt für die Personalprojekte in der KPS ist das Ökumenische Lernen. Entwicklungspolitische Zusammenarbeit ist eine Folge dieses Ansatzes, aber nicht der Ursprung der Motivation.

Zu DDR-Zeiten war der KPS ein Personalaustausch nicht möglich. Selbst der Austausch von Delegationen war eine schwierige Angelegenheit, da keine Reisefreiheit bestand und jede Reise über kirchenleitende Organe mit den staatlichen Stellen einzeln und mühsam abgestimmt werden musste. Auch finanzielle Hilfe konnte keine Rolle spielen. Um so größer war die Neugierde auf Berichte und Nachrichten von Partnern. Man nahm einander auf Augenhöhe wahr und suchte z.B. den Austausch von Erfahrungen als Kirche in einem sozialistischen Staat. Als Fahrräder und gebrauchte Nähmaschinen in den Gemeinden für die Verschiffung nach Tansania gesammelt wurden, stand die Solidarität mit der lutherischen Kirche und ihrer Arbeit im Vordergrund.

Sobald es möglich war, bereits 1990 – noch vor der Währungsunion – wurden die ersten „Ökumenischen Mitarbeiter“ – so wurden sie genannt – in den Süden Tansanias ausgesandt. Personelle Zusammenarbeit wurde mit der Intention eines Personalaustausches zwischen zwei Kirchen begonnen, zunächst im Bereich der Diakonie (Krankenhaus) und im Bereich der Verwaltung (Buchhaltung, Finanzmanagement), später auch in der Gemeindearbeit, im Bauwesen und der kirchlichen Ausbildung. Zwei Kirchenleitungen sind dabei jeweils zusammen die Anstellungsträger über das jeweilige Personalprojekt, das in einem förmlichen „Threelateral Agreement“ mit dem Mitarbeiter umschrieben wird. Jede personelle Zusammenarbeit hatte zur Voraussetzung den Wunsch und die offizielle Bitte der Partnerkirche. Entsprechend sind die „Projekte“, in denen kooperiert wird, auch immer kirchliche Projekte. Geplante Zeit für die Mitarbeit sind 2-3 Jahre; meistens werden es aber 4-5 Jahre.

Verleugnen lässt sich nicht, dass für die tansanischen Partnerentwicklungspolitische Erwartungen an diese personelle Zusammenarbeit geknüpft werden; für die KPS steht aber der Austausch von MitarbeiterInnen und Mitarbeitern im Vordergrund: Es soll nicht nur um den befristeten Personaleinsatz gehen, sondern auch um die Lernmöglichkeiten, die sich aus der Rückkehr der Mitarbeitenden in die eigene Kirche ergeben. Der Focus soll nicht auf der Arbeitsleistung der Mitarbeitenden liegen, sondern auf dem Lernen der Mitarbeitenden miteinander und voneinander. Kennen lernen und wahrnehmen und bekannt machen der wenig bekannten Lebens- und Arbeitsbedingungen der „Brüder und Schwestern“ sind die grundlegenden Interessen. Man wünscht und erhofft, dass die

Kirchen sich dadurch einander näher kommen und das Zusammengehörigkeitsgefühl gestärkt wird.

Das aus dem ökumenischen Selbstverständnis heraus erwachsene Grundverständnis, als Christen in Deutschland in einer die Kontinente übergreifenden Gemeinschaft mit den Schwestern und Brüdern im Glauben zu leben und dies in einzelnen Partnerschaften und Projekten zu konkretisieren und zu exemplifizieren, spielt für die Konzeption des Personaleinsatzes eine entscheidende Rolle. Die Einheit und Zusammengehörigkeit der Christen in der KPS und der luth. Kirche in Tansania ist gegeben und muss nicht erst noch hergestellt werden.

Gerade für die KPS als eine Kirche, deren Mitglieder 40 Jahre weitgehend eingemauert waren, war das Gefühl und die Erfahrung von Zusammengehörigkeit bei faktischem Getrenntsein sehr vertraut und plausibel. Und so, wie die Trennung Ost-West nach der Wende überwunden werden konnte, so feierte man mit der Entsendung von Mitarbeitern nach Tansania auch die Überwindung der Trennung Nord-Süd. Die Ökumenischen Mitarbeitenden waren in diesem Sinne Zeichen und Anzeichen für realisierte „Überwindung von Grenzen“, „Überwindung von Trennung“ bzw. für die Wiederherstellung eigentlich normaler Verhältnisse: dass Leute aus Ost und West, und aus Nord und Süd einander ergänzend und bereichernd zusammenarbeiten.

Probleme des Konzeptes

Die Wirklichkeit fügt sich nicht widerstandslos in dieses Konzept. Drei Begrenzungen müssen benannt werden:

Was als Mitarbeiter-Austausch konzipiert war, blieb doch fast ausschließlich eine Einbahnstrasse: Die KPS entsandte Mitarbeitende, empfing aber keine in entsprechend bedeutsamen Positionen. Wenn Tansanier über längere Zeit zu uns kamen, dann kamen sie zur Ausbildung, nicht aber zur Mitarbeit. Ob man sich trotz dieser Asymmetrie näher gekommen ist? Ich würde sagen, ja, aber immer mit der Erfahrung von Spannungen und Frustrationen darüber, dass der Graben zwischen den Reichen und den Armen auch nicht im Ansatz überwunden, dafür aber umso schmerzhafter deutlich wurde. Aber auch das ist ökumenisches Lernen.

Die entsandten Mitarbeitenden fanden sich nicht unbedingt in den kirchlichen Mitarbeitern und Gliedern der KPS! Geeignete Personen, die für zwei, drei Jahre in Deutschland abkömmlich sind, finden sich nicht ohne Weiteres in kirchlichen Einrichtungen der KPS – und so wurden Menschen „von außerhalb“ genommen. Diese

wurden dann erst durch den Dienst- und Arbeitsvertrag sozusagen zu kirchlichen Mitarbeitern, die dann zum „Austausch“ geschickt wurden. Das bedeutet: Die kirchliche Erwartung, dass die Mitarbeitenden sich auch als Medien der Vermittlung grenzüberschreitender Gemeinschaft bewähren, wurde in einem eher nur bescheidenen Maß erfüllt.

Die Mitarbeitenden der Personalprojekte verstehen sich selbst in erster Linie als Fachkräfte mit einem Hilfs- oder Entwicklungsauftrag. Der Ökumenische Lerngedanke steht allenfalls im Hintergrund. Und das kann auch kaum anders sein: In der täglichen Arbeit steht die Fachlichkeit und/oder das überragende Managementvermögen im Vordergrund und trifft oder verfehlt die Bedürfnisse und Erwartungen der Partner.

Auswertung

Die Personalprojekte – und hier schließe ich die einjährigen Volontäre mit ein – sind der „Motor“ des Partnerschaftsgedankens und der sehr breit entwickelten gemeindlichen und landeskirchlichen Partnerschaftsarbeit und des Ökumenischen Lernens. Jede Personalentsendung zieht Aufmerksamkeit, Anteilnahme, Beteiligung und erhebliches finanzielles Engagement von Einzelnen, Kirchengemeinden und der ganzen Kirche nach sich. Die stabilsten Beziehungsnetze sind da entstanden, wo Mitarbeiter in Personalprojekten waren. Nichts schlägt besser Brücken als Personen. Dazu gehört auch der Austausch von Delegationen. Die Intensität aber vervielfacht sich, wenn der Aufenthalt drei Monate übersteigt. Selbst da, bzw. gerade da, wo in der Zusammenarbeit Schwierigkeiten auftauchen, führen die Personalprojekte zu sehr tiefgreifenden Prozessen Ökumenischen Lernens und zu einer realistischeren Sicht der Dinge. Das Engagement geht meistens so tief, dass selbst bei großen Enttäuschungen die Zusammenarbeit nicht abgebrochen und aufgegeben wird.

