Marktstudie Ägypten

für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung

iMOVE®

TRAINING – MADE IN GERMANY

EINE INITIATIVE VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Marktstudie Ägypten

für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung

iMOVE®

TRAINING – MADE IN GERMANY

Impressum

Herausgeber: iMOVE
beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Projektleitung: Monika Muylkens

iMOVE (International Marketing of Vocational Education) ist eine Initiative vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zur Förderung des Exports deutscher beruflicher Aus- und Weiterbildung. Deutschen Anbietern hilft iMOVE mit einem umfangreichen Serviceangebot bei der Erschließung internationaler Märkte. Mit der Marke „Training – Made in Germany“ wirbt iMOVE im Ausland für deutsche Kompetenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Inhalt: Deutsch-Arabische Industrie- und Handelskammer (AHK Ägypten)
21, Soliman Abaza St,
off Jamet El Dowal El Arabia St.
Mohandessin
Kairo
Ägypten

Projektleitung: Karin El-Shafei, Martina Ziebell (MENA Projektpartner e.V.)
Autorinnen: Karin El-Shafei, Martina Ziebell, Dr. Rainer Herret

Layout & Satz: MIC GmbH, Köln, www.mic-net.de

Druck: print24

Haftungsausschluss: Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernehmen die Autoren und Herausgeber keine Gewähr. Alle Rechte vorbehalten, auch die der fotomechanischen Wiedergabe und der Speicherung in elektronischen Medien.

Diese Publikation wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt grundsätzlich bei iMOVE, für spezifische Inhalte bei der Deutsch-Arabischen Industrie- und Handelskammer (AHK Ägypten).

Bildquellennachweis: AHK Ägypten: S. 10, 34
Karin El-Shafei: S. 27, 43
Dr. Rainer Herret: S. 11, 12, 18, 23, 26
Global Project Partners e.V.: S. 21, 32, 41, 42, 49
Forte: S. 20, 25, 29, 36

© November 2012

Inhalt

Abkürzungen **7**
Glossar **8**
Zusammenfassung **9**

1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen **10**
1.1 Die „neuen" politischen Rahmenbedingungen 10
1.2 Bevölkerung, Arbeitslosigkeit, Kaufkraft, Urbanisierung 11
1.3 Wirtschaftsleistung, Wirtschaftsbranchen, Investitionsfelder 12
1.4 Außenwirtschaft und Wettbewerber 15
1.5 Wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen zu Deutschland 17

2 Bildungssystem **21**
2.1 Schulsystem 22
2.2 Berufliche Ausbildung 24
2.3 Hochschulbildung 26
2.4 Berufliche Fort- und Weiterbildung 27
2.5 Bildungspolitische Rahmenbedingungen 29
2.6 Zuständigkeiten und Ausbildung von Berufsbildungspersonal 30
2.7 Gesellschaftlich-kulturelle Stellung von Bildung 30
2.8 Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung 30

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten **34**
3.1 Status und Bedarf beruflicher Aus- und Weiterbildung 35
3.2 Ägyptische Bildungsträger beruflicher Aus- und Weiterbildung 40
3.3 Internationale Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung 45
3.4 Deutsche Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung in Ägypten 47
3.5 Fachliche Rahmenbedingungen 52
3.6 Finanzielle Rahmenbedingungen 53
3.7 Politische Rahmenbedingungen 54
3.8 Rechtliche Rahmenbedingungen 54

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten 56

4.1 Ministerien und Behörden 56

4.2 Verbände und Kammern 57

4.3 Öffentliche Universitäten 57

4.4 Private Universitäten 58

4.5 Private Berufsschulen 58

4.6 Private Aus- und Weiterbildungsanbieter 58

4.7 Internationale Organisationen, Programme und NGOs 59

4.8 Deutsche Einrichtungen in Ägypten 59

4.9 Ansprechpartner in Deutschland 60

4.10 Deutsche Anbieter von Aus- und Weiterbildung 60

4.11 Auswahl relevanter Messen und Fachveranstaltungen in Ägypten 61

4.12 Allgemeine Presse und Wirtschaftsmagazine 62

Quellen- und Literaturverzeichnis 63

Abkürzungen

AHK	Auslandshandelskammer
AUC	American University Cairo
B.A.	Bachelor of Arts
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CAPMAS	Central Agency for Public Mobilization and Statistics
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DEO	Deutsche Evangelische Oberschule Kairo
DSB	Deutsche Schule der Boromäerinnen Kairo und Alexandria
EBDA	Egyptian Bio Dynamic Association
EGP	Egyptian Pound, ägyptische Landeswährung
EU	Europäische Union
EUR	Euro
FDI	Foreign Direct Investment, ausländische Direktinvestitionen
GERLS	German Egyptian Research Long-Term Scholarship
GERRS	German Egyptian Research Short-Term Scholarship
GEWC	German Egyptian Welding Company
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (früher GTZ)
GTAI	Germany Trade and Invest
GUC	German University Cairo
IMC	Industrial Modernisation Center
ITC	Industrial Training Council
MKI-DS	Mubarak-Kohl-Initiative-Dual System
MoE	Ministry of Education, Bildungsministerium
MoHE	Ministry of Higher Education, Hochschulministerium
MoTI	Ministry of (Foreign) Trade and Industry, Ministerium für Handel und Industrie
MTI	Mittlere Technische Institute
NAQAAE	National Authority for Quality Assurance and Accreditation of Education, Nationale Behörde für Qualitätssicherung und Akkreditierung im Bildungswesen
NCHRD	National Center for Human Resource Development
NEP	National Employment Pact
NSSP	National Skills Standard Program
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PPP	Public Private Partnership
PVTD	Productivity and Vocational Training Department
RUDS	Regional Units for the Dual System
SCHRD	Supreme Council on Human Resource Development
TSS	Technical Secondary Schools, Technische Sekundarschulen
TVET	Technical Vocational Education and Training
UNICEF	United Nations International Children´s Emergency Fund
USAID	United States Agency for International Development
USD	US-Dollar

Glossar

Adadi –
Mittelstufe oder Sekundarstufe 1

Bash Muhandis –
Erster oder Chefingenieur, als Ehrbezeichnung meist gegenüber Älteren benutzt

Daragat –
Noten

Dars khususi –
Nachhilfeunterricht

Doktor/Doktora –
Doktor, als Ehrbezeichnung gegenüber Akademikerinnen und Akademikern benutzt

Hadana –
Kindergarten

Ibtida'i –
Grundschule

Infitah –
Politik der Liberalisierung unter Präsident Anwar As-Sadat

Insha'allah –
so Gott will

Kharig gama´ –
Hochschulabsolvent, Akademiker

Madaris hukumiyya –
staatliche Schulen

Madaris khassa –
private Schulen

Madaris sina´iyya –
technische Sekundarschulen

Marakiz tadrib al-mihani –
Ausbildungszentren

Mudarris/mudarrisa –
Lehrer (m./w.)

Shihada –
Zertifikat/Zeugnis

Thanawi –
Oberstufe oder Sekundarstufe 2

Thanawiyya 'amma –
ägyptisches „Abitur"

Zusammenfassung

Ägypten ist eines der ältesten Kulturländer der Welt. Mit der Gründung der Al-Azhar-Universität im Jahr 970 n. Chr. entstand in Kairo das Zentrum für arabische Lehre. Bis in die Gegenwart gilt Ägypten als Schlüsselland für Bildung in der arabischen Welt. Ägyptische Ausbilderinnen und Ausbilder, Lehrkräfte und Professorinnen und Professoren unterrichten in den Golfstaaten. Mit einer zunehmenden Zahl afrikanischer Staaten entwickeln sich Kooperationen im Weiterbildungssektor. Auf dem lokalen Weiterbildungsmarkt übersteigt die Nachfrage aufgrund der rasanten demografischen Entwicklung seit Jahren bei weitem das Angebot.

Das staatliche Berufsbildungssystem leidet aber auch an seinen Parallelstrukturen, verschachtelten Zuständigkeiten, antiquierten Lehrmethoden und Korruption. 30 % bis 40 % der Bevölkerung werden als Analphabeten klassifiziert. Es bedarf eines umfassenden Reformprozesses, um Ägyptens junge Menschen für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Ohne Transfer von Know-how aus dem Ausland wird diese Mammutaufgabe nicht zu bewältigen sein.

Mittel- und langfristig hängen die Wachstumsperspektiven Ägyptens davon ab, ob mit dem politischen Wandel, dem „Arabischen Frühling“, tiefgreifende Wirtschafts- und Bildungsreformen stattfinden. Umgekehrt wird eine politische Konsolidierung demokratischer Strukturen in Ägypten nur gelingen, wenn dies mit einem nachhaltigen Wirtschaftswachstum einhergeht und genügend Arbeitsplätze für die ägyptische Bevölkerung geschaffen werden können. Die Arbeitslosigkeit besonders unter Jugendlichen hat seit der Revolution stark zugenommen. Man vermutet, dass jede bzw. jeder Vierte unter 25 Jahren ohne Arbeit ist. Viele finden ein dürftiges Auskommen nur noch im so genannten informellen Sektor.

Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist ein wesentliches Hindernis für die Entwicklung der ägyptischen Wirtschaft. Sowohl bei der beruflichen Ausbildung als auch bei Fort- und Weiterbildung bestehen große Defizite. Eine der Herausforderungen des Landes ist die nachfrageorientierte Qualifizierung junger ägyptischer Fachkräfte, die sich am Bedarf der ägyptischen Wirtschaft orientieren muss. Viele ägyptische Unternehmen beklagen, dass es nicht genügend qualitativ hochwertige und für ihren Produktionsbereich relevante Aus- und Weiterbildungsangebote auf dem ägyptischen Markt gibt, und sind bereit, in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren. Der Bedarf an modernen Ausbildungsplätzen übersteigt das Angebot nach wie vor bei weitem, weshalb die Ausweitung entsprechender Aktivitäten im Bereich der beruflichen Bildung notwendig ist.

Die Bundesrepublik Deutschland unterstützt umfassend und mit einer Vielzahl von Maßnahmen den Prozess der Demokratisierung in Ägypten. Im Rahmen einer „Transformationspartnerschaft“ wird der demokratische Wandel in Ägypten durch Deutschland begleitet.

Um die vielen Chancen, die sich in den kommenden Jahren im Berufsbildungsbereich eröffnen werden, zu nutzen, sollten deutsche Bildungsanbieter sich frühzeitig auf dem Markt positionieren, geeignete Partner im Land suchen, Konsortien bilden und den Reformprozess mit fachlichem Rat und Angeboten „Made in Germany“ begleiten.

Ägypten hat auf lange Sicht durchaus hervorragende ökonomische Chancen – sei es durch seine Bodenschätze wie Öl und Gas, den Tourismus oder den Aufbau eines leistungsfähigen Dienstleistungssektors. Die Losung für ein nachrevolutionäres Ägypten und für eine nachhaltige Entwicklung des Landes sollte daher lauten: Investition in Bildung, Bildung und nochmals Bildung.

1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen

1.1 Die „neuen" politischen Rahmenbedingungen

Für Ägypten begann der „Arabische Frühling" am 25. Januar 2011 mit den großen Demonstrationen auf dem Tahrir-Platz in Kairo, die schließlich zum Sturz von Präsident Hosni Mubarak führten. Getragen wurden die Anfänge der Bewegung von gut ausgebildeten Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die in ihrem Staat für sich keine Zukunft sahen und mit ihrem Diplom oft keine qualifizierte Arbeit fanden.

Am 17. Juni 2012 wurde Mohammed Mursi, der Kandidat der Moslembruderschaft, in einer Stichwahl zum neuen Präsidenten des Landes gewählt. Mursi erwarb seinen akademischen Titel (Dr.-Ing.) in den USA.

Die Moslembruderschaft möchte mit einem breit angelegten Reformprogramm die Wirtschaft wieder ankurbeln. Das so genannte „El-Nahda-Programm" (El Nahda = der Aufschwung) wird in seinen Grundzügen schon seit Ende der 90er Jahre entwickelt. Es basiert auf der tragenden Rolle der Privatwirtschaft und dem Engagement inländischer und ausländischer Investoren. So will man ambitioniert in den kommenden 5 Jahren 150 bis 200 Mrd. USD anziehen.

Mangels politischer Entscheidungen befindet sich Ägypten fast 2 Jahre nach Beginn der Revolution im

Kairo – Blick auf den Nil

Demonstration auf dem Tahrir-Platz in Kairo 2011

„Wartestand". Dies betrifft Investitionen aus- und inländischer Unternehmen ebenso wie ordnungs- und wirtschaftspolitische Reformen und Weichenstellungen.

1.2 Bevölkerung, Arbeitslosigkeit, Kaufkraft, Urbanisierung

Die Arabische Republik Ägypten liegt im Nordosten Afrikas und wird im Norden vom Mittelmeer, im Osten vom Roten Meer, im Süden vom Sudan und im Westen von Libyen begrenzt.

Die Landesfläche von ca. 1 Mio. km² besteht zu 95 % aus Wüste, die der Nil von Süden nach Norden durchfließt, um sich nördlich der Hauptstadt Kairo in kleinere Nebenflüsse aufzuteilen, deren fruchtbares Umland das fächerförmige, grüne Nildelta bildet. Dort und im Niltal, am Suezkanal und an touristisch bedeutsamen Orten am Meer lebt der Großteil der ägyptischen Bevölkerung. Etwa 90 % der Ägypterinnen und Ägypter sind sunnitische Muslime und 10 % koptische Christen.

Verwaltungs- und Schriftsprache ist Hocharabisch. Als lokale Muttersprache wird mehrheitlich Ägyptisch-Arabisch, ein neuarabischer Dialekt, gesprochen, der in der arabischen Welt als Lingua franca gilt.

Gut die Hälfte der Bevölkerung ist jünger als 30 Jahre. Durch die hohe Geburtenrate hat sich die Bevölkerung seit 1900 (12,5 Mio.) auf 83 Mio. Menschen fast versiebenfacht. 43,3 % der Ägypterinnen und Ägypter leben in Städten. Die Hauptstadt Kairo ist mit geschätzten 25 Mio. Einwohnern die größte Stadt Afrikas.

