



Nordafrika/Nahost: Chancen für Frauen

In Ägypten, Jordanien, Marokko und Tunesien engagieren sich Unternehmen für mehr und stabilere Beschäftigung von Frauen.

Sonderinitiative Nordafrika, Nahost
Aktionsfeld:
Beschäftigungsförderung



Herausforderung

Die Länder in Nordafrika und Nahost weisen die weltweit geringste Beteiligung von Frauen am Wirtschaftsleben auf – nur etwa ein Fünftel aller Erwerbstätigen ist weiblich. Unter jungen Akademikerinnen sind in Ägypten rund 60 Prozent arbeitslos, in Jordanien 40 Prozent und in Marokko etwa ein Drittel. Frauen ohne höhere schulische Ausbildung arbeiten im Vergleich zwar häufiger, aber in der Regel in schlecht bezahlten und sozial ungesicherten Positionen. Über alle gesellschaftlichen Schichten hinweg erschweren traditionelle Rollenverständnisse die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt.

In der Privatwirtschaft werden Frauen trotz passender Qualifikation bei der Bewerberauswahl seltener berücksichtigt. Arbeitgeber befürchten häufige Ausfallzeiten und einen frühen Abbruch des Arbeitsverhältnisses aufgrund familiärer Verpflichtungen. Auf der anderen Seite haben viele Firmen Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Das Potenzial weiblicher Arbeitskräfte für die Privatwirtschaft wird kaum genutzt.

Lösungsansatz

Das Vorhaben verbessert die Beschäftigungschancen von Frauen in Unternehmen in Ägypten, Jordanien, Marokko und Tunesien. Der Ansatz: *Gender Diversity Management (GDM)*. Das bedeutet unter anderem eine Personalpolitik, die Integration und den Verbleib von Frauen im Erwerbsleben fördert. Mittlerweile hat sich das Thema breit in der Geschäftswelt etabliert und die Integration von Frauen gilt als eine Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens.

Beispiele dafür sind etwa die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten, Frauenquoten innerhalb des Rekrutierungsprozesses, Entwicklung von Karriereperspektiven und die konsequente Umsetzung von Gender-Policies auf Managementebene. Ein sozialverträgliches und familienfreundliches Arbeitsumfeld führt zu breiterer Personalauswahl, zu weniger Ausfällen und Wechseln innerhalb der Belegschaft und schließlich zu einer verbesserten Gesamtleistung der Unternehmen. Die aktive Beteiligung von Frauen im Erwerbsleben wirkt sich unmittelbar auf das Wirtschaftswachstum aus.

Projektname	Beschäftigungsförderung von jungen Frauen durch angewandtes Gender Diversity Management in Unternehmen in der MENA-Region
Auftraggeber	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)
Durchführungsorganisation	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Projektgebiet	Ägypten, Jordanien, Marokko, Tunesien
Nationale Partner	20 Unternehmen und vier Unternehmensverbände. Bisher unterzeichnete Kooperationsvereinbarungen: Vodafone Egypt (Ägypten), Dar Al-Omran (Jordanien), Umniah (Jordanien), BMCI (Marokko), Amen Bank (Tunesien), Vermeg (Tunesien) und 14 weitere.
Gesamtlaufzeit	01/2015 bis 01/2020
Finanzvolumen	9,5 Mio. Euro

Unter dem „Label“ *EconoWin* unterstützt das Vorhaben zwanzig Vorreiterfirmen bei der Durchführung verschiedener GDM-Projekte zu Beschäftigung, Mitarbeiterbindung und Karriereentwicklungsmöglichkeiten in Ägypten, Jordanien, Marokko und Tunesien. Regionaler Wissensaustausch bringt alle Koope-



Foto links: Gender-Diversity-Management-Training in der tunesischen Partnerfirma Amen Bank. © GIZ/Claudia Wiens

Foto rechts: Mitarbeiterinnen des jordanischen Architekturbüros Dar Al-Omran auf der Baustelle. © GIZ/Claudia Wiens

KONTAKTPERSON

Hildegard Vogelmann
hildegard.vogelmann@giz.de

rationspartner zusammen und schafft eine starke Lobby für das Thema der wirtschaftlichen Integration von Frauen. Ein Highlight des Vorhabens ist der globale Wissensaustausch, der sogenannte *Gender Diversity Circulator*: eine Plattform, die Firmen aus der MENA-Region mit Unternehmen aus Deutschland und ganz Europa in den direkten Austausch bringt, zum Beispiel mit der Commerzbank, thyssenkrupp oder Ahold Delhaize. Im Jahr 2017 lädt die deutsche Commerzbank in diesem Rahmen zur ersten GDM-Konferenz nach Berlin ein.