Als die vorrangigen Bereiche der institutionellen Zusammenarbeit der KPS mit den tansanischen Partnerkirchen lassen sich beschreiben:

- Mission (finanzielle Unterstützung bei Gemeindegründungen und Bauinvestitionen)
- Gesundheit (Aufbau bzw. Weiterentwicklung von Krankenstationen)
- Bildung (Schulen, Schulgeld, berufliche und theologische Ausbildung)
- Frauenförderung (Projektunterstützung, Prioritäten bei der Stipendienvergabe)

Die Einsatzbereiche für Mitarbeitende der KPS waren und sind: Gesundheitspersonal (Pfleger, Pflegeausbilder, Ärzte), Finanz- und Baufachkräfte, Dozenten, Pfarrer. Da es immer nur wenige sind, bekleiden sie häufig Schlüsselstellen. Dies bringt es mit sich, dass sie gegenüber der Mehrheit ihrer Kollegen in überlegene Positionen eintreten, manchmal sogar auch gegenüber den jeweiligen Leitungen und Kirchenleitungen. Das hat verständlicher Weise zu Konflikten geführt. Die Leitungs- und Management-Aufgaben, die die Mitarbeitenden wahrnehmen, mögen zumeist eine sehr positive Wirkung haben, aber dies nur kurzfristig und vorübergehend. Die langfristige Bilanz fällt negativer aus. Denn auch das muss gesehen werden: Der Personaleinsatz ist oft mit schweren Kränkungen der Partner verbunden; es werden Abhängigkeiten eher hergestellt als überwunden; nach Beendigung des Personaleinsatzes ist das aufgebaute Projekt oft als Ganzes in der Fortführung gefährdet.

Es ist vielleicht überspitzt gesagt, aber als Diskussionsanstoß sei es einmal ausgesprochen: Die formale fachliche Überlegenheit und damit einher gehende berufliche Position der deutschen Mitarbeitenden schließt häufig eine „Zusammenarbeit“ aus.

Im Blick auf die ländlichen Gebiete in Tansania, wohin die KPS ihre Mitarbeitenden vorrangig entsendet, ist festzustellen: Die Infrastruktur ist für kurzfristige Fachkräfteprogramme oft so ungenügend, dass nachhaltige Wirkungen kaum erzielt werden können. Es ist nicht nur das Geld, das unseren Partnern dort fehlt, sondern als defizitär zu benennen ist auch die Kapazität an qualifizierten tansanischen Mitarbeitenden, sowohl im Blick auf ihre Zahl, als auch auf ihren Bildungsstand. Das Stadt-Land-Gefälle ist in der Landflucht der erfolgreichen Schulabgänger schmerzlich spürbar. Für unvorstellbar einfache Dinge fehlen technische Voraussetzungen und menschliche Fähigkeiten. Für die deutschen Partner selbstverständliche Verwaltungsroutinen laufen dort ins Leere oder werden notdürftig von „unseren Fachkräften“ eben miterledigt. Zusammenarbeit ist so sehr, sehr schwer. Eigentlich erlauben nur sehr langfristige und kontinuierlich geförderte Projekte (10 Jahre oder länger) durch Verträge und Nachfolgebesetzungen gesichert die Hoffnung auf eine wirkliche Zusammenarbeit und das In-Gang-Bringen von Entwicklungen.

Nähere Informationen zum Bewerbungsverfahren sind zu finden unter www.arbeitsstelleeinewelt.de/partnerschaft/aew_par_fwp.html

Organisationen mit Arbeits- und Praktikums- möglichkeiten in TZ

Berliner Missionswerk, Georgenkirchstraße 69, 10249 Berlin
www.berliner-missionswerk.de

Christliche Dienste Mennonite Voluntary Service e.V., Hauptstraße 86,
 69245 Bammental

Christliche Fachkräfte International e.V., Wächterstr. 3, 70182 Stuttgart
www.christliche-fachkraefte.de

CIM Centrum für internationale Migration und Entwicklung, Mendelssohnstr. 75-77,
 60325 Frankfurt am Main www.cimonline.de

DED Deutscher Entwicklungsdienst gGmbH, Tulpenfeld 7, 53113 Bonn
www.ded.de

Deutsche Missionsgemeinschaft, Buchenauerhof, 74889 Sinsheim
dmg@dmgint.de

Deutsche Welthungerhilfe e.V., Friedrich Ebert Str. 1, 53173 Bonn
www.welthungerhilfe.de/

Deutsches Missionsärzte Team, Auf der Buchdahl 9, 57223 Kreuztal, Osthelden
wigger.gmmt@t-online.de

EED Evangelischer Entwicklungsdienst e.V., Ulrich-von Hassell-Str. 76, 53123 Bonn,
www.eed.de

ESSB Swabury KG – Europe-SADC Stage Bridge, Alawi S. Swabury, Lehrter Strasse
 46, 10557 Berlin www.praktikum-in-afrika.de

Evangelisches Missionswerk Basel Missionsstrasse 21, CH-4003 Basel
www.mission-21.org/deutsch/15_projekte/laender/tansania.php

Friedrich-Ebert-Stiftung P.O.Box 4472 Rashidi Kawawa Road, Plot 397 Dar es
 Salaam <http://tanzania.fes-international.de/>

GLS Freiwilligenarbeit, GLS Sprachenzentrum Berlin, Kastanienallee 82,
 10435 Berlin www.gls-berlin.com/X4_32_apvogu.html?X4_32B_apvogu.htm

Goethe Institut e.V., Dachauer Straße 122, 80637 München, www.goethe.de

GTZ Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH, Dag-Hammarskjöld-
 Weg 1-5, 65760 Eschborn, www.gtz.de

Herrenhuter Missionshilfe e.V., Badwasen 6, 73087 Bad Boll
www.herrnhuter-missionshilfe.de

Internationale Jugendgemeinschaftsdienste, Glogauer Straße 21, 10999 Berlin
www.ijgd.de

Inwent ASA, InWEnt - Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH
 Lützowufer 6-9, 10785 Berlin www.asa-programm.de/

Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Rathausallee 12 , 53757 Sankt Augustin
www.kas.de

LMW Evangelisch-Lutherisches Missionswerk Leipzig, Paul-List-Str. 19,
 04103 Leipzig <http://www.lmw-mission.de>

MissionarIn auf Zeit MAZ www.missionarin-auf-zeit.de/

MWB Missionswerk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern, Postfach 68,
 91561 Neuendettelsau, www.missionswerk-bayern.de

NMZ Nordelbisches Zentrum für Weltmission und Kirchlichen Weltdienst,
 Agathe-Lasch-Weg 16, 22605 Hamburg www.nmz-mission.de

UN-Volunteers Freiwilligeneinsätze, Postfach 260 111, 53153 Bonn
www.unv.org/index.htm

VEM Vereinte Evangelische Mission, Rudolfstraße 137, 42285 Wuppertal
www.vemission.org

VIA Interkultureller Austausch Verein für internationalen und interkulturellen
 Austausch VIA e.V., Postfach 29 28, 21319 Lüneburg www.via-ev.org/index.htm

Weltfriedensdienst e.V., Hedemannstr.14, 10969 Berlin, www.wfd.de

Jobbörsen

Arbeitskreis Lernen und Helfen in Übersee www.entwicklungsdienst.de/index.html

Auswärtiges Amt <https://personalpool.auswaertiges-amt.de>

Entwicklungspolitik online epo www.epojobs.de

Relief Web <http://www.reliefweb.int/vacancies/>

UN <https://jobs.un.org/Galaxy/Release3/vacancy/vacancy.aspx>

Jugendfeuerwehr Hamburg besucht Zimamoto Dar es Salaam

Reinhard Paulsen ist gelernter Schiffbauer, Dipl. Ing. Schiffbau und arbeitet als Gewerbelehrer in St. Pauli in der Berufsvorbereitung.
Kontakt:
Reinhard.Paulsen@JF-Hamburg.de
www.jf-hamburg.de

Reinhard Paulsen, Jugendfeuerwehr Hamburg

Im Einsatz in Tansania

Unter lauten Rufen heben die Helfer gemeinsam an. Der große 4000 l Kunststoffwassertank löst sich aus der Halterung, kommt in Bewegung und taumelt über die Trümmer auf den Hof. Sofort wird er von anderen Helfern dort angepackt und beiseite gestellt. Danach kommt das Holz-Blechplattendach dran. Helfer in Flip-Flop-Badelatschen und mit kurzen Hosen, in T-Shirts und ohne jegliche Schutzbekleidung heben es an der einen Seite hoch. Andere schieben es mit langen Stangen weiter in die Höhe, bis es ebenfalls auf den Hof „hinab segelt“.