Eine der wesentlichen Herausforderungen der kommenden Jahre wird der Kampf gegen den Analphabetismus sein. Zwar hat das Land gegenüber den 1920er Jahren, als noch mehr als 85 % der Bevölkerung des Lesens und Schreibens nicht mächtig waren, deutliche Fortschritte gemacht. Doch die geringe Qualifikation und die schlechte Bezahlung der Lehrkräfte haben in Verbindung mit der rasanten demografischen Entwicklung zu gravierenden Konsequenzen geführt.

Der Tahrir-Platz in Kairo

Trotz Schulpflicht gehen amtliche Quellen von einer Analphabetenrate in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen zwischen 12 % und 18 % aus. Nach inoffiziellen Schätzungen soll die tatsächliche Analphabetenrate bei 30 % bis 40 % der Gesamtbevölkerung liegen.

Die Schere zwischen der rasch wachsenden Bevölkerung und den begrenzten Ressourcen an Kulturland und Wasser öffnet sich immer weiter. Die Abwanderung vom Land in die Städte beträgt jährlich 2,1 % (vgl. AHK Ägypten 2012, OECD 2010, UNICEF 2012).

Die Arbeitslosigkeit hat seit der Revolution stetig zugenommen und bleibt auch im zweiten Quartal 2012 konstant auf hohem Niveau. Nach Angaben des Statistikamtes CAPMAS belief sich die Quote auf 12,6 % wie im Vorquartal. Im Vergleichsquartal 2011 hatte sie bei 11,8 % gelegen. Die Gesamtzahl der Erwerbslosen beträgt nach offiziellen Angaben 3,395 Mio., von denen über ein Viertel in jüngster Zeit seinen Arbeitsplatz verloren hat. Die Erwerbslosenquote ist bei Frauen mit 24,1 % erheblich höher als bei Männern mit 9,2 %. Die städtische Quote liegt bei 16,2 % im Vergleich zu 9,8 % in ländlichen Gebieten. Dort absorbieren Landwirtschaft und Fischerei nahezu ein Drittel der Arbeitskräfte. Die Erwerbslosigkeit unter jungen Menschen ist besonders hoch. Für die 20- bis 24-Jährigen lag sie bei 41,4 %, für die 25- bis 29-Jährigen bei 25,3 %. Eine Abwanderung in den informellen Sektor ohne Sozial- und Krankenversicherung sowie Arbeitnehmerrechte ist zu beobachten.

1.3 Wirtschaftsleistung, Wirtschaftsbranchen, Investitionsfelder

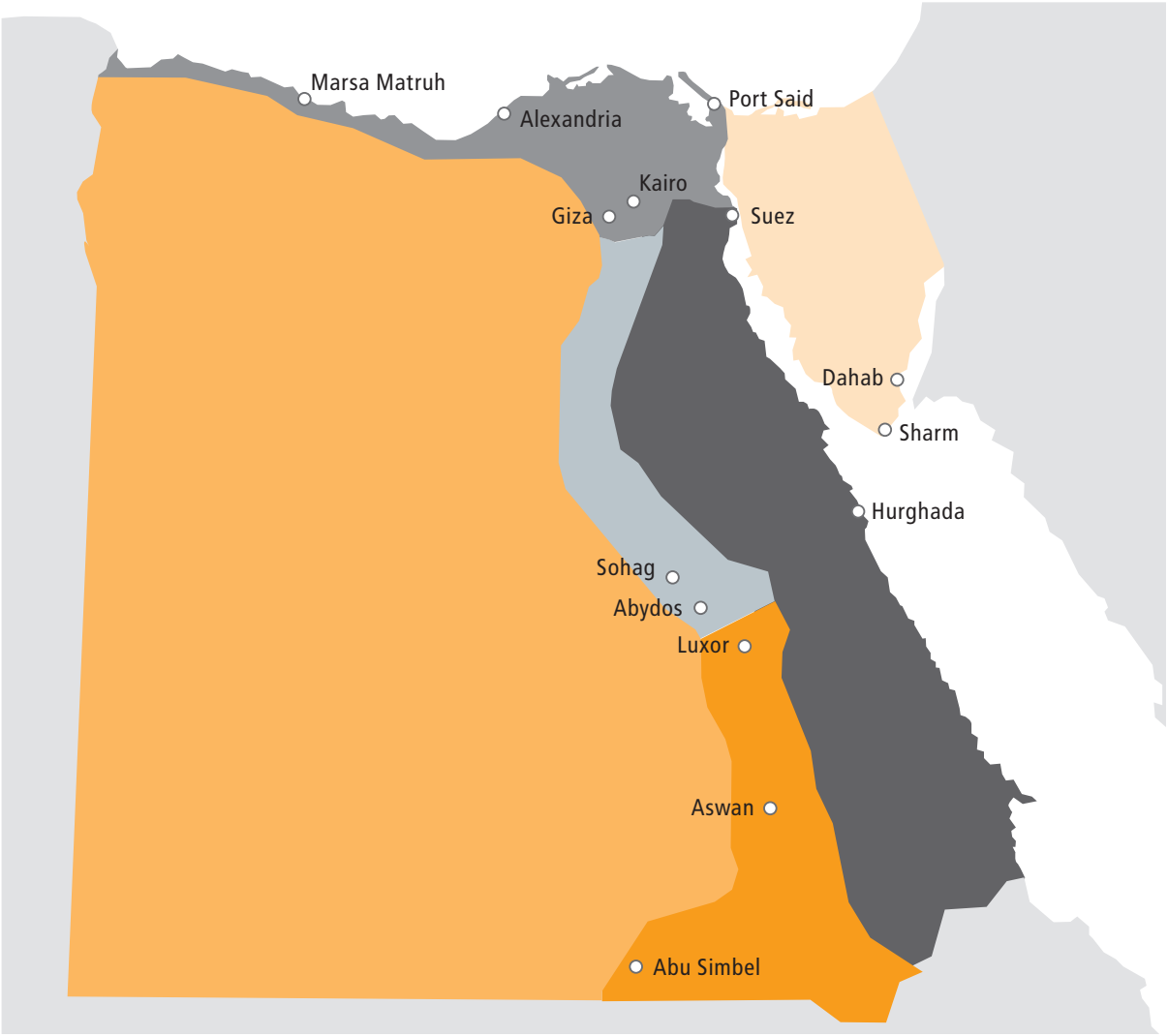
Die ägyptische Volkswirtschaft ist mit einem Bruttoinlandsprodukt von rund 200 Mrd. EUR ungefähr vergleichbar mit Ländern wie Irland oder Portugal. Aufgrund der großen Bevölkerung liegt das kaufkraftbereinigte Pro-Kopf-Einkommen (pro Jahr) jedoch nur bei 6.500 USD. Die Unruhen während des Machtwechsels infolge des Arabischen Frühlings und die weltweite

Konjunkturabschwächung haben in Ägypten Währungsschwankungen, Kapitalabfluss und den Verlust von Steuereinnahmen verstärkt. Die Erwartungen für das Fiskaljahr 2011/2012 konnten nicht erreicht werden (vgl. GTAI 2012).

Bei der Betrachtung des ägyptischen Bruttoinlandsprodukts muss beachtet werden, dass bis zu 40 % der Geschäftsbewegungen dem informellen Sektor entspringen und nicht statistisch erfasst werden können, was zu einer Unterschätzung der tatsächlichen Wirtschaftsleistung führt. Wichtige Deviseneinnahmen bezieht das Land über den Suez-Kanal, den Tourismus und aus Transferleistungen von Ägypterinnen und Ägyptern aus dem Ausland an ihre Familien, die allein rund 5 % des BIP ausmachen.

Aufgrund anhaltend geringer Nachfrage blieb die offizielle Inflationsrate im Jahr 2012 bislang unter der 10-Prozent-Marke, erreicht aber zum Beispiel bei Lebensmitteln deutlich höhere Werte. Anhaltend hohe Weltmarktpreise in Kombination mit einem graduellen Abbau von Subventionen des ägyptischen Staates

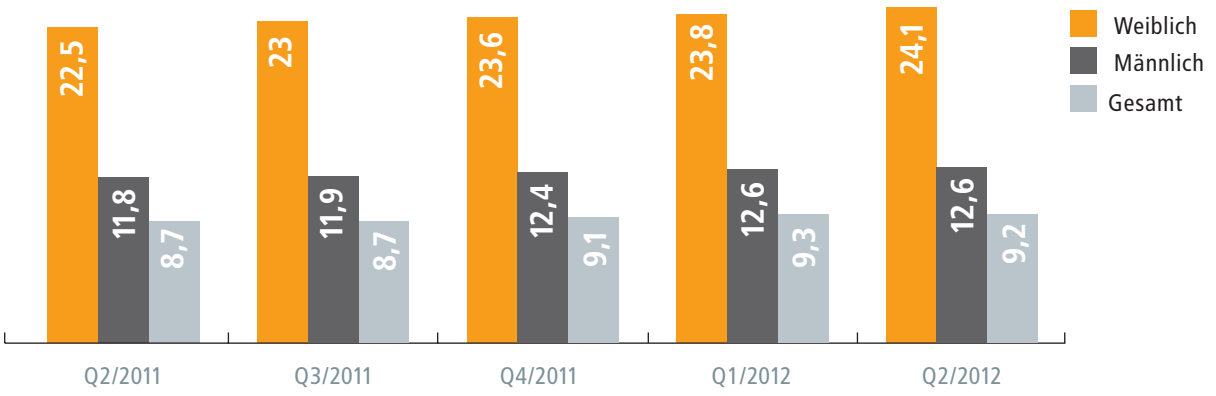
Ägypten



werden in den kommenden Jahren zu einem Anstieg der Verbraucherpreise führen.

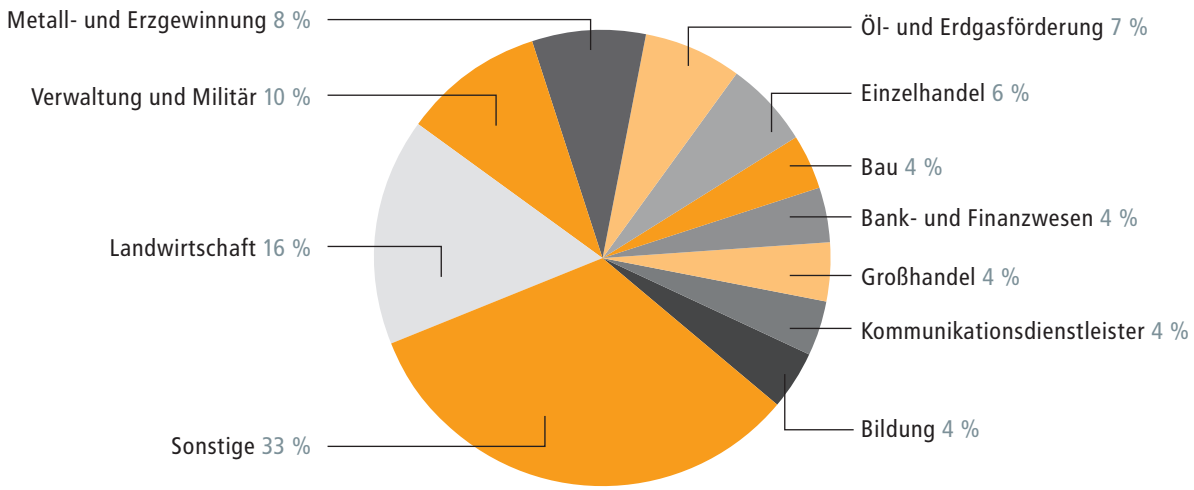
Schätzungsweise 10 % der Erwerbstätigen sind direkt oder indirekt vom Tourismus abhängig. Die Zahl der Auslandstouristen ist im ersten Halbjahr 2012 um 23 % auf knapp 5,1 Mio. gestiegen, wobei allerdings die niedrige Ausgangsgröße des Vergleichshalbjahres 2011 zu berücksichtigen ist. Im Durchschnitt kamen vor der Revolution bis zu 12 Mio. Touristen jährlich nach Ägypten. Dieser Wirtschaftszweig, der eng mit dem Bau- und Infrastruktursektor verbunden ist, zeigte vor der Revolution einen starken Zuwachs ausländischer Direktinvestitionen (FDI). Das ägyptische Tourismusministerium arbeitet inzwischen wieder mit der Zielmarke von 20 Mio. Touristen jährlich; das FDI zieht langsam wieder an. Im Gegensatz zu den Bereichen Erdgas, Strom und Verkehr waren zuletzt deutliche Einbrüche bei den Investitionen in die Erdölgewinnung, in der verarbeitenden Industrie, bei

Arbeitslosenquoten in Ägypten (in %)



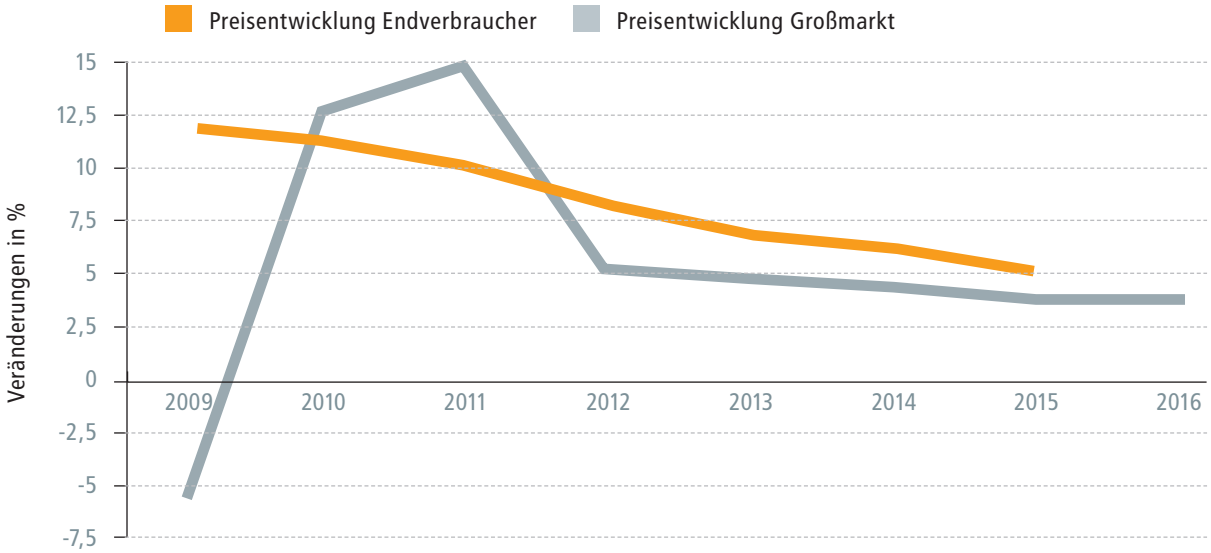
Quelle: Eigene Darstellung nach CAPMAS

Zusammensetzung des BIP für 2012 (Schätzung)



Quelle: Eigene Darstellung nach GTAI 2012

Inflation in Ägypten



Quelle: Eigene Darstellung nach Country Intelligence Report Egypt 2012

Wasser, Informations- und Kommunikationstechnologien, im Handel sowie Tourismus zu konstatieren. Die Wachstumsrate des privaten Konsums beträgt 2012/13 schätzungsweise 3,2 % (vgl. GTAI 2012).