Das Vorhaben arbeitet zudem eng mit Unternehmerverbänden zusammen. „When women work, economies win“ – unter diesem Slogan werden die kooperierenden Unternehmerverbände in den vier Ländern zu treibenden Kräften und teilen die Vision der wirtschaftlichen Integration von Frauen. Die Verbände unterstützen zukünftig ihre Mitgliedsunternehmen bei der Gestaltung von GDM in der betrieblichen Praxis.

Das Vorhaben ist Teil der Sonderinitiative des BMZ zur Stabilisierung und Entwicklung in Nordafrika und Nahost. Mit den Projekten der Sonderinitiative trägt das Ministerium dazu bei, wirtschaftliche und soziale Perspektiven für die Menschen in der Region zu schaffen. In diesem Rahmen stehen für Vorhaben der Entwicklungszusammenarbeit in den Jahren 2014 bis 2021 bisher mehr als 300 Mio. Euro zusätzlich zur Verfügung. Im Fokus stehen dabei die Themenbereiche Jugend- und Beschäftigungsförderung, wirtschaftliche Stabilisierung, Demokratisierung sowie die Stabilisierung von Nachbarländern in Krisensituationen.

Wirkungen in Zahlen ...

Seit Januar 2015 beteiligten sich bereits mehr als 100 Unternehmen an Veranstaltungen der Verbände zum Thema *Gender*

Diversity Management. 20 Unternehmen haben bereits Kooperationsverträge mit der GIZ unterschrieben. So werden zum Beispiel in der Telekommunikations- und IT-Branche bei Vodafone Egypt in Ägypten, beim Unternehmen Umniah in Jordanien oder der Firma Vermeg in Tunesien familienfreundlichere Arbeitsbedingungen geschaffen. Im Bankensektor führen sowohl die Amen Bank aus Tunesien als auch die BMCI aus Marokko künftig frauenfreundliche Einstellungsverfahren und Karriereentwicklungsprogramme für Frauen ein. Insgesamt werden sich bis 2020 die Arbeitsbedingungen und die Integration ins Erwerbsleben von rund 80.000 Menschen verbessern.

...und Gesichtern

Anis Brahem ist Personalchef der Amen Bank, der zweitgrößten Privatbank Tunesiens. „Wir haben uns aus strategischen Gründen für die Einführung von *Gender Diversity Management* entschieden. Die GIZ berät uns darin, wie wir die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im Unternehmen verbessern können“, so Brahem. Ein Vorschlag sei beispielsweise, mehr Frauen zu Bewerbungsgesprächen einzuladen. „Dazu müssen die Personalressourcenmanagerinnen und -manager für das Thema sensibilisiert sein. Unser Ziel ist es, nicht nur die Qualitätsstandards der großen Finanzpartner besser zu erfüllen, sondern auch unser öffentliches Ansehen als sozial verantwortliches Unternehmen zu steigern.“ Erste positive Veränderungen lassen sich bereits erkennen: Die Geschäftsleitung ist wesentlich aufmerksamer, was das Thema Chancengleichheit angeht. Und auch die Gewerkschaft hat das Thema bereits auf ihre Agenda gesetzt.



Anis Brahem ist Personalchef der Amen Bank, Tunesiens zweitgrößter Privatbank.
Foto: GIZ/Claudia Wiens

Herausgeber	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)
Referat	210 – Grundsatzfragen der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit mit MENA; Nordafrika; Mittelmeerpoleitik
Postanschrift der BMZ-Dienstsitze	BMZ Berlin Im Europahaus Stresemannstraße 94 10963 Berlin T +49 (0)30 18 535-0 F +49 (0)30 18 535-2501 BMZ Bonn Dahlmannstraße 4 53113 Bonn T +49 (0)228 99 535-0 F +49 (0)228 99 535-3500 poststelle@bmz.bund.de www.bmz.de

In Kooperation mit	
Redaktion	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH Abteilung Nordafrika Sitz der Gesellschaft Bonn und Eschborn Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5 65760 Eschborn T +49 61 96 79-11 75 F +49 61 96 79-11 15 www.giz.de
Autor(en)	Hildegard Vogelmann/ Laura Stahl
Gestaltung	GIZ
Stand	03/2017