Solche Bilder kennen wir eigentlich nur aus dem Fernsehen, wenn Auslandsjournalisten über Katastrophengebiete in entlegenen Regionen berichten. Wir aber stehen mittendrin, erleben es „live“. Wir, das sind vier Betreuer der Jugendfeuerwehr Hamburg mit unserem Dolmetscher Kolja, der für uns die Kommunikation in Suaheli organisiert, sowie der Brandrat Franz Petter von der BF Hamburg. Was machen wir hier auf den Trümmern eines zusammengestürzten Hauses im Zentrum von Dar es Salaam?

Internationale Jugendarbeit der JF Hamburg

Internationale Jugendarbeit wird bei der JF Hamburg groß geschrieben. Langjährige Partnerschaften mit den Feuerwehren aus Nicaragua, Honduras, Salzburg und Hamburg waren der Anfang, Internationale Treffen mit osteuropäischen Feuerwehren schlossen sich an. Ein neues, zusätzliches Zielgebiet der Stadt Hamburg, aber auch der Jugendfeuerwehr Hamburg, ist Tansania, und hier die Hafenstadt und heimliche Metropole Dar es Salaam („Hafen des Friedens“). Zwischen beiden Städten gibt es über hundertjährige Beziehungen und vielfältige Kontakte. Im Januar 2005 besuchte im Gefolge einer Senatsdelegation der Fachwart Reinhard Paulsen Dar, wie es zumeist nur genannt wird. Bereits im November des gleichen Jahres erwiderte der Chief Fireofficer Superintendent Fikiri F. Salla den Besuch mit einer Reise nach Hamburg. Wir sind nun in Dar, um Möglichkeiten einer künftigen Zusammenarbeit der Jugendfeuerwehr mit der „zimamoto“ (Feuerwehr) zu erkunden. Wir möchten die Feuerwehr und die Stadt besser kennen

lernen und wie sollte das besser gehen als durch gemeinsames Arbeiten? Der Feuerwehr fehlten bisher hydraulische Rettungsschere und -spreizer. Durch eine Spende von ausgesonderten Geräten aus den alten RW 1 (Bund) können wir ihnen helfen. Und nun wollten wir sie im richtigen, sicheren Umgang mit dem Gerät ausbilden.

Ausbildung auf der Feuerwache in Dar es Salaam

Wir begannen mit der Ausbildung an vorhandenen Geräten, die aber bisher eher weniger benutzt wurden, weil man nicht darauf ausgebildet worden war. Der Greifzug, made in China, war noch neu und unbenutzt. Die Rescue-Annie lag auch, sorgfältig behütet, im Regal. Die Schiebeleiter ließ sich zwar aus-, aber nicht mehr einschieben. Staub (Sand) von einer langen Lagerzeit auf dem Fahrzeugdach verhinderte eine sachgerechte Arbeitsweise. Schludrigkeit? Desinteresse? Nein, weit gefehlt. Einfach mangelnde Sachkenntnis! Am nächsten Morgen sahen wir beim Eintreffen auf der Wache, wie unsere Ausbildungsgruppe gerade alle Teile der Leiter auseinander genommen hatte und diese sorgfältig gereinigt wurden. Und siehe da, die Leiter funktionierte nach dem Zusammenbau wieder wie am ersten Tag. Wir hatten eine sehr motivierte Truppe. Alle Teilnehmer waren neu eingestellt worden, verfügen über eine vernünftige Schulbildung und sollen das vorhandene Personal verstärken, das demnächst auf zwei Feuerwachen aufgeteilt werden wird.

Die Feuerwehr in Dar es Salaam

Zwei Wachen? Ja, bisher verfügt die Feuerwehr in Dar es Salaam nur über eine Wache aus dem Jahre 1953. Sie wurde zentral für die damalige Stadt mit 500.000 Einwohnern errichtet. Inzwischen gibt es aber ca. 3 Mio. Menschen; die Feuerwehr ist nicht mit gewachsen. In der Phase des tansanischen Sozialismus hat sich vieles nur noch ungeplant ausgebreitet, es fand keinerlei begleitende Planung von kommunalen Einrichtungen und Infrastrukturen statt. So wird die alte Stadt heute von breiten Zonen der „Squatter Areas“, den ungeplanten Stadtteilen, eingefasst. Dort gibt es keine richtigen Straßen, nur schmale Wege, keine richtige Wasserversorgung und keine funktionierende Kanalisation. Die Stromleitungen entsprechen nicht den Normen europäischer EVUs und weisen darüber hinaus viele „nicht registrierte Anschlüsse“ auf. Erst jetzt versucht die Stadtverwaltung, diese Gebiete im Nachgang zu sanieren.

Die alte Feuerwache liegt an der Kreuzung der Morogoro Road, Ecke United Nation Road. Eine breite offene Fahrzeugremise mit vier Toren beherbergt die Fahrzeuge. Darüber befindet sich der

sehr spartanisch eingerichtete Ruheraum der Mannschaft. Nachmittags liegt dort oft ein Polizist zur Mittagsstunde, statt auf der Kreuzung vor der Wache den Verkehr zu regeln. In den Gebäudeflügeln links und rechts sind Büros und ein Schulungsraum untergebracht. Direkt neben der Remise im Erdgeschoss befindet sich das Wachzimmer. Hier laufen alle Feuerwehrnotrufe aus Dar es Salaam auf.

Natürlich gibt es in Dar es Salaam auch den internationalen Notruf 112. Allerdings gehört dieser der Polizei. Man kann aber die Wache über Telefon 215188-5,- 6,-7 direkt anrufen. Geht der Notruf über 112 ein, so ruft die Polizei dann in der Feuerwache an oder informiert bei einem Telefonausfall einen eigenen Beamten in der Nähe der Wache über dessen Handfunkgerät. Dieser läuft dann in die Station und übermittelt den Notruf mündlich. Natürlich kommen auch Passanten zu Fuß oder Pkw zur Feuerwache und melden direkt.

Die „Jahresstatistik 2005“ der Städtischen Feuerwehr von Dar es Salaam (Auszug) zeigt folgende Einsätze auf: Brandschutz: insgesamt 381 Einsätze, Rettungsdienst: insgesamt 31, besonders erwähnenswert davon sind: 9 Einsätze zur Rettung von Personen, die in ungesicherte Plumpsklos (Latrinen) gefallen waren sowie 6 Einsätze zur Menschenrettung aus eingestürzten Gräben und Löchern. Dazu kommen 130 feuerwehrfremde Nebentätigkeiten (Wassertransporte etc.) sowie 26 Fehllarme.

Die Feuerwehr ist nicht sehr groß. Insgesamt besteht das Personal der Feuerwehr aus neun Feuerwehroffizieren und ca. 100 Feuerwehrmännern. Feuerwehrmann ist in Tansania keine Familientradition wie z.B. in Deutschland oder auch in den USA. Trotzdem ist die personelle Fluktuation gering. Nur selten verlassen Feuerwehrleute ihren Arbeitsplatz.