Jedes Jahr strömen rund 700.000 Neuzugänge auf den ägyptischen Arbeitsmarkt. Um diese Menschen in Lohn und Brot zu bringen, benötigt Ägypten ein Wirtschaftswachstum von etwa 6 %. Bei einem erwarteten Wachstum von 2 % im Jahr 2012 werden nicht genügend neue Arbeitsplätze geschaffen (vgl. Country Intelligence Report Egypt 2012, Egyptian Center for Economic Studies 2012).

Deutschland liegt mit Direktinvestitionen in Höhe von 815 Mio. EUR Ende 2010 eher im unteren Bereich der Investoren. Die rund 700 deutschen Unternehmen gelten als verlässliche Partner und Arbeitgeber in Ägypten. Viele Traditionsunternehmen können auf eine bereits Jahrzehnte währende Präsenz in Ägypten zurückblicken.

1.4 Außenwirtschaft und Wettbewerber

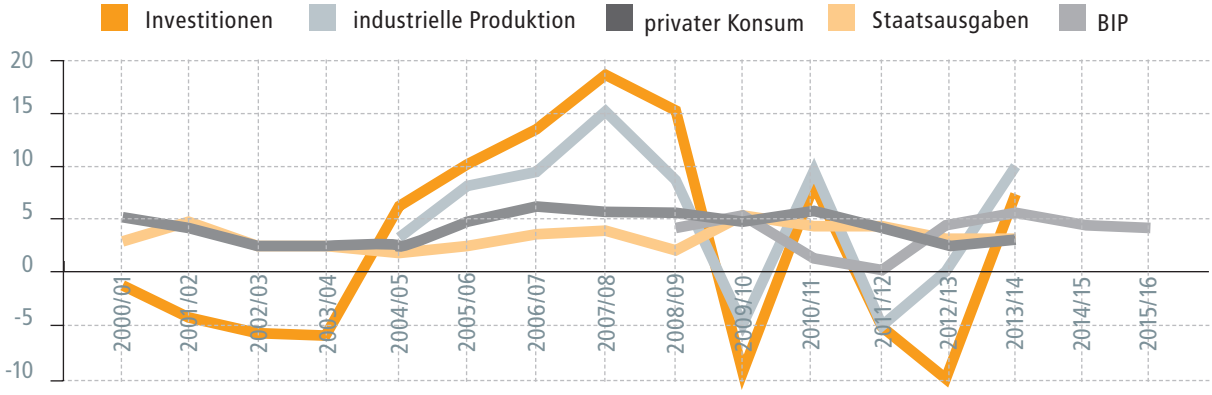
Mit Exporten im Wert von 33,1 Mrd. USD und Importen von 52,1 Mrd. USD erwirtschaftete Ägypten 2012 eine negative Handelsbilanz in Höhe von 19 Mrd. USD. Wichtigster Importpartner ist die USA, gefolgt von China und an dritter Stelle Deutschland. Beim Export belegen Italien, Spanien und Saudi-Arabien die Plätze 1 bis 3.

Ägypten befindet sich unter den Top Ten der Flüssiggas exportierenden Volkswirtschaften, denn Erdöl und Gas machen rund 50 % der Gesamtausfuhr aus. Hier wird weiteres Wachstumspotenzial erwartet.

Im Automobilsektor werden lediglich Fahrzeugteile importiert, die für den afrikanischen Markt endmontiert werden. Chemische und pharmazeutische Erzeugnisse sowie Plastik werden vor allem von Ländern der MENA-Region nachgefragt.

Der Importwert von Maschinen und Fahrzeugen betrug 2011 15,6 Mio. EUR. Nahrungsmittel wurden im Wert von insgesamt 13,7 Mio. EUR eingeführt. Vorer-

Wirtschaftsentwicklung Ägyptens 2000-2014: Alle Angaben in % im Vergleich zur gleichen Zeit im Vorjahr



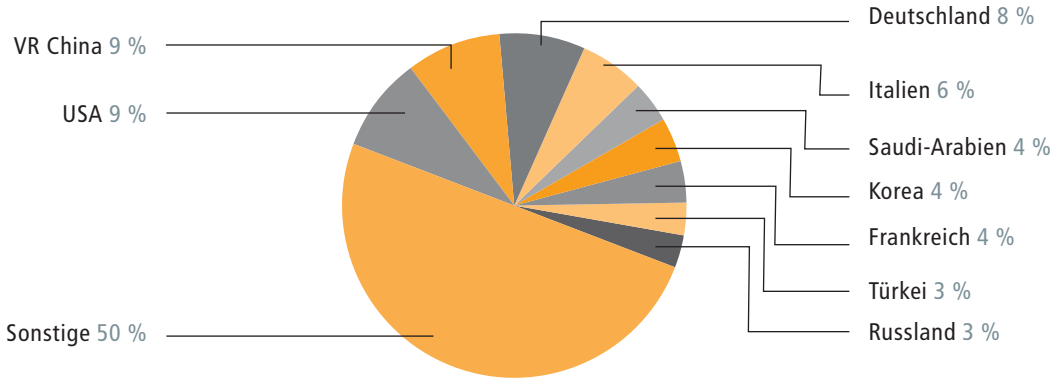
2011 bis 2016 Schätzungen

Quelle: Eigene Darstellung nach Country Intelligence Report Egypt 2012

zeugnisse, zum Beispiel für den Fahrzeugbau, wurden in einem Wert von 8,5 Mio. EUR importiert. Traditionell sind die Vereinigten Staaten und die EU Ägyptens wichtigste Handelspartner. Der härteste Wettbewerb – und dies gilt für die arabische Region wie auch für Ägypten – wird mittelfristig mit den asiatischen Ländern China und Südkorea erwartet. Im Fall von China könnte sich das Handelsvolumen durch hohe Direktinvestitionen verdoppeln (vgl. Country Intelligence Report Egypt 2012). Die Geschäftskonzepte der beiden Länder ähneln sich und werden oft als „Fly In – Fly Out"-Geschäfte bezeichnet, wobei große Infrastrukturprojekte fast komplett mit eingeflogenen Teams abgewickelt werden. Eine Ausbildung oder Einbindung lokalen Personals oder ein Know-how-Transfer findet kaum oder nur sehr begrenzt statt.

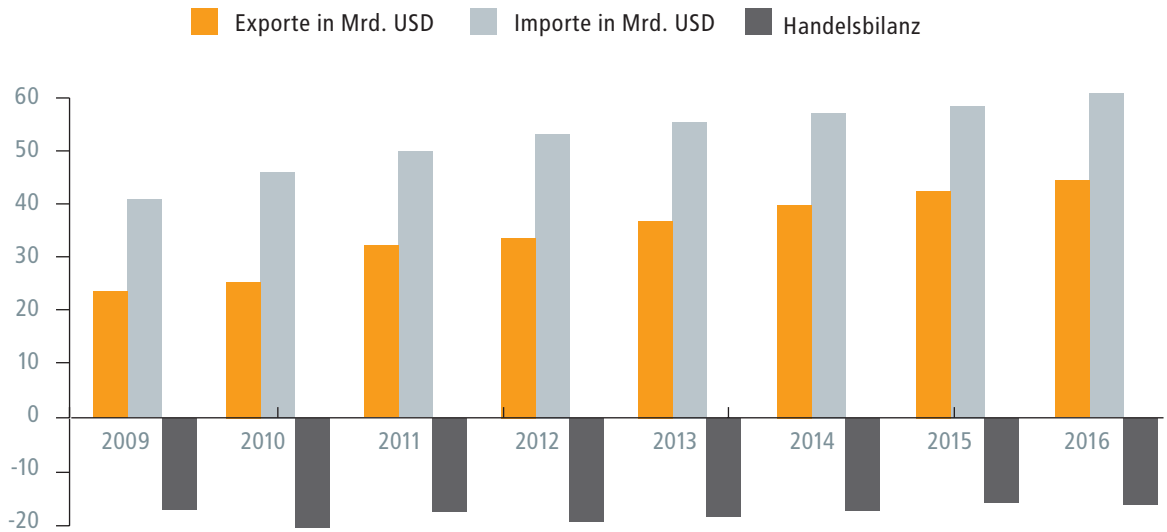
Deutsche Unternehmen sollten also besonders auf Ausbildungskomponenten bei ihren Aktivitäten in Ägypten setzen, um sich so positiv vom Wettbewerb

Ägypten – die 9 wichtigsten Lieferländer (im Jahr 2010)



Quelle: Eigene Darstellung nach GTAI 2012

Prognose zur Entwicklung der ägyptischen Handelsbilanz



Quelle: Eigene Darstellung nach Country Intelligence Report Egypt 2012

abzuheben. Auch sollten frühzeitig Konsortien gebildet werden, um an größeren Ausschreibungen, die auch den Bildungssektor betreffen können, teilnehmen zu können.

1.5 Wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen zu Deutschland

Die Beziehung zwischen der Arabischen Republik Ägypten und der Bundesrepublik Deutschland ist von enger Kooperation und regem Austausch auf vielen Ebenen geprägt. Deutschland unterstützt den Demokratisierungsprozess in der Region. Das Auswärtige Amt stellt für Maßnahmen im Rahmen der Transformationspartnerschaften 100 Mio. EUR für Ägypten und Tunesien bereit und hat aus diesen zusätzlichen Mitteln für die Jahre 2012 und 2013 ein Maßnahmenpaket konzipiert, um den demokratischen und rechtsstaatlichen Wandel in der Region zu unterstützen. Die Mittel sollen hauptsächlich in den Bereichen Aus- und Weiterbildung eingesetzt werden.

Ein weiteres Maßnahmenpaket, um Arbeitsplätze zu schaffen, ist der ebenfalls von Deutschland unterstützte National Employment Pact (NEP), der unter der Schirmherrschaft des deutschen Botschafters steht. Die AHK Ägypten und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) haben ein Arbeitsvermittlungszentrum aufgebaut, welches sich besonders auf die Vermittlung von Nicht-Akademikerinnen und -Akademikern spezialisiert hat. Mit Unterstützung der deutschen Firmen vor Ort konnte dieses Projekt erfolgreich anlaufen.

Deutschland ist Ägyptens drittwichtigster Handelspartner. Aufgrund der Revolution gingen die deutschen Ausfuhren nach Ägypten im Jahr 2011 um 22,2 % auf 2,35 Mrd. EUR zurück. Dieses Ergebnis beruht vor allem auf Einbrüchen bei den traditionellen Hauptausfuhrgütern wie Kraftfahrzeuge, Maschinen und Apparate sowie Fabrikationsanlagen. Für den Zeitraum 2012 bis 2013 wird mit einem erneuten Anstieg der deutschen Exporte gerechnet. Erfreulich ist zu vermerken, dass die ägyptischen Exporte nach Deutschland im Jahr 2011 um 75 % auf 1,68 Mrd. EUR zulegten. Hier war der Export von mineralischen Brennstoffen (plus 123 %) hauptsächlich für den Zuwachs verantwortlich, neben elektrotechnischen

Erzeugnissen (plus 66 %) und Textilwaren (plus 48 %) (vgl. GTAI 2012).

Deutschland ist im ägyptischen Bildungswesen fest verankert. Das Goethe-Institut und der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) sind im Stadtgebiet Kairo vertreten. An vielen ägyptischen Schulen wird Deutsch als Fremdsprache unterrichtet. Es gibt mehrere anerkannte deutsche Bildungseinrichtungen, die German University Cairo (GUC), die Deutsche Hotelschule El Gouna und den Campus El Gouna der TU Berlin, welche alle einen ausgezeichneten Ruf genießen und sich großer Nachfrage erfreuen. Viele deutsche Universitäten haben seit Jahren Kooperationen mit ägyptischen Universitäten aufgebaut und pflegen diese nachhaltig. Und auch im Bereich der beruflichen Bildung kann Deutschland auf ein erfolgreiches Projekt verweisen. Über viele Jahre ist es der GIZ gelungen, in Kooperation mit ägyptischen Ministerien, der ägyptischen Privatwirtschaft und deutschen Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit und der Wirtschaft (u.a. AHK Ägypten) ein dem deutschen dualen System vergleichbares Berufsbildungsprojekt zu lancieren und zu etablieren. Das unter dem Namen Mubarak-Kohl-Initiative (MKI) gestartete Projekt kann inzwischen jedes Jahr fast 20.000 erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen verzeichnen. Die meisten finden innerhalb kürzester Zeit einen Arbeitsplatz.

National Technical & Vocational Education and Training Program (NTVET)

(ehemals „Mubarak-Kohl-Initiative" – Dual System (MKI-DS))
Der alte Name ist passé, aber der Erfolg dieser Initiative unbestritten. Im Jahr 1994 begann unter der Federführung der GIZ (damals noch Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, GTZ) und mit Finanzierung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ein Pilotprojekt, um die berufliche Ausbildung in Ägypten enger mit der ägyptischen Privatwirtschaft zu verzahnen. So dual wie möglich, lautete der Grundgedanke. Dafür wurden alle wichtigen am ägyptischen

Alexandria: Die zweitgrößte Stadt Ägyptens

Ausbildungssystem beteiligten Stellen in das Projekt integriert: Ministerien, Berufsschulen, Ausbildungszentren und Unternehmen. Überzeugungsarbeit galt es in zweierlei Richtung zu leisten. Ausbildung war bis dahin als rein staatliche Angelegenheit betrachtet worden. Viele Ministeriumsvertreter sahen in der Einbindung von privaten Unternehmen eine Einmischung in staatliche Belange und waren skeptisch. Die Unternehmen auf der anderen Seite waren es nicht gewohnt, einen Beitrag zur Ausbildung von Nachwuchskräften zu leisten, bei denen nicht garantiert war, dass diese später auch im eigenen Betrieb arbeiten würden. Zu Beginn wurde daher eine Steuerungseinheit unter Vorsitz des Bildungsministeriums gegründet, um die notwendigen organisatorischen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen für dieses Projekt zu schaffen.

Für den Besuch der Berufsschule werden die Auszubildenden vom Unternehmen freigestellt. Berufe, in denen ausgebildet wird, spiegeln die klassischen Wirtschaftszweige Ägyptens wider: die Textilindustrie, das Baugewerbe und das Hotel- und Gaststättengewerbe. Im Jahr 2008 wurde das Projekt komplett an den ägyptischen Staat übergeben, der die Initiative seitdem in Kooperation mit Verbänden, Kammern und der ägyptischen Privatwirtschaft in Eigenregie weiterführt. Obwohl die Auszubildenden 2 Tage weniger pro Woche in den Technischen Sekundarschulen (TSS) verbringen als die Auszubildenden, die die klassische rein schulische Ausbildung absolvieren, erreichen sie im Durchschnitt gute Abschlüsse. Viele Auszubildende werden direkt von den Unternehmen übernommen, bei denen sie die praktische Ausbildung erhalten haben, und haben gute Aussichten, rasch in ihren Betrieben aufzusteigen. MKI-Absolventinnen und -Absolventen haben sehr gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Unternehmen, denen die Initiative bekannt ist, würden bei einer Neueinstellung einen Auszubildenden der Initiative stets einem TSS-Abgänger vorziehen.

Zu den zentralen Auswahlterminen in Kairo bilden sich jedes Jahr lange Schlangen von Bewerberinnen und Bewerbern, die sich bei den Regional Units for the Dual System (RUDS) für Ausbildungsplätze der Initiative bewerben möchten. Auf den meisten offiziellen Webseiten in Ägypten ist kein Verweis mehr auf die ursprünglichen Namensgeber der Initiative zu finden. Der neutrale Name des Programms „National Technical & Vocational Education and Training Program" (NTVET) ist vielen Beteiligten auf der Arbeitsebene aber zu unhandlich, so dass die Kurzform MKI verbal weiterhin im Umlauf ist. Es wäre wünschenswert, dass diese Initiative als Wegweiser für künftige Regierungen und ihre TVET-Reformpläne dient.

SWOT-Analyse zu Ägypten

Stärken	Schwächen
• dynamische junge Gesellschaft • großer Binnenmarkt • strategisch gute geografische Lage zu attraktiven Märkten in der Region • reiche Rohstoffvorkommen	• Arbeitslosigkeit • mangelhaftes Ausbildungssystem • starkes soziales Gefälle zwischen Arm und Reich • Protektionismus und Korruption • Inflation
Möglichkeiten	**Gefahren**
• Mobilisierung des Potenzials der Bevölkerung • Steigerung von Produktivität, Effizienz und Wertschöpfung • Schaffung einer breiten Mittelklasse • umfassende Landesentwicklung • Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit • Diversifizierung der Wirtschaft	• Demokratie etabliert sich nicht • innere Sicherheit bleibt fragil • „alte" Strukturen halten sich • Verbesserung der Lebensbedingungen erfolgt zu langsam und stärkt radikale religiöse Elemente • Wirtschafts- und Finanzkrise in USA und EU zeigt negative Auswirkung auf die Exportwirtschaft

Quelle: AHK Ägypten

Ausbildung im Rahmen der MKI-DS: Kfz-Mechaniker

Regional Units for the Dual System (RUDS)

Die „Regional Units for the Dual System" (RUDS) sind ein wichtiges Element der Mubarak-Kohl-Initiative. Sie dienen als Schnittstelle zwischen dem ägyptischen Privatsektor, der die praktische Ausbildung anbietet, und den staatlichen Technical Secondary Schools, die die theoretische Seite der Ausbildung abdecken. Über die RUDS konnte das duale System auch in die Gouvernorate und Provinzen Ägyptens getragen werden.

Ägypten ist ein zentralistisch organisierter Staat. Die Vorgaben im Ausbildungsbereich werden vom Bildungsministerium in Kairo gemacht. Ob die Umsetzung in den Provinzen eingehalten wird, kann nicht immer kontrolliert werden. Über die Einrichtung der RUDS konnte erreicht werden, dass die Unternehmen in den verschiedenen Provinzen in die Initiative eingebunden wurden und auch die Regionalbehörden den Prozess gestalten konnten. Im Rahmen der MKI wurden rund 21 RUDS eingerichtet: im Nildelta, am Suezkanal, in Alexandria und in Oberägypten. Die RUDS sind die ersten Ansprechpartner für die Unternehmen bei der Umsetzung der Ausbildung und stark in die regionalen Besonderheiten jeder einzelnen Provinz eingebettet. Sie haben unterschiedliche Träger und arbeiten als NGOs, sind also keine Behörden.

Die RUDS organisieren in Kooperation mit den Unternehmen die Aufnahmeprüfungen der Auszubildenden, überwachen den praktischen Teil in den Betrieben und den theoretischen Teil in den Berufsschulen und schließen den Lehrvertrag ab. Sie stellen den lokalen Bezug her und sorgen dafür, dass die Initiative auch in den Provinzen verankert ist. Auf nationaler Ebene werden die RUDS vom National Center for Human Resource Development (NCHRD) koordiniert.

2 Bildungssystem

Eine schulische Grundbildung ist in Ägypten seit 1960 kostenfrei für alle Ägypterinnen und Ägypter zugänglich. Schulpflicht besteht für 9 Jahre, davon 6 Jahre in der Grundschule und 3 Jahre in einer weiterführenden Schule. Ein Drittel der Bevölkerung, also rund 27 Mio. Menschen, ist jünger als 15 Jahre. Dies ist eine riesige Herausforderung für ein notorisch unterfinanziertes staatliches Bildungssystem. Dass Ägypten verstärkt in eine gute Grundausbildung seiner Landeskinder investieren muss, zeigt die hohe Analphabetenrate. Trotz mehrjährigen Schulbesuchs können viele Kinder nicht lesen und schreiben. Die Alphabetisierungsrate liegt bei männlichen Jugendlichen in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen bei 88 %, bei den weiblichen Jugendlichen bei 82 % (vergl. UNICEF o.J.).

Im Fiskaljahr 2011/2012 wurden etwa 8,6 % des Gesamthaushalts für das staatliche Bildungssystem aufgewandt. Die Bildungs- und Wirtschaftseliten des Landes haben sich bereits vor Jahrzehnten aus dem staatlichen Bildungssystem verabschiedet. Viele führen die Entwicklung von 2 Parallelwelten – der staatlichen und der privaten – im Bildungsbereich auf die Öffnung des Landes und die wirtschaftliche Liberalisierung unter Präsident Anwar As-Sadat zurück. Das private Bildungssystem mit einer „klassischen“ Bildungskarriere von Kindergarten, Schule und Privatuniversität oder Studium im Ausland bietet exzellente Strukturen und steht für gut qualifizierte Absolventinnen und Absolventen, die mehrere Sprachen sprechen und in Ägypten meist gut bezahlte Stellen finden können. Viele Eltern sind bereit, hohe finanzielle Belastungen in Kauf zu nehmen oder sich sogar zu verschulden, um ihre Kinder auf private Schulen – etwa die deutschen, britischen, amerikanischen oder französischen – und private Universitäten zu schicken.

Viele ägyptische Unternehmen suchen nach qualifizierten Angeboten für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

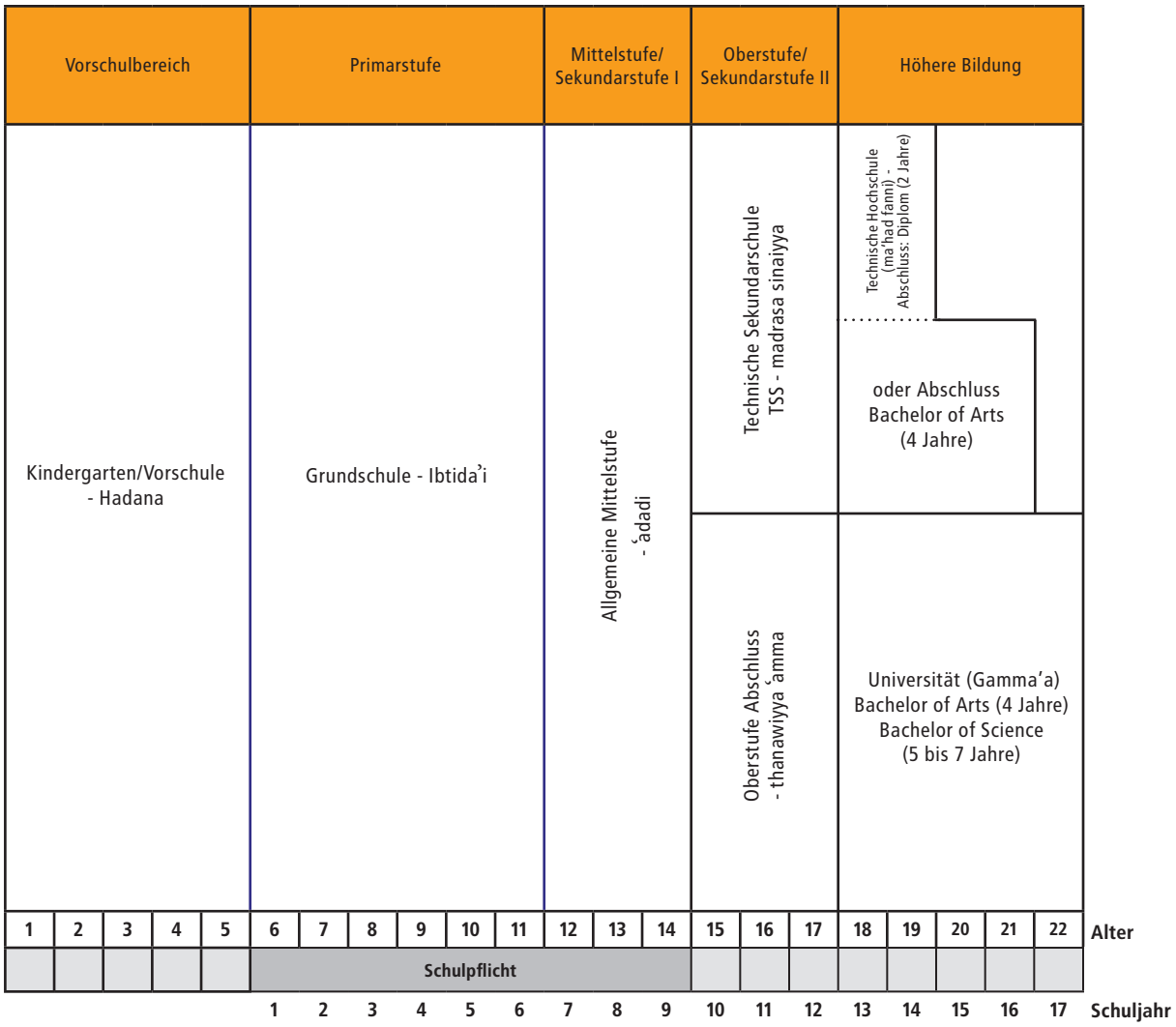
Der staatliche Bildungssektor muss dringend reformiert und modernisiert werden. Der Anteil des Bildungsetats am BIP lag im Jahr 2005 bei 5 % und sank auf 3 % im Jahr 2010 (vgl. DATAMONITOR 2012).

2.1 Schulsystem

Das Schulsystem ist in Ägypten in 4 Stufen gegliedert. Obligatorisch ist die Grundschule (ibtida'i) und der Besuch einer weiterführenden Schule (ʿadadi). In der sechsjährigen Grundschule werden Grundkenntnisse wie Lesen, Schreiben, Grundrechenarten, Koran, Handarbeit und Musik vermittelt. Danach besucht jeder Lernende für 3 Jahre eine allgemeine weiterführende Schule (ʿadadi), nach der die Möglichkeit besteht, für weitere 3 Jahre eine Sekundarschule (thanawiyya ʿamma) zur Vorbereitung auf die Universität zu besuchen.

Schülerinnen und Schüler, deren Notendurchschnitt nicht die Anforderungen für die Oberstufe erfüllt, können auf technischen Sekundarschulen (TSS) eine

Bildungssystem Ägyptens



Biblioteca Alexandria

spezialisierte theoretische Ausbildung in den Bereichen Handel, Industrie oder Landwirtschaft absolvieren. Etwa 67 % der Jugendlichen kommen nach der weiterführenden Schule dort unter. Die TSS bieten neben einer dreijährigen Ausbildung mit Fachabitur auch ein fünfjähriges Ausbildungsmodul an, dessen Abschluss als erweitertes Fachabitur angesehen werden kann. Beide Abschlüsse berechtigen aber nicht zur Aufnahme eines Studiums. Es wird geschätzt, dass pro Jahr etwa 600.000 Studierende die TSS mit dem Fachabitur abschließen.

Für Schülerinnen und Schüler der Oberstufe, deren Noten für die Aufnahme in eine Universität nicht ausreichen, ist der Einstieg in den Arbeitsmarkt schwierig. Der OECD-Bericht aus dem Jahr 2010 über das ägyptische Hochschulsystem beschreibt den Übergang von der Oberstufe zur Hochschule als die größte Herausforderung für die ägyptische Schülerschaft, denn von den zentralen Abschlussergebnissen „thanawiyya ‘amma“, vergleichbar mit dem Abitur, hängt die weitere berufliche Karriere ab. 29 % der Absolventinnen und Absolventen der ‘adadi besuchten im Anschluss die Oberstufe, 67 % eine Technische Sekundarschule.