Inzwischen gibt es seit über einem Jahr eine zweite Feuerwache. Sie ist in dem Industriegebiet in der Nähe des Flughafens gebaut worden. Im Vorjahr fehlte noch die Zufahrtsstraße, aber die ist nun auch gebaut worden und damit könnte die Wache eigentlich in Betrieb gehen. Wenn da nicht noch ein weiteres Problem wäre. Die Feuerwehr von Dar es Salaam gehört direkt zu den „City-Utilities“ der Stadtverwaltung, wie z.B. die Stadtreinigung, der Bauhof oder die Stadtentwässerung. Die Stadt selbst besteht aus drei Municipals (Stadtbezirken) mit eigenen Stadträten und eigenem Parlament. Diese Stadtbezirke haben sich an die Zentralregierung des Landes gewandt und von dort Geld für die Beschaffung je eines Löschfahrzeuges erhalten. Nun besitzen zwei Bezirke je ein eigenes neues Tanklöschfahrzeug. Allerdings verfügen die Municipals weder über eine Feuerwache, noch über Feuerwehrpersonal, da die Feuerwehr zur Stadtverwaltung gehört. Sogar befinden sich die beiden bestehenden Feuerwachen jeweils in diesen Bezirken,

was läge also näher, als die Fahrzeuge hier in ihren Stadtteilen zu stationieren. Das aber geht doch nicht! Es sind ja die Fahrzeuge der Bezirke, nicht die der Stadtverwaltung! Ich denke, es wird noch etwas dauern, bis beide Fahrzeuge in Dienst gestellt werden können, aber man arbeitet dran.

Andere Feuerwehren

Neben der städtischen Feuerwehr gibt es die Flughafenfeuerwehr, eine Hafen-Feuerwache sowie private Security Companies, die auch Brandschutz betreiben. Natürlich haben wir auch diese besucht. Die Flughafenfeuerwehr in Dar Es Salaam International ist genauso staatlich wie die Stadtfeuerwehr, untersteht aber einem anderen Ministerium. Deshalb ist die Verbindung nicht sehr eng. Man kennt sich, arbeitet gelegentlich auch zusammen, damit ist es aber auch schon zu Ende. Ähnlich ist es mit der Hafenfeuerwehr: Sie gehört zur Fire and Safety Unit der Tanzania Harbour Authority, die für alle Seehäfen verantwortlich ist. Sie ist wie der gesamte Hafen staatlich, untersteht aber ebenfalls einem anderen Ministerium als die städtische Feuerwehr, und auch hier sind die Kooperationen mit der Stadtfeuerwehr begrenzt.

Dass der staatliche Brandschutz für eine 3-Millionenstadt nicht ausreicht, braucht nicht weiter begründet werden. Ähnlich ist es mit dem Rettungsdienst und der Sicherheit bestellt. In diese Lücken sind private Sicherheitsfirmen gerückt. Während die meisten sich auf den Wachdienst mit Askaris spezialisiert haben, bieten vier „private companies“ auch Brandschutz und Rettungsdienst an. Marktführer ist Knight Support, dessen Schildern man überall im Stadtgebiet begegnet. In der etwas besseren Gegend von Dar sind diese Securities nicht mehr wegzudenken – nahezu jedes Anwesen wird von irgendeinem dieser Sicherheitsunternehmen geschützt, an großen Werbetafeln leicht zu erkennen und per Telefon oder auch per Knopfdruck leicht zu rufen. Leider trifft dies nur für die besseren Gegenden der Stadt zu. In den Vierteln, in denen jeder Schilling dreimal umgedreht werden muss, ist die Bevölkerung ausschließlich auf die staatliche Feuerwehr angewiesen, die aufgrund der beachtlichen Verkehrslage von einer einzigen Wache ausrückend oft sehr lange zum Einsatzort benötigt. Jedoch beteuerte der Chef von Knight Support, auch Nichtkunden bei lebensbedrohlicher Gefährdung zu retten, ohne auf einer Unterschrift unter einem Vertrag zu bestehen. Ob dem tatsächlich so ist, konnten wir bisher nicht bestätigen. Die von uns befragten Fire men von den Löschfahrzeugen sagten allerdings, dass ohne die Unterzeichnung eines Vertrags alle diese Firmen unverrichteter Dinge wieder abziehen würden.

Einsatz: Haus eingestürzt

Es kam der Freitag, unser Abschlusstag. Am Samstag sollte der Flieger zurück nach Deutschland gehen, unsere Zeit war fast um. Morgens zeigten wir in einer Ausbildung die letzten Kniffe, am Nachmittag wollten wir die Zertifikate übergeben, abends über DVD-Player und geliehenen Beamer den Film „Feuerwehr Hamburg, kommen“ zeigen. Aber es kam ganz anders. Wir saßen im Wachraum, als der Anruf kam. Wir konnten es dem Disponenten am Telefon ansehen, es gibt einen großen Einsatz. Er nahm die Handglocke aus dem Regal und läutete: Der Watchman stieg mit seiner shot gun bewaffnet auf das Scania-TLF und schon verließen die beiden Löschfahrzeuge vollbesetzt die Wache. Damit aber nicht genug. Der Ausbildungsoffizier rief unsere Ausbildungsteilnehmer zusammen und besetzte mit ihnen das Leihfahrzeug und die Ambulanz. Er bedeutete uns mitzukommen. Nach einer längeren Anfahrt durch den starken Berufsverkehr erreichten auch wir die Einsatzstelle. Der neue vierstöckige Anbau eines Hotels, noch in der Rohbauphase, war vollständig zusammengebrochen. Vor uns lag ein riesiger Schutthaufen, nur mit Mühe konnte man noch die Geschosse erkennen, der Abstand zwischen den Böden betrug keine 50 cm mehr... Die tansanischen Kollegen standen vor dem großen Schutthaufen, unter dem noch Menschen vermutet wurden. Polizisten in Uniform und Zivil, erkennbar an den Maschinenpistolen vor der Brust, hatten die Schadensstelle abgesichert. Nun gab Fikiri Salla, der Fire Chief officer, die Einsatzstelle frei und die männlichen Bewohner des Viertels begannen, in Badelatschen und mit bloßen Händen, die Trümmer beiseite zu räumen. Aber es war aussichtslos, der Trümmerberg zu groß. Der Feuerwehrchef Fikiri Salla forderte deshalb umgehend schweres Räumgerät an. Zuerst kamen ein Radlader und ein Bagger, später in der Nacht auch noch ein großer Armee-Radlader und ein Teleskopkran. Dennoch wurden alle leichteren Teile abgeräumt und so wurden der große Wassertank und das Dach heruntergeworfen. Bereits nach ca. einer Stunde bestätigte sich leider, dass noch Menschen im Gebäude gewesen waren. Man entdeckte in den Trümmern eines der oberen Stockwerke einen eingeklemmten Arbeiter. Leider konnte dieser nur noch tot geborgen werden. Die Bergung gestaltete sich schwierig. Er lag unter einem langen Betonträger und war mit den dort üblichen Werkzeugen wie Brechstange und Axt unmöglich zu befreien. Glücklicherweise konnten die tansanischen Feuerwehrleute nun dank unserer Ausbildung mit Schere und Spreizer umgehen, und so gelang es, die Betonteile mit dem Spreizer anzuheben und die Person zu bergen. Wir standen den Kollegen vor allem als Berater zur Seite, halfen beim Aufbau des Lichtmastes und bei der Bedienung der Hydraulikanlage. Außerdem statteten wir einen eigenen Trupp mit Schutz- und Infektionshandschuhen und mit dem Erste-Hilfe-Rucksack

der Jugendfeuerwehr aus, welchen wir eigentlich nur für unsere eigene Versorgung mithatten, als First-Responder-Trupp, falls eine verletzte Person zu versorgen gewesen wäre. In die Arbeit an der Schadensstelle integrierten wir uns nicht. Dort waren schon sehr viele Helfer im Einsatz, und deren Arbeitsweise ignorierte alle Prinzipien eines sicherheitsbewussten Vorgehens. Es wurde uns berichtet, dass ein Eingeschlossener mittels Mobiltelefon mit seiner Frau telefoniert habe. Man habe versucht, ihn zu lokalisieren, aber plötzlich sei auch der Telefonkontakt abgebrochen. Eine erneute Verbindung habe nicht mehr hergestellt werden können. Trotz intensiver Suche wurde in den nächsten 16 Stunden jedoch kein weiteres Opfer gefunden. So kam auch unser First-Responder-Trupp nicht zum Einsatz. Später erschienen dann weitere tansanische Rettungskräfte an der Einsatzstelle: Militär, Sanitäter und Ärzte. Auf Wunsch des Feuerwehrchefs blieben wir noch bis weit nach Mitternacht in Bereitschaft und fuhren erst in den frühen Morgenstunden zurück ins Hostel. Als wir am nächsten Vormittag wieder an der Unglücksstelle eintrafen, war immer noch niemand gefunden worden. Es galten sechs Arbeiter als vermisst. Heute wissen wir, dass diese Information nicht stimmte. Bei den Aufräumarbeiten, die insgesamt 39 Stunden andauerten, wurde keine weitere Person mehr gefunden.