Dem Bildungsministerium (MoE) unterstehen 1.584 dieser Technischen Sekundarschulen, in denen fachspezifische Kenntnisse zu technischen oder kaufmännischen Berufen gelehrt werden. Das staatliche Schulsystem kann die jährlich wachsende Anzahl an Schülerinnen und Schülern kaum noch aufnehmen. Hoffnungslos überfüllte Klassen – in der Regel mit 40 bis 50 Schülerinnen und Schülern – und eine mangelhafte Ausstattung der Unterrichtsräume schaffen ein ungünstiges Lehr- und Lernklima. Um diese Engpässe zu umgehen, arbeiten viele Schulen im Schichtbetrieb, so dass die meisten Schüler nur einen Teil des Tages in der Schule verbringen können. Spielplätze, Kunstsäle, Musikräume oder naturwissenschaftliche Labore sind eine Rarität (vergl. UNDP 2010, GTZ 2009, OECD 2010).

Das Prinzip „Nachhilfe“

Der Beruf der Lehrerin oder des Lehrers an einer öffentlichen Einrichtung ist gemessen an der Ausbildung einer der am schlechtesten bezahlten Berufe in Ägypten. Die Durchschnittseinkünfte für Junglehrerinnen und -lehrer liegen teilweise bei nur 360 ägyptischen Pfund (ca. 45 EUR) pro Monat. Trotz wiederholter Demonstrationen und Streiks weigerte sich das Bildungsministerium bisher, das Mindestgehalt auf 700 EGP (ca. 90 EUR) zu erhöhen. Die leeren Haushaltskassen der Regierung lassen kaum Spielraum. Zum Vergleich: Ein Liter Milch kostet in Ägypten ca. 8 EGP (ca. 1 EUR) und damit doppelt so viel wie in Deutschland. Um die Familie zu versorgen, muss eine Lehrerin oder ein Lehrer daher Nebeneinkünfte erzielen. Alle Lehrkräfte – ob in Grund-, Mittel- oder Oberstufe, ob in den TSS oder in der Thanawiyya ´amma – bieten ihren Schülerinnen und Schülern daher Nachhilfe gegen Bezahlung.

Das „System im System“ hat sich inzwischen so weit entwickelt, dass auch staatliche Schulen eigentlich keinen kostenfreien Unterricht mehr anbieten. Der Lehrkörper leistet das Minimum an vorgeschriebenem Frontalunterricht und wechselt am Nachmittag zu seinen Privatschülern, die aus der eigenen oder aus Parallelklassen kommen können. Hier wird der Stoff vertieft und sich auf die Prüfungen vorbereitet. Es überrascht nicht, dass Schülerinnen und Schüler, die nicht an diesem System teilhaben, schlechte Noten erhalten. Das Prinzip Nachhilfe erreicht auch nicht, dass ein Stoff durchdrungen und eigenständig erarbeitet wird. Stattdessen wird stupide „gepaukt“ und das Prüfungsthema abgefragt. Für viele Schülerinnen und Schüler sind diese Nachmittage mit Angst verbunden. Eine qualitative Verbesserung von Lehre wird so nicht erreicht.

Dass Lehrkräfte oft versuchen, so wenig Zeit wie möglich in der Schule zu verbringen, liegt auf der Hand. Überfüllte Klassen mit bis zu 60 Schülerinnen und Schülern, eine marode Infrastruktur ohne naturwissenschaftliche Labore, Computer oder Kunstsäle, Unterrichtsinhalte, die sich seit Jahrzehnten nicht geändert haben wie auch das Unterrichten im Schichtsystem ersticken die Motivation vieler Lehrender. Die schlechte Bezahlung trägt nicht dazu bei, den Beruf attraktiv zu machen. Und auch Schülerinnen und Schüler von Privatschulen werden inzwischen von ihren Eltern mit Nachhilfelehrern versorgt, um sicherzustellen, dass das Schulpensum gemeistert wird. Viele Lehrkräfte staatlicher Schulen verlassen Ägypten und suchen eine besser bezahlte Anstellung in den Golfländern, die Guten gehen an die Privatschulen. Wer kann, wechselt den Beruf und der Rest konzentriert sich auf seine Nachhilfeschülerinnen und -schüler.

2.2 Berufliche Ausbildung

In Ägypten, anders als in Deutschland, ist der Bereich Schulbildung und damit der sekundäre Bildungsbereich nicht klar vom berufsbildenden oder vom tertiären Bildungssektor zu trennen. In Ägypten beginnt das, was man unter beruflicher Bildung verstehen kann, bereits mit dem Besuch der Technischen Sekundarschule, also einer rein schulischen Ausbildung.

Neben den Technischen Sekundarschulen bieten die staatlichen Berufsbildungszentren die meisten Ausbildungsplätze an, so in den Bereichen Bau, Industrie, Landwirtschaft und Gesundheit. Das Ministerium für Handel und Industrie (MoTI) betreibt rund 1.200 dieser Zentren. Weitere Ausbildungsmöglichkeiten finden sich in der Industrie, bei privaten Bildungsanbietern oder im informellen Sektor, der vielen Jugendlichen über das Prinzip „Learning by Doing“ einen Einstieg in das Berufsleben ermöglicht. Manche Unternehmen betreiben eigene Ausbildungszentren.

Auch mit dem Abschlusszeugnis einer Sekundarschule oder eines Berufsbildungszentrums finden viele Ägypterinnen und Ägypter keine Anstellung mit einer regelmäßigen Bezahlung. Sie konkurrieren auf der

einen Seite mit Universitätsabsolventinnen und -absolventen, die keine qualifizierte Anstellung finden und sich vermehrt auf die Stellen bewerben, die für die Abgänger der Berufsbildungszentren geeignet sind. Auf der anderen Seite konkurrieren sie mit den angelernten Arbeitskräften, die betrieblich ausgebildet wurden und von Unternehmen bevorzugt eingestellt werden, weil sie bereits über Erfahrungen in der Praxis verfügen.

Immer wieder wurden Versuche unternommen, das ägyptische Berufsbildungssystem zu strukturieren und zu reformieren, zuletzt mit dem Supreme Council on Human Resource Development (SCHRD) unter Führung des Ministeriums für Arbeitskräfte und Migration. Allein die Vielzahl der beteiligten Ministerien zeigt jedoch, wie langwierig und mühselig dieses Unterfangen ist. Reformen müssen in vielen Bereichen ansetzen: bei veralteten Einrichtungen und Lehrmethoden, dem niedrigen Qualifikationsniveau der Lehrkräfte, fehlender Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder, einem Lehrplan, der dem aktuellen Entwicklungsstand und den Ansprüchen der Industrie hinterherhinkt und mangelnder Kooperation mit dem Privatsektor, für den eigentlich ausgebildet werden soll.

Je nachdem welches Ministerium verantwortlich ist, kann ein und derselbe Ausbildungsberuf mit völlig unterschiedlichen Curricula und Anforderungen an den Auszubildenden unterrichtet werden. Das Ministerium für Handel und Industrie hat sich vor einigen Jahren des Themas „nationale Ausbildungsstandards“ angenommen (siehe Kapitel 2.4).

Ein OECD-Bericht beklagt, dass Studierende der TSS kaum Chancen haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, und dass ihnen nur begrenzte Möglichkeiten zur Weiterbildung offenstehen. Geld öffnet die Tür zur universitären Bildung. Diejenigen, welche sich solche Privilegien nicht leisten können, müssen sich mit schlecht bezahlten Jobs für Geringqualifizierte abfinden oder besuchen eine Technische Sekundarschule, ohne damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt wesentlich zu verbessern. Laut einer Studie des Egyptian Center for Economic Studies werden für ein Drittel der

Das duale System: Ausbildung in einem Textilbetrieb im Rahmen der MKI

Eine der staatlichen Vorzeigeuniversitäten: Die Universität von Alexandria

Schülerinnen und Schüler auf allgemeinen Sekundarschulen beinahe genauso viele finanzielle Mittel aufgewandt wie für die zwei Drittel, die die TSS besuchen.

Die Verbesserung der Qualität der beruflichen Ausbildung wird bei den Reformbemühungen im Vordergrund stehen müssen. Arbeitgeber beklagen sich darüber, wie schwer es ist, Angestellte mit angemessener Qualifikation und Berufserfahrung zu finden, sei es bei sektorspezifischen Fachkenntnissen oder „Soft Skills“ wie selbstständiges Arbeiten oder Pünktlichkeit (vgl. Chatham House 2012a). Kurzfristig erwarten Expertinnen und Experten angesichts der angespannten Haushaltslage keine Änderungen bei der Finanzierung des öffentlichen Bildungssektors.

2.3 Hochschulbildung

Das Hochschulministerium (Ministry of Higher Education, MoHE) ist verantwortlich für 18 öffentliche und 19 private Universitäten, die Al-Azhar-Universität, 37 technische Hochschulen, die insgesamt 45 Institute umfassen, 110 Fachhochschulen sowie andere Formen von Hochschuleinrichtungen (vgl. Chatham House 2012a). Insgesamt sind 1,8 Mio. Studierende an öffentlichen Einrichtungen eingeschrieben (vergl. MoHE 2012). Die Anzahl der Privatuniversitäten, zumeist internationale Einrichtungen, ist in den letzten Jahren stark angewachsen. Hierzu zählen u.a. folgende Institutionen (vgl. DAAD o.J.):

- American University Cairo (AUC)
- French International University for African Development (Senghor University)
- German University Cairo (GUC)
- Misr International University
- Misr University for Science and Technology (MUST)
- Sixth of October University
- Modern Academy

- British University
- Ahram Canadian University (ACU)
- Modern Science and Arts University (MSA)
- French University in Egypt (UFE)
- The Arab Open University (AOU)

Die besten Schulabsolventen ergreifen typischerweise ein Medizin-, Pharmazie- oder Ingenieurstudium. In den technischen Hochschulen sind IT, Betriebswirtschaft und Verwaltung, Maschinenbau und Krankenpflege die beliebtesten Studienfächer (vgl. CAPMAS 2012). Insbesondere junge Frauen streben einen hohen Bildungsgrad an: Von 1996 bis 2009 hat sich die Zahl der Studentinnen um 160 % erhöht, die der Studenten um 86 %.

Universitäten sind in Ägypten in erster Linie Lehranstalten und beschäftigen sich nur zu einem geringen Teil mit Forschung. Die geringe Innovationskraft der Länder der MENA-Region, wie sie sich beispielsweise in der geringen Zahl der Anmeldungen von Patenten zeigt, wird strukturellen Mängeln des Bildungssystems angelastet (vergl. OECD and The World Bank 2010).

2.4 Berufliche Fort- und Weiterbildung

Um die Lücke zwischen erreichter Qualifikation der Auszubildenden und deren „Employability“ zu schließen, finden sich auf dem ägyptischen Markt etliche private Einrichtungen zur beruflichen Weiterbildung. Ägyptische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben kaum finanzielle Mittel, um selbst in berufliche Fort- und Weiterbildung zu investieren. Die Finanzierung übernehmen entweder Unternehmen oder Förderprogramme, die von internationalen Geberländern unterstützt werden.

Seit den 1990er Jahren gab es einige Ansätze von staatlicher Seite, um das Qualifikationsniveau im Berufsbildungsbereich zu erhöhen.

Studieren an einer privaten Universität: Die German University Cairo

Neben der ehemaligen Mubarak-Kohl-Initiative gab es weiter Projekte in diesem Bereich.

Skills Development Project

Das „Skills Development Project“ war ein vierjähriges Pilotprojekt, initiiert im März 2003 vom Ministerium für Handel und Industrie im Rahmen des „Technical and Vocational Training Reform Program“ mit Hauptaugenmerk auf den 3 Sektoren Industrie, Bau und Tourismus, in denen die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Von den insgesamt 12,5 Mio. USD für 4 Jahre wurden 6 Mio. USD von der Regierung, 5,5 Mio. USD von der Weltbank und 1 Mio. USD von den teilnehmenden Unternehmen investiert. Ziel des Projektes war es, die Weiterbildung in der Privatwirtschaft stärker zu verankern. Pilotprojekte umfassten umfangreiche Weiterbildungsprogramme für die verschiedenen Zielsektoren und Kampagnen, um das Ansehen bestimmter Berufsbilder aus Handwerk und Industrie aufzuwerten.

Technical and Vocational Education and Training Reform (TVET Reform)

Das Reformprogramm „Technical and Vocational Education and Training Reform“ (TVET Reform) wurde über 6 Jahre mit insgesamt 66 Mio. EUR vom Ministerium für Handel und Industrie und der EU finanziert. Ziel war der Ausbau der Institutionen, welche langfristige strategische Maßnahmen zur Modernisierung des Ausbildungssystems und der beruflichen Bildung konzipieren und umsetzen sollen, um die Qualifikationen der Auszubildenden anzuheben. Dieser Reformprozess sollte in enger Kooperation mit der ägyptischen Privatwirtschaft stattfinden und den sich wandelnden Ansprüchen der Arbeitgeberseite gerecht werden. Das Projekt hatte 3 Schwerpunkte: Die Entwicklung von Weiterbildungszentren, die Optimierung der beruflichen Weiterbildung durch die Verbindung von Theorie und Praxis (Stichwort: duales System) und den Ausbau von zwischen Wirtschaft und Schule vermittelnden Organen, um eine nachfrageorientierte Ausbildung zu garantieren.

Industrial Training Council (ITC) / Industrial Modernization Center (IMC)

Der ITC und das IMC sind weitere Initiativen des Ministeriums für Handel und Industrie und geplant als Koordinierungsstellen aller beruflichen Weiterbildungsaktivitäten in Ägypten. Ziel ist die Effizienzsteigerung bei der Vermittlung von Arbeitskräften und die Ermittlung des Fachkräftebedarfs in Ägypten, um frühzeitig nachfrageorientierte Schulungsangebote für die Industrie zu entwickeln. Kernstück des ITC ist die Entwicklung von verbindlichen nationalen Ausbildungsstandards und die Zertifizierung von Ausbildungszentren (National Skills Standards Program, NSSP), um ein einheitliches Qualitätsniveau unter den Auszubildenden zu erreichen und eine bessere Vergleichbarkeit und Überwachung der Berufsbildungszentren zu ermöglichen. Die Ausschreibung zur Entwicklung nationaler Ausbildungsstandards hat ein Konsortium aus Großbritannien gewonnen.