Rückkehr

So endete unser Besuch in Tansania doch anders als geplant. Das Ereignis machte uns deutlich, wie wertvoll unsere Arbeit in Dar es Salaam gewesen ist. Schön waren die Reaktionen aus der Ausbildungsgruppe. Etliche der Teilnehmer sprachen uns in der Einsatznacht an, bedankten sich für die Ausbildung und waren stolz darauf, das Erlernte so rasch im Ernstfall einsetzen zu können. Ja, und stolz darauf waren wir auch.

Berufliche Bildung mit globalem Anspruch

Konni Freier

In Berlin hat im Mai dieses Jahres ein neues Projekt im Entwicklungspolitischen Bildungs- und Informationszentrum e.V. (EPIZ) begonnen. EPIZ, das steht für 20 Jahre fundierte Bildungsarbeit in allen Altersstufen mit mehr als 200 Veranstaltungen im Jahr, ei-

Kontakt:
EPIZ e.V.
Kornelia Freier
Schillerstraße 59
10627 Berlin
Tel: 030-6120
3954 Fax: 030-
6926 419
freier@epiz-
berlin.de
www.epiz-
berlin.de

nem großen Pool an Referent/innen aus vielen verschiedenen Ländern und einer gut sortierten Mediothek mit mehr als 4000 Materialien. EPIZ gestaltet Projektstage an Schulen, organisiert Fortbildungen, berät Lehrer/innen und entleiht Materialien.

Mit dem neuen Projekt wollen wir den Bereich der beruflichen Bildung ansprechen. Berufliche Bildung ist zunehmend in der Pflicht, globale Fragestellungen zu bearbeiten, um zukunftsfähig zu sein und auf den tatsächlichen Bedarf im späteren Berufsleben einzugehen. Die Auszubildenden von heute werden unsere Lebens- und Arbeitswelt von morgen gestalten, die in zunehmendem Maße von einem globalen und multikulturellen Kontext geprägt ist. Internationale Transaktionen großer Konzerne, weltweite Abkommen, die lokale Märkte beeinflussen, Börsenschwankungen usw. bestimmen die heutige Arbeitswelt. Ökologische Nachhaltigkeit und Sozialverträglichkeit bleiben dabei oft noch auf der Strecke. Für ein friedliches Zusammenleben im Sinne der Einen Welt wird das verantwortungsbewusste Handeln immer wichtiger.

Große Unternehmen haben das mittlerweile auch erkannt und treten dem Global Compact bei. Der Global Compact ist eine Initiative von UN-Generalsekretär Kofi Annan mit dem Ziel, Globalisierung sozial- und umweltverträglich zu gestalten. Mit fast 3.000 teilnehmenden Unternehmen ist es das weltweit bedeutendste Business-Netzwerk für eine nachhaltige Globalisierung. Sie verabschieden Grundsätze sozialer Verantwortung und verpflichten sich somit selbst zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen, dem Verbot der Kinderarbeit, der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, dem Gesundheitsschutz, der Qualifizierung von Mitarbeiter/innen, der Einhaltung von national festgelegten Arbeitszeiten und Mindestlöhnen. Auch die Zulieferer werden ermutigt diese Grundsätze anzuerkennen. Sie sollen als Basis für gegenseitige Beziehungen anerkannt werden.

Diese Vorhaben sind von ihrer tatsächlichen Umsetzung weit entfernt. Umso wichtiger ist es, die zukünftigen Beschäftigten von Beginn an, mit diesen Themen zu konfrontieren und sie auf ihre Verantwortung aufmerksam zu machen.

Auch die berufliche Bildung hat in den letzten Jahren zahlreiche Änderungen erfahren: Neuordnungen der Berufe, Lernfeldkonzepte, Richtlinien und Referenzcurricula der KMK haben die Akteure der beruflichen Bildung vor große Herausforderungen gestellt. Ökologische Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind Bestandteil aller Rahmenpläne. Genau an dieser Stelle will das Projekt des EPIZ ansetzen. Lernfeldkonzepte müssen mit Inhalten gefüllt werden, Lernsituationen geschaffen und neue didaktische Materialien entwickelt werden. In diesem Prozess können wir unterstützen und gleichzeitig garantieren, dass interkulturelle und globale Themen fest in den schulischen Alltag integriert werden.

Ausbildungsberuf Florist/in

Lernfeld 2: Handelsübliche Pflanzensortimente zusammenstellen

Ziele: Die Schülerinnen und Schüler stellen Informationen zum weltweiten Handel mit Pflanzen und Pflanzenteilen zusammen und werten sie aus. Sie nutzen ihre Kenntnisse deutscher und botanischer Bezeichnungen, der Herkunft, Lebensdauer und Produktionsverfahren im In- und Ausland zur Einstufung der Qualitätszeichen.

Inhalte: u.a. Produktionsstandorte, Produktionsbedingungen, Handelwege und Naturschutz im In- und Ausland

Dass etliche Produktionsstandorte der Blumenindustrie sich zum Beispiel in Tansania oder Kenia befinden ist wenig bekannt. Fast jede dritte verkaufte Schnittblume in Deutschland stammt heute aus Afrika oder Lateinamerika. Allein die deutschen Haushalte geben rund 4 Milliarden Euro für Schnittblumen aus und stehen damit an der Spitze der europäischen Verbraucher/innen. In der Arusha-Region werden mehr als 60 Hektar von der sehr bewässerungsintensiven Blumenproduktion genutzt. Der hohe Wasserbedarf stellt eine große Konkurrenz zur kleinbäuerlichen Landwirtschaft dar. Frauen in der Blumenproduktion arbeiten unter gesundheitsschädlichen Bedingungen, sind ungeschützt Pestiziden ausgesetzt und verdienen zu wenig, um ihre Familie ernähren zu können (ungefähr 50 •/ pro Monat). Zur Zeit werden für den Export hauptsächlich Rosen sowie einige Sommerblumen, wie Euphorbia Marginata, Ammy Majus und Anethum produziert.

Das Flower Label Programm (FLP) vergibt ein Gütesiegel für sozial- und umweltverträgliche Blumenproduktion. Strenge Kriterien, unabhängige Prüfungen und der Einbezug der Arbeiter/innen und ihrer Organisationen garantieren den hiesigen Verbraucherinnen und Verbrauchern eine hohe Qualität der FLP Blumen. In Tansania sind erst zwei Plantagen als FLP-Betriebe (Hortanzia, Homer Combos) anerkannt.

Immer mehr Kund/innen haben aber auch von der Problematik gehört und fragen beim Blumenkauf nach. Wer will seiner Liebsten zum Geburtstag schon Blumen schenken, die unter so hohem Pestizideinsatz angebaut sind, dass Missbildungen bei Babys die Folge sind? Angehende Florist/innen sollten darauf vorbereitet sein. An dieser Stelle möchten wir die Lehrerinnen und Lehrer unterstützen, dieses Lernfeld mit bewährten Materialien und Methoden des Globalen Lernens und fundiertem Wissen auszugestalten. Referent/innen, die aus den Ländern kommen oder lange dort gelebt haben, können ebenfalls den Unterricht bereichern und den Azubis ganz authentische Erfahrungen und Erlebnisse vermitteln.

Ausbildungsberuf Tischler/in – Bezüge zu Tropenholz und Zertifizierung

Lernfeld 1: Einfache Produkte aus Holz herstellen

Ziel: Die Schülerinnen und Schüler ... wählen geeignete Holzarten entsprechen ihrer Eigenschaften und unter Berücksichtigung ästhetischer, ökonomischer und ökologischer Gesichtspunkte aus.

In diesem Lernfeld können sich die Auszubildenden mit den unterschiedlichen Tropenholzarten beschäftigen, heimische Alternativen kennen lernen und sich mit dem FSC-Siegel auseinandersetzen.

Ausbildungsberuf Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau

Lernfeld 6: Waren beschaffen

Ziel: Die Schülerinnen und Schüler beschaffen Waren und berücksichtigen ökonomische, rechtliche und ökologische Aspekte.

Auch im Umgang mit den Kund/innen und bei der Werbung sollten die Schüler/innen ein Bewusstsein über Produkte aus dem Fairen Handel und der ökologischen Landwirtschaft haben.

Ausbildungsberuf Krankenpflege

Lernfeld 4: Kultursensible Pflege

Ziel: Die Schülerinnen und Schüler beherrschen die beruflich erforderlichen Techniken der verbalen und nonverbalen Kommunikation und achten dabei auf ethniespezifische Besonderheiten sowie die Einhaltung einer gleichberechtigten Gesprächsführung.

Bei nahezu allen Berufen lassen sich berufsspezifische globale Bezüge herstellen: Bauxitabbau und Regenwald bei metallverarbeitenden Berufen, Nachhaltiger Tourismus bei Reisekaufleuten, Coltanabbau im Kongo für die IT-Branche, faire Produkte im Gastronomiegewerbe, Baumwollproduktion für die Textil- und Modebranche usw.

Für die Auszubildenden ist es natürlich auch sehr spannend, wie Jugendliche in anderen Ländern ihre Ausbildung erleben und welche beruflichen Chancen sie haben. Über Biografien von Berufsschüler/innen lässt sich gut Interesse wecken für diese Länder, denn die Azubis können leicht einen Bezug zu ihrer eigenen Situation herstellen. Sie erkennen, wo in ihrer eigenen Ausbildung Stärken und Schwächen liegen und bekommen Ideen von der unterschiedlichen Ausgestaltung der Berufe. So werden sie offener und toleranter, wenn Kolleg/innen aus anderen Ländern oder sie selbst im Ausland auf unterschiedliche Erwartungen und Anforderungen an den Beruf stoßen. Deshalb sind wir immer auf der Suche nach kurzen biografischen Texten von jungen Menschen aus allen Ländern der Welt, die ihren Alltag in der Berufsausbildung

beschreiben und das Berufsbild, welches sie später einmal ausüben wollen genauer beschreiben.

Gemeinsam mit den Akteuren der beruflichen Bildung möchten wir einzelne Lernfelder gemeinsam komplett ausgestalten und didaktische Materialien entwickeln orientiert an den Bedürfnissen der Lehrer/innen und Ausbilder/innen. Die Materialien werden in eine virtuelle Lernplattform eingestellt, so dass sie jederzeit und überall zur Verfügung stehen und somit mehr Lehrer/innen den Zugang ermöglichen. In Workshops wird gemeinsam mit Kolleg/innen aus verschiedenen Bundesländern gearbeitet und in einer Summer School können sich auch die Azubis intensiver im Austausch mit Azubis anderer Branchen und Bundesländer mit globalen Fragen beschäftigen.

Wir suchen:

interessierte und engagierte Lehrer/innen in der beruflichen Bildung, die mit uns gemeinsam an der globalen Ausgestaltung der Lernfelder mitarbeiten wollen, Lehrer/innen, die ihre Materialien einer breiteren Öffentlichkeit zur Verfügung stellen wollen, Berufliche Schulen, die interessanten Fortbildungen und Projekten machen und Organisationen und Berufsschulen, die Kontakte zu Berufsschulen in anderen Ländern haben und uns Biografien oder andere Eindrücke vom Alltag in den Berufsschulen vermitteln wollen. Interessiert sind wir auch immer an erfahrenen Referent/innen mit einem Beruf im Hintergrund, die auf Honorarbasis in den Schulen Angebote machen möchten.

Blumenkampagne und Flower Label Program (FLP) setzen Arbeiterrechte im Blumensektor durch

Gertrud Falk, FoodFirst Informations- & Aktions-Netzwerk FIAN

Die Blumenkampagne wurde Anfang der 90er Jahre von Brot für die Welt, FIAN und terre des hommes ins Leben gerufen, nachdem kolumbianische BlumenarbeiterInnen bei Nichtregierungsorganisationen der Industrieländer um Unterstützung in ihrem Kampf um die Durchsetzung von international anerkannten Arbeitsrechten baten. Seitdem hat die Kampagne ein breites na-

*Gertrud Falk koordiniert bei FIAN Deutschland die Blumenkampagne.
www.fian.de*

*Kontakt:
g.falk@fian.de*

tionales und internationales zivilgesellschaftliches Netzwerk aufgebaut und mit diesem den Internationalen Verhaltenskodex für die sozial- und umweltverträgliche Produktion von Blumen (ICC) erarbeitet. Die Kampagne macht Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit und organisiert Briefaktionen zu besonderen Fällen von Arbeitsrechtsverletzungen. Sie unterstützt die Arbeit des Flower Label Programs (FLP). Die Kampagne wird von FIAN-Deutschland koordiniert.

„In Tansania verdient ein Huhn, das ein Ei legt, mehr als ein Lehrer“, so der Volksmund. Tatsächlich gehört das ostafrikanische Land zu den ärmsten Ländern der Welt und ein „normaler“ Haushalt muss mehr als siebzig Prozent seines Einkommens allein für Nahrungsmittel verwenden.

Auch die Löhne der Blumenfrauen reichen nicht zum Leben, obwohl die Blumenindustrie in den neunziger Jahren von hohen ausländischen Investitionen profitieren konnte und ein rasantes Wachstum zu verzeichnen hat. Die zahlreichen Arbeitsplätze für Frauen, die diese Industrie bietet, sind wichtig in einem Land, in dem es nur wenig bezahlte Arbeit für Frauen gibt. Doch das Wirtschaftswachstum hat in Tansania nicht zu humaneren Arbeitsbedingungen geführt. Die fast vollständige Verbannung von Kinderarbeit wird von der Blumenindustrie bezeichnenderweise damit begründet, dass „Blumen einfach zu empfindlich für Kinderhände sind!“

Besonders die Frauen, denen traditionell eine dem Mann untergeordnete Rolle im Haus zugedacht ist, werden auf den Plantagen oft benachteiligt. Auch ist sexuelle Nötigung von Frauen in Tansania gesetzlich erst seit 2004 verboten – ohne Angabe der Strafhöhe. Es überrascht daher nicht, dass auch die Vorarbeiter ihre Machtposition gegenüber den Arbeiterinnen ausnutzen: „Mir selbst ist noch nichts passiert, aber ich weiß, dass sexuelle Belästigungen auf der Farm üblich sind“, sagt die Blumenarbeiterin Jane über ihren Betrieb.

Viele Frauen erhalten im Gegensatz zu den männlichen Angestellten nicht einmal Gummistiefel, geschweige denn eine für die Arbeit in pestizidverseuchten Gewächshäusern geeignete Schutzkleidung. Der hohe Einsatz von Pestiziden scheint auch in Tansania bereits schwere Gesundheitsschäden hervorgerufen zu haben. Sogar von Missbildungen bei Babys habe sie gehört, berichtet Phillipina Mosha, die Frauenreferentin der Plantagengewerkschaft, aber die Arbeiterinnen hätten kaum die Möglichkeit, die Ursache zu ergründen. „Gewöhnlich verstecken sich die betroffenen Frauen in solchen Fällen vor der Öffentlichkeit, weil es ihnen peinlich ist.“ Außerdem würde es den Frauen in ihrer jetzigen Lage kaum etwas nützen, wenn sie den Zusammenhang zwischen irgendeiner Erkrankung und den schlechten Arbeitsbedingungen beweisen

könnten, denn sie bekommen keine Arbeitsverträge und haben daher keinerlei Ansprüche an den Betrieb. „Nimm Jane“, so Mosha weiter, „ sie wurde vor einem Jahr eingestellt und hat noch keinen festen Vertrag. Wenn sie plötzlich medizinische Behandlung fordern würde, würde sie einfach entlassen und am nächsten Tag wäre schon eine andere Frau da, die gern ihren Platz einnehmen möchte.“

In Felicitas Betrieb gehört diese Praxis seit dem Jahr 2000 der Vergangenheit an: „Von den 62 Beschäftigten in meiner Abteilung sind nur noch fünf ohne Festvertrag.“ Drei Monate nach der Einstellung bekommen dort alle Beschäftigten Schutzkleidung und es werden regelmäßig Bluttests durchgeführt, um die gesundheitlichen Auswirkungen auf ArbeiterInnen durch Spritzmittel zu kontrollieren. Nachdem sie bei einer ersten unabhängigen Überprüfung der Umwelt- und Sozialstandards durchgefallen waren, ist ihre Farm eine der zwei tansanischen Betriebe, die im April 2000 in das Flower Label Program (FLP) integriert werden konnten. Das Programm garantiert den Frauen nun den zwölfwöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaub, der in internationalen Richtlinien vorgeschrieben ist, und beendete außerdem die Praxis der Schwangerschaftstests als Einstellungsbedingung.