Das IMC arbeitet zusammen mit dem ITC. Das IMC wurde im Jahr 2000 aufgrund Präsidialerlass 477/2000 als unabhängige Institution gegründet mit der Zielsetzung, die Modernisierung und letztlich die internationale Wettbewerbsfähigkeit der ägyptischen Industrie zu fördern. Das IMC bietet spezialisierte Weiterbildungsprogramme für Industriearbeiter, um deren Produktivität zu steigern und moderne Technologie zu transferieren. Der ITC akkreditiert die einzelnen Kurse und Lehrmaterialien und beauftragt den entsprechenden Anbieter. Falls kein qualifizierter lokaler Anbieter zur Verfügung steht, beauftragt der IMC in Kooperation mit dem begünstigten Unternehmen ausländische Anbieter, die dadurch in den Genuss von staatlichen Fördermitteln gelangen können.

Das Ministerium für Handel und Industrie hat während der Regierungszeit von Präsident Mubarak eine Schlüsselposition im Bereich TVET eingenommen. Viele Reformansätze gingen von diesem Ministerium aus. Vertreter des ITC besuchten regelmäßig Deutschland und informierten sich umfassend über das deutsche duale Ausbildungssystem. Vertreter des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) berieten das ITC beim Aufbau von innerbehördlichen Strukturen (Performance Management System) (vgl. iMOVE 2012). Es gilt zu beobachten, ob mit der neuen Regierung das

Qualifizierter Nachwuchs wird dringend gebraucht: Ausbildung in einer ägyptischen Kfz-Werkstatt

Ministerium für Handel und Industrie (MoTI) dieser Vorreiterrolle weiter gerecht wird.

2.5 Bildungspolitische Rahmenbedingungen

Das Bildungssystem in Ägypten ist stark zentralisiert, denn Lehrpläne, Schulbücher und Prüfungen für das allgemeine Schulwesen werden vom Ministry of Education (MoE) erstellt. Auch Privatschulen werden vom Ministerium regelmäßig kontrolliert. Das ägyptische Berufsbildungssystem zeichnet sich durch eine Vielzahl von Parallelstrukturen aus und ist in seiner Gesamtheit sehr komplex. Neben den Technischen Sekundarschulen, die dem Bildungsministerium unterstellt sind, betreiben zahlreiche Ministerien eigene oder ihnen unterstellte Berufsbildungszentren, so neben dem MoE auch das Verteidigungsministerium, das Ministerium für Handel und Industrie, das Ministerium für Hochschulwesen, das Gesundheitsministerium, das Bauministerium, das Landwirtschaftsministerium, das Ministerium für Arbeitskräfte und Migration und das Ministerium für Soziale Angelegenheiten. Jedes Ministerium hat seine eigenen Behörden, die die eigenen Ausbildungszentren und Initiativen überwachen, Prüfungen abnehmen, Zeugnisse ausstellen und teilweise auch das Curriculum entwickeln. Diese Strukturen existieren parallel und arbeiten unabhängig voneinander. Das Ministerium für Handel und Industrie bietet etwa eine dreijährige Ausbildung an, bei der 2 Jahre in den 38 vom Ministerium betriebenen Ausbildungszentren absolviert werden und ein drittes Jahr in einem Unternehmen. Das Ausbildungszeugnis wird vom Bildungsministerium als gleichwertig zum Fachabitur der TSS anerkannt.

Die Ausbildung, ob in den Technischen Sekundarschulen oder in den Berufsbildungszentren der verschiedenen Ministerien, ist verschult und praxisfern. Die Curricula sind häufig veraltet und moderne Ausbildungsberufe wie Kfz-Mechatronikerin und -Mechatroniker, Textilgestalterin und -gestalter, Systemplanerin und -planer werden nicht angeboten. Bei der Fachdidak-

tik dominiert Frontalunterricht und Auswendiglernen des Lehrstoffes.

2.6 Zuständigkeiten und Ausbildung von Berufsbildungspersonal

Die Ausbildung von beruflichem Lehr- und Ausbildungspersonal liegt in der Verantwortung des Ministeriums für Hochschulbildung (MoHE). Die meisten Lehrer, die an den TSS unterrichten, haben ein Lehramtsstudium an einer öffentlichen oder privaten Universität absolviert. Die wenigsten haben eine Zusatzausbildung, um den technischen Teil des Lehrstoffs abdecken zu können. Nur wenige Lehrer haben praktische Erfahrungen in Betrieben gesammelt, die meisten kommen von der Universität direkt an die TSS.

Dem MoHE unterstehen auch die Mittleren Technischen Institute (MTI), die ebenfalls einen Teil des beruflichen Lehrpersonals ausbilden. Diese Institute bieten einen „Bachelor of Technology“ an, ein vierjähriges Studium, mit dem die Studierenden am Ende qualifiziert sind, an Berufsschulen zu unterrichten.

Wie bei der Oberstufe ist auch an den TSS das Bildungsministerium für die Gestaltung des Lehrplans und für die Abschlussprüfungen zuständig. Jedoch ist es aufgrund von mangelnder staatlicher Kontrolle oft nicht gewährleistet, dass die Lehrpläne des Ministeriums auch auf Schulebene implementiert werden.

2.7 Gesellschaftlich-kulturelle Stellung von Bildung

Die bisherigen Verbesserungen des ägyptischen Bildungssystems führten nicht nur dazu, dass junge Ägypter immer länger zur Schule gehen, sie schreiben sich auch vermehrt an einer Universität ein. Dadurch ist mittlerweile nicht nur die Zahl der potenziellen Erwerbstätigen auf dem ägyptischen Arbeitsmarkt gestiegen, sondern auch ihre Qualifikation. Je jünger eine Generation ist, desto höher ist ihr Bildungsabschluss. Männliche Ägypter, die der Altersgruppe zwischen 20 und 24 Jahren angehören, sind im Schnitt rund 11 Jahre zur Schule gegangen. Ihre Schulzeit ist damit fast doppelt so lang wie die ihrer Väter, bei den ägyptischen Frauen ist die Verbesserung noch deutlicher sichtbar.

Eine berufliche Ausbildung ist für die meisten Ägypter weiterhin keine Alternative zum Hochschulabschluss, weil einerseits das qualifizierte Angebot fehlt und andererseits das soziale Ansehen einer rein beruflichen Ausbildung gering ist. Soziale Mobilität garantiert allein der Hochschulabschluss, auch wenn der Verdienst eines qualifizierten Facharbeiters weit über dem eines Akademikers liegt. Es gibt kaum Ägypterinnen und Ägypter mit Vorbildfunktion, die eine erfolgreiche Karriere über eine rein berufliche Ausbildung geschafft haben. Selbstständige im handwerklichen Bereich werden nicht als erfolgreiche Unternehmer wahrgenommen – auch wenn ihr Geschäft exzellent läuft. Für die Tochter oder den Sohn muss es daher der Hochschulabschluss sein. Dabei werden gerade in der Industrie qualifizierte Facharbeiter gesucht. Auf dem ägyptischen Arbeitsmarkt herrscht eine Schieflage. Viele Hochschulabsolventinnen und -absolventen finden wenige Stellenangebote in diesem Bereich, während wenige gut ausgebildete Facharbeiterinnen und Facharbeiter viele Stellenofferten finden.

2.8 Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung

Deutschland und Ägypten verbinden langjährige Kooperationen im Bildungsbereich. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Hochschulkooperationen und Sprachvermittlung. Das Goethe-Institut Ägypten organisiert und unterstützt an den Standorten Kairo und Alexandria ein breites Spektrum kultureller Veranstaltungen zur Präsentation deutscher Kultur im Ausland und zum interkulturellen Austausch. Weiterhin werden Sprachkurse wie „Wirtschaftsdeutsch“, Workshops und Seminare für Lehrkräfte im Fach „Deutsch als Fremdsprache“ und Sprachdiplome angeboten.

Bash Muhandis

"Ya doctor! ya doctora!" Taxifahrer wissen, wie man aus den Kunden ein höheres Trinkgeld herauskitzelt. Ist der Kunde besser gekleidet, wird gleich die akademische Ehrbezeichnung des „Werter Herr Doktor, werte Frau Doktor" gewählt. Der akademische Titel spielt in Ägypten eine große Rolle und spiegelt sich in der Alltagssprache in vielen sprachlichen Schattierungen wider. Manch einer schmückt sich auch ganz ungeniert mit einem Doktortitel, obwohl der fachliche Nachweis dazu fehlt. Alle Apotheker nennen sich grundsätzlich „Doktor". Beliebt ist auch der "Bash Muhandis", der "Chef-Ingenieur", eine Ehrbezeichnung, die meist gegenüber führenden Ingenieuren jeglicher Fachrichtung mit langer Berufserfahrung benutzt wird. Sie setzt sich zusammen aus dem „basha" (in Deutschland auch als „Pascha" bekannt), einem sprachlichen Überbleibsel aus der Osmanenzeit, mit dem hohe Beamte und Militärs bezeichnet wurden, und fügt diesem noch das arabische Wort für Ingenieur hinzu.

Kein Wunder also, dass der Universitätsabschluss, der akademische Titel, das Traumziel jedes Schulanfängers in Ägypten ist. Nur mit ihm lässt sich Prestige, gesellschaftliches Ansehen und ein gutes Gehalt erreichen. Der Wettbewerb unter den Studierenden um die begrenzten Plätze an öffentlichen Universitäten ist daher hart und das „thanawiyya 'amma" (die Abiturprüfungen) von großer Bedeutung für Schülerinnen und Schüler und deren Eltern. Laut Zeitungsberichten ist die Prüfungszeit „ein Alptraum" und „familiärer Notstand", dem alles untergeordnet wird. Die Ergebnisse werden ausführlich in der ägyptischen Öffentlichkeit und in den Medien diskutiert und entscheiden über Wohl oder Wehe des Nachwuchses.

Die Vergabe der Studienplätze an den staatlichen Universitäten, die sich nach dem Notendurchschnitt des „thanawiyya `amma" richtet, gilt als fair und gerecht. Es besteht ein breiter Konsens in der ägyptischen Gesellschaft, dass die Studierenden mit dem besten Abschluss an den renommiertesten Fakultäten studieren können. Traditionell sind dies die Fakultäten für Medizin, Pharmazie, Zahnmedizin und die Ingenieurwissenschaften. Ein Hochschulzeugnis ist in vielen Bereichen wichtig: Es erhöht nicht nur die Chancen auf eine besser bezahlte Anstellung, sondern auch die Chancen auf dem Heiratsmarkt. Selbst wenn der Ingenieur als Kellner arbeitet, so bleibt er doch ein Ingenieur. Wenn der Facharbeiter allerdings 5-mal mehr verdient als der Ingenieur, so bleibt er doch nur der Facharbeiter und findet sich nicht in der Prioritätenliste der Familie der Auserwählten wieder. Dass sich das System der unterfinanzierten Technical Secondary Schools auf diese Weise perpetuiert, ist nicht verwunderlich. Wer will schon in ein System investieren, das gesellschaftlich als „zweitrangig" wahrgenommen wird.

Die Außenstelle des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) in Kairo wurde 1960 eröffnet. Die wichtigsten Säulen der DAAD-Arbeit sind die Förderung der deutschen Sprache im Ausland sowie die Kooperation mit dem ägyptischen Hochschulministerium über gemeinsam finanzierte Stipendien- und Forschungsförderprogramme. Kurzzeitstipendien wie die German Egyptian Research Short-Term Scholarships (GERSS) und Langzeitstipendien wie die German Egyptian Research Long-Term Scholarships (GERLS) für Nachwuchswissenschaftler werden von der ägyptischen Seite mitfinanziert.

Bildungsplanung und Bildungsmanagement sind zentrale Themen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit und werden in Ägypten in einem innovativen Studiengang für deutsche und arabische Teilnehmerinnen und Teilnehmer vermittelt.

Die Deutsche Universität in Kairo (German University Cairo oder GUC) bietet Studiengänge in den Bereichen Medien, Kommunikation, Maschinenbau, Pharmazie, Betriebswirtschaft und Design und arbeitet in Kooperation mit den Universitäten Ulm, Stuttgart, Tübin-

gen und Mannheim unter der Schirmherrschaft des ägyptischen Ministeriums für Hochschulbildung und des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg. Die GUC wird unterstützt durch die Deutsche Botschaft, das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), den DAAD und die AHK Ägypten.

Beim Goethe-Institut ist auch eine Vertretung der PASCH-Initiative angesiedelt. PASCH ist eine Initiative des Auswärtigen Amtes in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für das Auslandsschulwesen (ZfA), dem Goethe-Institut (GI), dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und dem Pädagogischen Austauschdienst der Kultusministerkonferenz (PAD).

Die deutschen Auslandsschulen übernehmen eine wichtige Brückenfunktion im Bereich der deutsch-ägyptischen Bildungskooperation. Die Deutsche Evangelische Oberschule Kairo (DEO) und die Deutsche Schule der Borromäerinnen Kairo und Alexandria (DSB) sind bereits seit über 100 Jahren im Land vertreten. Viele Absolventinnen und Absolventen der deutschen Schulen arbeiten später in deutschen Unternehmen in Ägypten oder nehmen hohe Positionen in Wirtschaft und Verwaltung ein.

In den vergangenen Jahren sind außerdem viele private deutsche Schulen in Ägypten gegründet worden, die Deutsch als Unterrichtssprache anbieten und teilweise mit dem deutschen Abitur abgeschlossen werden können: die Europa-Schule Kairo (seit 1998), die Deutsche Schule Beverly Hills in Kairo (seit 2003), die Private Deutsche Schule Kairo (seit 2005), die Deutsche Schule Hurghada (seit 2006), die El Gouna International & Language School (seit 1998), das Sharm El Sheikh College (seit 2006), die Future Language School in Alexandria (seit 2006) und die Neue Deutsche Schule Alexandria (seit 2006) (vgl. Auswärtiges Amt o.J.).