Flower Label Program (FLP)

Das Flower Label Program wurde 1999 auf Initiative der Blumenkampagne, des Verbands der Blumengroßhändler und -importeure (BGI) und der Gewerkschaft IG BAU gegründet. Es hat den Internationalen Verhaltenskodex für die sozial- und umweltverträgliche Produktion von Schnittblumen als Standard übernommen und zertifiziert damit Blumenfarmen, die die entsprechenden Arbeits- und Produktionsbedingungen einhalten. FLP-Blumen werden in Deutschland, Österreich und der Schweiz vermarktet. FLP ist ein eingetragener, gemeinnütziger Verein, dessen Mitglieder sich aus zertifizierten Produzenten, Blumengroßhändlern und -importeuren, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen zusammensetzen. Jede dieser vier Gruppen wählt eineN VertreterIn in den Vorstand. Aktuell hat FLP 48 zertifizierte Farmen in vier Ländern. www.fairflowers.de

Die Garantie freier Gewerkschaftsarbeit, wie sie die FLP-Richtlinien vorschreiben, hat mehr Frauen ermutigt, sich zu organisieren, um ihre Belange stärker in die Gewerkschaftsarbeit einzubringen. In den letzten Jahren sind bereits zahlreiche Frauenkomitees entstanden, die mit Trainingsprogrammen und regelmäßigen Versammlungen gemeinsam Lösungsvorschläge für verschiedenste Probleme erarbeiten: „Wir beraten zu Themen wie Bildung, Jugend

und Frauen“, berichtet Philippina, die sich bereits seit Jahren in der Landarbeitergewerkschaft Tanzania Plantation and Agricultural Workers' Union TPAWU engagiert. Für die Zukunft erhofft sie sich einen engeren Kontakt zwischen Blumenarbeiterinnen und den Konsumentinnen im Norden: „Viele Touristen kommen hierher, um den Kilimandscharo und die Nationalparks zu sehen. Es wäre gut, wenn sie in Zukunft auch Blumenfarmen besuchen und mit eigenen Augen sehen, unter welchen Bedingungen die Blumen produziert werden. Wir könnten Treffen mit den Frauen organisieren, um ihnen die Notwendigkeit sozial verantwortlich produzierter Blumen bewusst zu machen.“ Die Frauen denken auch über den „Fairen Handel“ als Alternative nach. Ganz besonders beschäftigt sie in den Komitees aber der Kampf um ausreichende Löhne. Das FLP hat vielen Frauen neue Hoffnung gegeben: Im Herbst 2000 konnte die tansanische Landarbeitergewerkschaft einen großen Erfolg für sich verbuchen: Der Tarifvertrag, den sie mit den beiden neuen FLP-Betrieben aushandeln konnte, sieht nicht nur eine Lohnerhöhung auf 150 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns vor, sondern auch spezielle Schutzmaßnahmen für Arbeiterinnen und eine Höchstgrenze für den Anteil der Zeitarbeitsverträge. Der ganze Vertrag stützt sich klar auf den internationalen Verhaltenskodex und berücksichtigt Frauenthemen stärker als in Tarifverträgen üblich.

Leider haben sich die beiden tansanischen Farmen im letzten Jahr aus dem FLP verabschiedet. Sie lassen sich nun vom Fairen Handel zertifizieren, der nicht, wie das FLP, in eine Kampagne eingebunden ist. Es ist zu hoffen, dass die Standards auf den Farmen beibehalten werden und die gewerkschaftliche Arbeit auch in Zukunft gestärkt wird.

KANGA SPRÜCHE No. 19

Nifae la mvua nikufae la jua.

Tu mir einen Gefallen in der Regenzeit und ich tue Dir einen Gefallen in der Trockenzeit.

Wie weit ist Sansibar? Ein didaktisches Material für die Sekundarstufe, berufliche Bildung und Erwachsenenpädagogik

Seit 1992 führt die RAA Brandenburg e.V. regelmäßig Austauschprojekte mit Jugendlichen und LehrerInnen aus Brandenburg und Sansibar durch. Dabei werden Projekte wie der Bau von Klassenzimmern, Frauenhäusern, Gesundheitszentren, Kindergärten, Werkstätten und anderes realisiert. Neben dem Bau stehen aber der Austausch und das voneinander Lernen im Vordergrund. Das didaktische Material versucht, Klischees und Vorurteile über Afrika vorzubeugen und zu zeigen, dass schon auf einer so überschaubaren Insel wie Sansibar kein Mensch wie der andere ist und dass unabhängig von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen jeder Mensch seine eigene Lebensperspektive entwickeln kann. Im Material enthalten sind 32 Biografien, 32 großformatige Bilder mit Texten, Tafeln zur Geschichte, zur Alltagskultur, Vertiefungsmappen zu verschiedenen Themen, eine Musik-CD und didaktische Anregungen.

Das Material kann für 55 • bei der RAA Brandenburg, Eisenhartstraße 13, 14469 Potsdam erworben werden.

Die Herstellung sozialer Sicherheit in Tanzania

von Luise Steinwachs

In Tanzania wird derzeit eine Diskussion um die Erweiterung sozialer Sicherheit geführt, wobei es meist um formale Ansätze geht. Die Autorin analysiert darüber hinaus – basierend auf empirischer Forschung in Tanzania – die Herstellung sozialer Sicherheit im Alltagshandeln und entwickelt das Konzept soziale Sicherheit weiter. Die wesentlichen Handlungsfelder, anhand derer sie gesellschaftlichen Wandel im Kontext sozialer Sicherheit aufzeigt, sind Familiennetzwerke, ökonomische Zusammenarbeit und Selbstorganisation. Speziell fokussiert sie auf den Gesundheitsbereich und diskutiert Ansätze einer integrierten Gesundheitsfinanzierung.

Luise Steinwachs: Die Herstellung sozialer Sicherheit in Tanzania. Prozesse sozialer Transformation und die Entstehung neuer Handlungsräume. Reihe: Market, Culture and Society, Bd. 15, 280 S., ISBN 3-8258-8293-4 25.90 Euro

CDs:
Tuko Tayari
live
Indlu
Yembala
Emnengi

alle erhältlich für
8 Euro. Hörpro-
ben gibt es un-
ter
www.jabulani.net
Bestellungen
und Kontakt:
Jabulani e.V.
Linda Gerlach
Oststraße 4
04317 Leipzig
bindibacki@gmx.de

Jabulani

Jabulani (*Zulu*) heißt so viel wie „Freut Euch!“. Das ist nicht nur der Name, sondern auch das Motto eines Studentenchores der Universität Leipzig. Die Studierenden der Afrikanistik und vieler anderer Studienrichtungen haben Freude an afrikanischer Musik und wollen auch andere mit dieser Freude anstecken. Bei den Liedern, die aus allen Teilen Afrikas kommen und in den verschiedensten Sprachen gesungen werden (auch Swahili), wird nicht nur gesungen, sondern sich auch bewegt, getanzt und Gesungenes dargestellt. Wer Jabulani sieht, merkt sofort, wie viel Freude die Studierenden an der Musik haben und kann selten selbst ruhig stehen bleiben. Inzwischen hat der Chor seine dritte CD aufgenommen. Wer den Chor live erleben will, kann unter www.jabulani.net die neusten Konzerttermine finden, die SängerInnen aber auch gerne zu einer eigenen Veranstaltung einladen.