Aus- und Weiterbildung ägyptischer Baufacharbeiter in Deutschland

Beverly Hills

Sie heißen Dreamland, Golden Heights, Royal Meadows und Beverly Hills. Neue Vororte für die Besserverdienenden sprossen während der Ära Mubarak wie Oasen aus dem Wüstenboden und vergrößerten den Satellitengürtel rund um die Millionenstadt Kairo. Neben Haus mit Garten (in Ägpyten „Villa" genannt) wurde eine komplette Infrastruktur mit Krankenversorgung, Einkaufszentren und natürlich privaten Schulen und Kindergärten gebaut. So liegt die Deutsche Schule Beverly Hills, und damit eine der neueren Privatschulen, die neben dem „thanawiyya ´amma" einen deutschsprachigen Abschluss anbietet, im Nobelviertel Beverly Hills. Der Name ist Programm: Wer sein Kind in Beverly Hills zur Schule schickt, hofft auf einen Traumstart und auf eine sichere akademische Karriere seiner Nachkommen. Jede ägyptische Familie, die es sich leisten kann, schickt ihre Kinder auf private Schulen: französische, britische, amerikanische und die in Ägypten sehr beliebten deutschen Schulen. Hier ist es nicht in erster Linie elitärer Dünkel der Bildungs- und Wirtschaftseliten des Landes, sondern die Gewissheit, dass das staatliche Schulsystem so heruntergewirtschaftet wurde, dass es nur noch von denen besucht wird, die keine Wahl haben. Private Schulen und zunehmend Privatuniversitäten mit prachtvollen Namen wie „Future University" erleben seit einigen Jahren einen wahren Boom. Die German University Cairo (GUC), eine private Universität, die 2003 gegründet wurde, verzeichnet jedes Jahr steigende Absolventenzahlen.

Dass Eltern ihren Kindern die Zukunftsaussichten, die das System „private Bildung" verspricht, nicht verbauen möchten, liegt auf der Hand. Viele gehen so weit, sich für die Ausbildung ihrer Kinder zu verschulden. Das Schulgeld für private Schulen der oberen Kategorie liegt bei ca. 2.000 bis 7.000 EUR pro Jahr und entspricht damit dem Jahresgehalt eines gut verdienenden Angestellten in einem ägyptischen Ministerium. Sind mehrere Kinder zu versorgen, kommt schnell eine große Summe zusammen. Dazu müssen unter Umständen noch die Kosten für Schulmaterialien, Ausflüge und Klassenreisen und der tägliche Transport mit dem Schulbus bezahlt werden. Die Kinder erhalten dafür eine gute Bildung, haben meist neben dem ägyptischen Abschluss thanawiyya ´amma einen weiteren fremdsprachigen Abschluss, der ihnen den Weg an eine ausländische Universität ermöglicht, und sprechen meist mehrere Sprachen.

Jede renommierte Schule erhält ein Vielfaches an Bewerbungen, im Verhältnis zu den freien Lernplätzen. Auch wachen die Eltern ängstlich darüber, dass die Sprösslinge das Schulpensum schaffen, dass der Notendurchschnitt stimmt und dass notfalls Nachhilfelehrer eingeschaltet werden. Bei den Privatschulen schließen die meisten Kinder mit der Hochschulreife ab. Reicht der Notendurchschnitt nicht für das Studium an einer der „guten" Universitäten des Landes, zu denen auch (noch) die staatlichen Universitäten Cairo University oder Alexandria University gehören, so findet man sicherlich eine private Universität, die den ersten B.A.-Abschluss ermöglicht, oder studiert im Ausland. Dass „Beverly Hills" nicht in einer Handwerkerkarriere endet, ist jedenfalls gewiss.

Für den Bereich Berufsbildung gilt das duale System als Zukunftsmodell. Gleichwohl sind die Vorstellungen und Erwartungen an dieses Modell, mit dem Deutschland stets in Verbindung gebracht wird, diffus. Es wird unterschätzt, welch ein Engagement alle Beteiligten wie Ministerien, Privatwirtschaft, Gewerkschaften, Verbände, Behörden, Kammern aufbringen müssen, um solch ein System einzurichten und aufrechtzuerhalten. Die Mubarak-Kohl-Initiative ist ein wichtiges Referenzprojekt, an dem sich deutsche Anbieter orientieren können. Das Stichwort „duales System" kann vielen deutschen Anbietern im Berufsbildungsbereich in Ägypten Türen öffnen.

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Das Thema berufliche Aus- und Weiterbildung wird für kommende Regierungen eine der höchsten Prioritäten haben. In seiner Rede anlässlich der „Nationalen Konferenz für technische Ausbildung in Ägypten", die vom Ausschuss für Bildung und wissenschaftliche Forschung des Schura-Rates (ägyptisches Oberhaus) am 17. und 18. Oktober 2012 in Kairo organisiert wurde, betonte der ägyptische Bildungsminister Ibrahim Ghoneim im Namen des neuen Präsidenten Ägyptens, Mohammed Mursi, die Bedeutung der beruflichen Ausbildung für Ägypten. Die neue Regierung ist bestrebt, Schwächen und Stärken der technischen Ausbildung zu identifizieren und einen Weg zu finden, die Qualität des vorhandenen Systems zu verbessern. Ziel sei es, gut qualifizierte Technikerinnen und Techniker auszubilden, die dazu beitragen, Ägyptens Wirtschaft auf regionaler aber auch auf internationaler Ebene konkurrenzfähiger zu machen.

Die Regierung plane daher die Gründung einer nationalen Behörde für berufliche Bildung, die als einzige staatliche Behörde für die Entwicklung und Überwa-

Sitz aller wichtigen Institutionen im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung: Ägyptens Hauptstadt Kairo

chung von Reformen in der beruflichen Bildung in Ägypten zuständig sein solle. Sie solle vor allem für die Verbesserung der Ausbildung verantwortlich werden und die Bedürfnisse der Privatwirtschaft besser in das Ausbildungssystem integrieren.

Grob skizziert lassen sich die Exportmöglichkeiten für deutsche Anbieter von beruflicher Aus- und Weiterbildung nach Ägypten nach 3 potenziellen Kundengruppen unterteilen:

Die ägyptische Privatwirtschaft

Hier konnten deutsche Anbieter in den letzten Jahren gute Wachstumsmöglichkeiten identifizieren. Ägyptische Unternehmen investierten bei guter Auftragslage verstärkt in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nutzten dafür die finanzielle Unterstützung sowohl inländischer Förderprogramme, besonders des Industrial Training Councils (ITC) des Ministeriums für Handel und Industrie, als auch die Unterstützung internationaler Geber. Die private Nachfrage nach Ausbildungsleistungen ging nach der Revolution zurück. Hier gilt es zu beobachten, welche Programme von internationalen Gebern aufgelegt werden, die auch von der ägyptischen Privatwirtschaft genutzt werden können. Im Zuge einer Erholung der Weltwirtschaft wird auch in Ägypten mit steigenden Investitionen in Aus- und Weiterbildung gerechnet.

Bilaterale Programme in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

In diesem Bereich finden sich im nachrevolutionären Ägypten eine Vielzahl von neu aufgelegten Programmen, in denen deutsche Anbieter gute Chancen haben, ihre Leistungen in Ägypten anzubieten. Von deutscher Seite sind dies etwa Programme im Rahmen der Transformationspartnerschaft des Auswärtigen Amts oder im Rahmen des Nationalen Beschäftigungspakts für Ägypten, aber auch Programme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) oder des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU). Deutsche Anbieter könnten sich auch über die aktuellen Projekte der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) informieren, um Kooperationsmöglichkeiten auszuloten.

Ägyptische Staatsunternehmen, Behörden und Ministerien

Das Direktgeschäft mit staatlichen Institutionen jeglicher Art gilt als schwierig, sowohl was die Akquisition des Auftrages als auch die spätere Umsetzung und Zahlung der Leistungen betrifft. Gleichzeitig ist hier der größte Bedarf in den kommenden Jahren zu erwarten. Besonders Beratungsleistungen zur Umsetzung von Reformen, Lehrmaterialien und einfache Ausbildungsmodule für bestimmte Ausbildungszentren werden gefragt sein.

3.1 Status und Bedarf beruflicher Aus- und Weiterbildung

Der Global Competitiveness Report 2011 – 2012 betont die Schwäche des staatlichen ägyptischen Bildungssektors als Ganzes, vor allem im Hinblick auf die Qualität des staatlichen beruflichen Ausbildungssystems. In der Rubrik „Higher Education and Training“ belegt Ägypten nur Platz 107 des Länderrankings. Auch hier wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung umfassend zu reformieren. Wie bereits in Kapitel 2 beschrieben, benennen mehrere internationale Studien sehr deutlich die Probleme des Systems: die Unterfinanzierung von beruflicher Ausbildung, die veralteten Lehrpläne, die mangelhafte Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte, niedrige Löhne und unzureichende Fachdidaktik.

Im Ausbildungssystem herrschen große Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und Regionen. Trotz der Bemühungen, die Bedingungen der allgemeinen und beruflichen staatlichen Bildung in Ägypten seit Anfang der neunziger Jahre des 20. Jahrhunderts zu

Ausbildung in einem Kfz-Betrieb

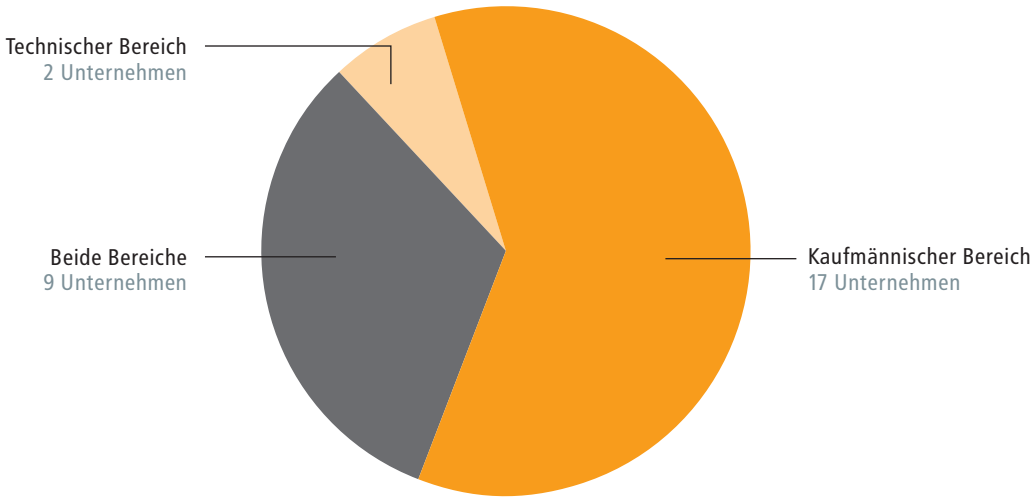
verbessern, gilt es, eine breite Palette von Problemen und Herausforderungen zu überwinden.

Auch die ungenaue Kenntnis des Schulungsbedarfs gehört dazu und vergrößert die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Mangels einer regelmäßigen Evaluierung der Ausbildung auf der einen Seite und eines gemeinsamen staatlichen Zieles und klarer Ausbildungsrichtlinien auf der anderen werden die Potenziale nicht optimal ausgeschöpft. Es fehlt eine genaue, umfassende, detaillierte und regelmäßig aktualisierte zentrale Datenbank für den Arbeitsmarkt, die die Grundlage für informierte Investitionsentscheidungen und nachfrageorientierte Angebote von Bildungseinrichtungen und Ausbildungsbetrieben in Ägypten liefern könnte. Ohne eine solche Datensammlung lässt sich der Bedarf der Privatwirtschaft an Facharbeiterinnen und Facharbeitern nur schwer bestimmen.

Die Unterfinanzierung des Sektors führt zu einem Mangel an qualifizierten Lehrkräften und Ausbildungspersonal, was die Weitergabe und den Erwerb von Wissen und Fähigkeiten stark einschränkt. Durch die schwache Beteiligung des privaten Sektors an der Gestaltung und Verwaltung der Programme kann kaum auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts eingegangen werden.

Einige Institutionen leiden unter Missmanagement und stehen einer optimalen Nutzung zum Wohle der Auszubildenden selbst im Weg: Es gibt Fälle, in denen Ausbildungszentren den Jugendlichen den Umgang mit den verfügbaren Geräten aus Angst vor „Vandalismus“ verwehren. Häufig steht dahinter die Angst der Ausbilder, bei der Bedienung von modernen Geräten oder der Auswertung von Daten zu versagen und damit ihr Gesicht vor der Klasse zu verlieren. Die Ausbilder selbst haben nie eine Weiterbildung genossen und sind angesichts der technischen Entwicklungen

In welchem Bereich ist ausgebildetes Personal am wichtigsten?



Quelle: E-Mail-Umfrage der AHK Ägypten 2012

überfordert. Oftmals mangelt es an anschaulichem Unterrichtsmaterial oder die veralteten Anlagen können die Auszubildenden nicht auf den Arbeitsalltag in einem modernen Betrieb vorbereiten.

Ein weiteres Problem ist der schlechte Ruf der technischen und beruflichen Bildung, denn die Ausbildung in den TSS allein führt selten zu einer Festanstellung und wird deshalb nicht ernst genommen. Die Bedeutung und Qualität der praktischen Ausbildung nimmt konstant ab. So werden besonders TSS-Absolventinnen und -Absolventen im späteren Berufsleben mit Arbeiten betraut, die nichts mit den Ausbildungsprogrammen zu tun haben, die sie abgeschlossen haben.