Armutsbekämpfungsstrategien und Behinderung

Unter dem Titel „Making PRSP Inclusive“ haben Handicap International und die Christoffel-Blindenmission (CBM) bereits im Januar 2006 ein Handbuch zum Thema „Armutsbekämpfungsstrategien und Behinderung“ veröffentlicht. Das Handbuch ist Teil eines Projektes, das im Jahr 2005 von CBM und Handicap International in Kooperation mit deutschen und tansanischen Organisationen der Behindertenarbeit durchgeführt wurde. Das Projekt bestand aus der Erstellung von Materialien zum Thema Armutsbekämpfungsstrategien (PRSP) und Behinderung sowie der Durchführung eines Workshops in Tansania. Initiiert wurde das Projekt, da Menschen mit Behinderung und Organisationen, die sie vertreten, bisher selten am PRSP-Prozess beteiligt werden. Die aktive Partizipation der Zivilgesellschaft an Formulierung, Implementierung, Überwachung und Evaluierung der Armutsbekämpfungsstrategien (PRS) ist jedoch ein grundlegendes Prinzip des PRSP-Ansatzes. Menschen mit Behinderung werden jedoch oft übersehen und haben selten eine starke politische Stimme. Das Handbuch präsentiert Erfahrungen, macht Vorschläge und gibt Ideen, wie Menschen mit Behinderung und ihre Organisationen sich in nationale PRSP Prozesse einbringen könnten.

Unter
<http://www.handicap-international.de/projekte/prs01.html> ist
das Handbuch online
(4 MB) im Internet er-
hältlich.

Seminar des Tanzania-Network.de e.V.

am Samstag 18. und Sonntag, 19. November 2006 in Fulda

Musterhaft verknüpft oder aussichtslos verstrickt?

Tanzanias wirtschaftliche Einbindung im internationalen Kontext

Tanzanias wirtschaftliche Aktivitäten finden nicht nur im lokalen und nationalen Rahmen statt, sondern das Land ist eingebunden in vielfältige regionale und internationale Wirtschaftsstrukturen. Zu nennen sind hier zum Beispiel der Wirtschaftsraum des südlichen Afrika *Southern African Development Community SADC*, die Ostafrikanische Gemeinschaft *East African Community EAC* oder auch die Welthandelsorganisation *World Trade Organisation WTO*. Neuere Entwicklungen betreffen das weithin kritisierte EU-AKP-Freihandelsabkommen EPA (Economic Partnership Agreement). Diese auf internationale Ebene stattfindenden Verhandlungen haben unmittelbare Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen der tanzanischen Bevölkerung.

Ziel des Seminars ist, die Verbindungen zwischen internationalen Wirtschaftsstrukturen und der Alltagsrealität der tanzanischen Bevölkerung zu verstehen und auf dieser Grundlage aktiv an aktuellen Kampagnen wie zum Beispiel *Gerechtigkeit jetzt!* oder *StopEPA* teilnehmen zu können.

Es werden Fachpersonen aus Tanzania und Deutschland als Referentinnen und Referenten sowie zur Gruppenarbeit eingeladen.

Das Seminar beginnt am Samstag, 18. November, um 10 Uhr und endet am Sonntag, 19. November 2006, gegen 14 Uhr nach dem Mittagessen.

Tagungsort: Bonifatiushaus, Haus der Weiterbildung der Diözese Fulda, Neuenbergerstr. 3-5, 36041 Fulda

Ein ausführliches Programm des Seminars erscheint im August.

Seminare + Konferenzen

Nacht der Solidarität

15. Juli 2006

Info: Aktionsbündnis gegen Aids, Kontaktbüro Berlin Tel 030-612 89525 nachtdersolidaritaet@aids-kampagne.de
www.aids-kampagne.de

Anti-Rassismus und Identität

1. - 3. September 2006 in Berlin/Wannsee

Infos und Anmeldung: Alexander Schudy, Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V., Haus der Demokratie und Menschenrechte, Greifswalder Straße 4, 10405 Berlin, Tel 030-42851587 buero@ber-landesnetzwerk.de www.ber-landesnetzwerk.de

Musterhaft verknüpft oder aussichtslos verstrickt?

Tanzanias wirtschaftliche Einbindung im internationalen Kontext
18. - 19. November 2006 in Fulda

Info und Anmeldung: Tanzania-Network.de e.V., Greifswalder Straße 4, 10405 Berlin, Tel 030-4172 3582 ks@tanzania-network.de
www.tanzania-network.de

Weltsozialforum

20. - 25. Januar 2007 in Nairobi

Info: <http://www.socialforum.or.ke/>

Musik und Theater

IX. Festival of the Dhow Countries

14. - 23. Juli 2006 in Zanzibar

Info und Programm: ZIFF, P.O. Box 3032, Zanzibar ziff@ziff.or.tz
www.ziff.or.tz

XXV. International Bagamoyo Arts Festival 2006

11. - 16. September 2006 in Bagamoyo

Info und Programm: Bagamoyo College of Arts, P.O. Box 32, Bagamoyo, www.sanaabagamoyo.com

Sprachkurse

Feriensprachkurs Kiswahili 3 und 4

7. - 11. August 2006

Sprachkurs Kiswahili 3

24. - 26. November 2006

Info und Anmeldung: Missionswerk der Evang.-Luth. Kirche in Bayern, Missionskolleg, Postfach 68, 91561 Neuendettelsau, Tel 09874 9-1501, Fax 09874 9-3150 mk@missionswerk-bayern.de

Intensivkurs Kiswahili

12. - 28. Juli 2006

*Leitung: Elizabeth Fry und Ute Litschel, **Infos und Anmeldung:** Ökumenische Werkstatt Bethel, Bethelweg 72, 33617 Bielefeld*

Tel 0521-144 3298, Fax 0521-144 4759

owe-bethel@vemission.org www.vemission.org

Herausgeber:

Tanzania-Network.de e.V.

www.tanzania-network.de

Richard Madete – Webmaster webmaster@tanzania-network.de

Dr. Luise Steinwachs verantwortlich für die Redaktion
und im Sinne des Pressegesetzes.

Satz und Layout: Gisela Lieberknecht-Krinke

Redaktion: Gundula Fischer, Arnold Kiel, Dr. Gitta Röth, Elisabeth Steinle-Paul,
Dr. Luise Steinwachs

Die Redaktion behält sich vor, eingesandte Artikel zu bearbeiten.

Interessierte sind herzlich zur Mitarbeit eingeladen!

infobrief@tanzania-network.de

Tanzania-Network.de e.V.

Koordinationsstelle im Haus der Demokratie und Menschenrechte

Dr. Luise Steinwachs

Greifswalder Straße 4

10405 Berlin

Tel 030 - 4172 3582 Fax 030 - 4172 3583

ks@tanzania-network.de www.tanzania-network.de

Bankverbindung: Tanzania-Network.de e.V.

Sparkasse Bielefeld

Kto.Nr.: 33 133 331

BLZ: 480 501 61

Abonnement HABARI

Name _____

Straße, Nr. _____

PLZ, Ort _____

Tel /email _____

Ich bitte / wir bitten das Tanzania-Network.de e.V., den Beitrag für das Abo (16 Euro / 4 Ausgaben pro Jahr) bis auf Widerruf, erstmals ab (Jahr) _____, von meinem / unserem Konto Nr. _____ bei _____ BLZ _____ im Wege des Bankeinzugsverfahrens einzuziehen.

Ich zahle / wir zahlen das Abo (16 Euro / 4 Ausgaben pro Jahr) und evtl. Spenden durch Überweisen auf das Konto des Tanzania-Network.de e.V.

Ort, Datum _____ Unterschrift _____