Während der letzten Jahre der Ära Mubarak hatte das Ministerium für Handel und Industrie die ambitioniertesten Pläne für Reformen der Berufsbildung vorgelegt. Nun entwickelt auch das Bildungsministerium Reformpläne für ein modernes Ägypten. Der Fünfjahresplan 2013 – 2017 zur Verbesserung der beruflichen Bildung, der von der Abteilung für technische Ausbildung im Bildungsministerium erarbeitet wurde, konzentriert sich auf folgende Punkte:

- fehlende praktische Ausbildungsmöglichkeiten für Schülerinnen und Schüler der TSS in Betrieben
- die bessere Qualität der technischen Ausbildung
- eine Ausweitung des dualen Ausbildungssystems, um besser mit der privaten Wirtschaft kooperieren zu können
- die Verbesserung der Ausbildung für Berufsschullehrerinnen und -lehrer und die Schaffung von mehr Anreizen, um diesen Beruf zu ergreifen, so z.B. eine kostenlose Krankenversorgung für Angestellte und deren Familienangehörige
- eine Erhöhung der Stundenanzahl des praktischen Teils der Ausbildung in den TSS
- eine Imageaufwertung der beruflichen Ausbildung durch Kampagnen in ägyptischen Medien
- eine bessere Abstimmung zwischen der Nachfrage in bestimmten neuen Sektoren der ägyptischen Wirtschaft (z.B. Erneuerbare Energien, Neue Medien) und dem Ausbildungsangebot (Stichwort: neue Berufsbilder)
- die Nutzung von innovativen Ausbildungsmöglichkeiten (z. B. E-Learning)

Ergebnisse einer Umfrage bei Mitgliedsunternehmen der AHK Ägypten

Im Rahmen einer Studie hat die AHK Ägypten eine Kurzumfrage unter 30 ausgewählten Mitgliedsunternehmen aus den Bereichen Dienstleistungen (4) und Produktion (26) im Oktober 2012 durchgeführt. Die Umfrage gibt einen Einblick in die Wünsche und Probleme von Unternehmen in Ägypten in Bezug auf Weiterbildungsmöglichkeiten für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ausbildungsbedarf

Die Umfrage ergab, dass für die meisten Unternehmen vor allem ausgebildetes Personal im kaufmännischen Bereich wichtig ist. 9 befragte Unternehmen gaben an, dass Bedarf sowohl im kaufmännischen als auch im technischen Bereich besteht. Dagegen war nur technisch ausgebildetes Personal lediglich für 2 Betriebe wichtig. Einige der befragten Unternehmen machten zusätzlich Angaben zu den Teilbereichen, in denen für sie ausgebildetes Personal am wichtigsten ist. Im kaufmännischen Bereich wurden vor allem Marketing und Verkauf genannt. Im technischen Bereich variierten die Angaben stärker und reichten von Wassertechnik über Informationstechnologie bis hin zu verschiedenen Ingenieurstätigkeiten.

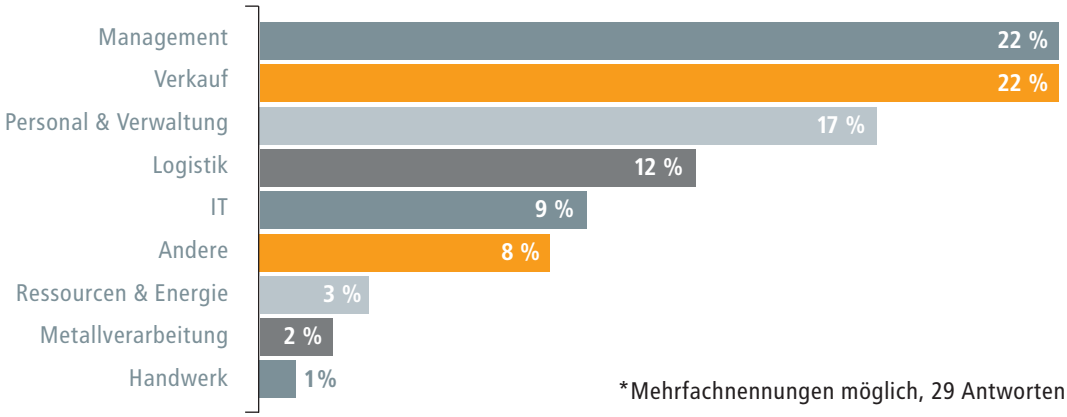
Weiterbildungsbedarf

Ein Großteil der Unternehmen gab an, dass Interesse an Weiterbildungen im Bereich Management, Verkauf und Personal und Verwaltung besteht. Das Interesse an Weiterbildung im technischen Bereich variiert stark und richtet sich nach der industriellen Ausrichtung des Betriebes. Daher können für diesen Bereich mit dieser Umfrage keine validen Aussagen getroffen werden.

Gefragt, wie viel sie bereit wären, jährlich in die Fortbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren, ergab sich ein Durchschnitt von rund 700 EUR pro Person. Es sollte jedoch beachtet werden, dass einige Unternehmen darauf hinwiesen, dass es auf die Art der Fortbildung ankomme. Je nach Art der Weiterbildungen sind Unternehmen mehr oder weniger bereit, für diese zu bezahlen. Genauere Angaben dazu wurden jedoch nicht gemacht. Eines der Unternehmen war nur bereit, seine Mitarbeiter zu kostenlosen Weiterbildungen zu schicken.

Jedoch besteht grundsätzlich ein Bedarf an Weiterbildung. Auf die Frage, warum die Unternehmen ihren Mitarbeitern keine Fortbildungen anböten, war der am häufigsten genannte Grund das Fehlen von relevanten und notwendigen Angeboten. Als optimalen Zeitumfang für Weiterbildungsmaßnahmen wurde eine Dauer von 11 bis 20 Stunden von den Unternehmen genannt.

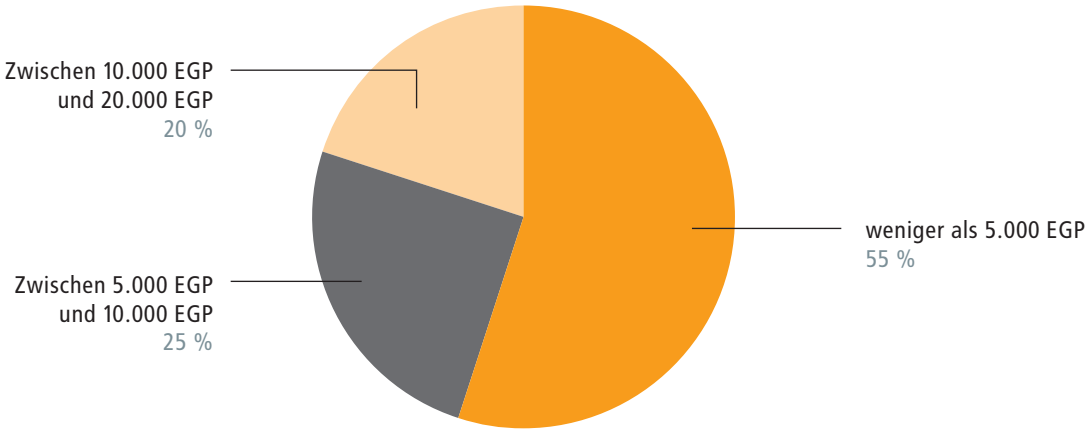
In welchem fachlichen Bereich sind Weiterbildungsangebote für Ihr Unternehmen interessant? *



*Mehrfachnennungen möglich, 29 Antworten

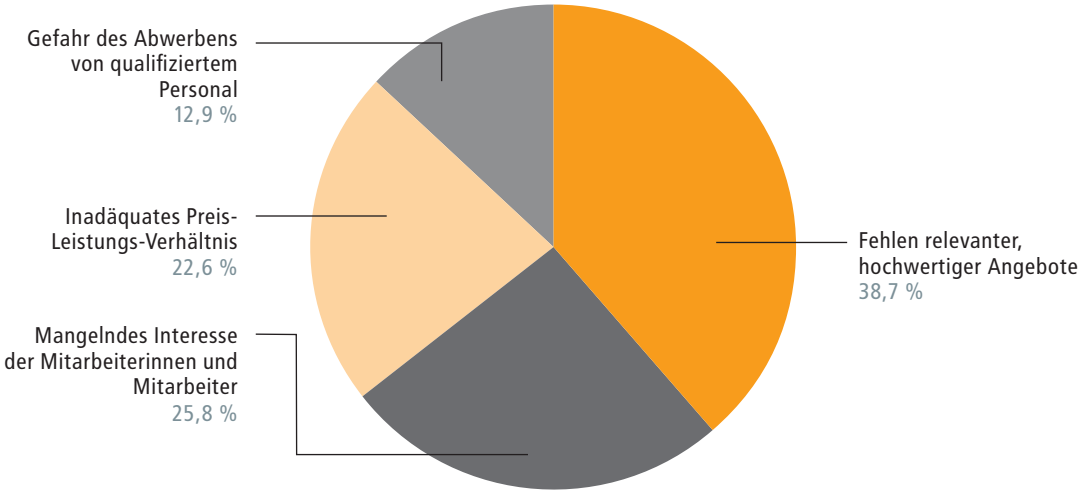
Quelle: E-Mail-Umfrage der AHK Ägypten 2012

Wie viele ägyptische Pfund (maximal) sind Sie bereit, durchschnittlich jährlich pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in externe Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren?



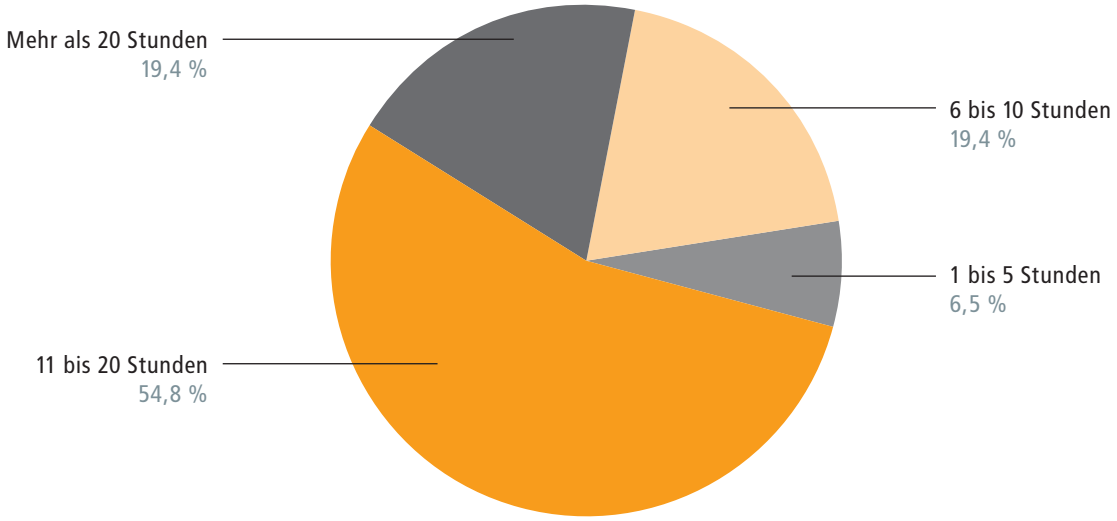
Quelle: E-Mail-Umfrage der AHK Ägypten 2012

Warum bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Weiterbildung an?



Quelle: E-Mail-Umfrage der AHK Ägypten 2012

Welcher Zeitumfang ist aus Ihrer Sicht für eine spezifische Weiterbildungsmaßnahme optimal?



Quelle: E-Mail-Umfrage der AHK Ägypten 2012

3.2 Ägyptische Bildungsträger beruflicher Aus- und Weiterbildung

Productivity and Vocational Training Department (PVTD)

Das Productivity and Vocational Training Department (PVTD) ist dem Ministerium für Handel und Industrie angegliedert. Es ist in 3 Abteilungen untergliedert, die unterschiedliche Aufgaben im Bereich der technisch ausgerichteten beruflichen Aus- und Weiterbildung übernehmen. Hier ist vor allem das Central Department of Vocational Training Affairs wichtig, welches sich um die Verwaltung der in ganz Ägypten verteilten 37 und dem PVTD zugeordneten Ausbildungszentren kümmert. Es ist verantwortlich für verschiedene Ausbildungsgänge und deren theoretische sowie praktische Inhalte und Prüfungen. Die Ausbildung an den unterschiedlichen Zentren erstreckt sich über einen Zeitraum von 3 Jahren und folgt dem dualen Ausbildungsmodell, also einer Kombination von Praxis und Theorie. Bewerberinnen und Bewerber dürfen nicht älter als 18 Jahre alt sein und müssen mindestens den Abschluss der Mittelstufe vorweisen können. Die Ausbildung kann dann für Berufe in 13 verschiedenen Industriezweigen begonnen werden, zum Beispiel in den Bereichen Metall, Druck, Leder, Chemie oder Elektrotechnik. Die Möglichkeit einer verkürzten Ausbildung von 1 bis 2 Jahren besteht für bereits qualifizierte Arbeiterinnen und Arbeiter. Des Weiteren betreut das PVTD auch firmeneigene Aus- und Weiterbildungszentren und bietet in seinem „Managerial Consultancy Institute“ Weiterbildungskurse für Führungskräfte in industriellen Betrieben an. Mit dem „Instructor Training Institute“ hat es zudem die Möglichkeit, Ausbilder aus- und weiterzubilden. Darüber hinaus entstand mit Unterstützung der Bundesrepublik Deutschland das „El Amerya Technology Center“, das sich vor allem auf die Ausbildung im Bereich Automationstechnik, Lederindustrie und Aufzugtechnik konzentriert.

Center for Management Training (FORMAT)

Über das „Center for Management Training“ (FORMAT) der AHK Ägypten werden seit 1989 marktorientierte Fort- und Weiterbildungsprogramme sowie

Viele ägyptische Unternehmen suchen Aus- und Weiterbildung für die Managementebene: Weiterbildung ägyptischer Bauingenieurinnen in Deutschland

Sprachaufbaukurse für die Wirtschaft wie auch für Privatpersonen in den Bereichen Administration und Management angeboten.

FORMAT-Workshops wurden seit 1989 von über 7.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus verschiedenen Wirtschaftssektoren besucht. FORMAT bietet maßgeschneiderte, unternehmensspezifische Schulungen. Das Zentrum arbeitet mit nationalen und internationalen Trainern. FORMAT bietet unter anderem Kurse zu kaufmännischen und rechtlichen Themenbereichen und sozialen Kompetenzen an. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Kursen haben vorwiegend ein abgeschlossenes Hochschulstudium und sind berufstätig.

Industrial Training Council (ITC)

Der Industrial Training Council (ITC) wurde 2006 aus dem Industrial Modernisation Center (IMC) herausgelöst und ist seitdem die Sammelstelle für technische Weiterbildung des Ministeriums für Handel und Industrie. Aufgabe des ITC ist es, alle beruflichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, die dem Ministerium zugeordnet sind, in einer Organisation zu bündeln. Beim ITC können sich Anbieter von Aus- und Weiterbildungsleistungen für den technischen Bereich und für verschiedene Industriezweige registrieren lassen. Der IMC besteht weiter als Dachorganisation für ägyptische Industrieunternehmen, die in ihren Betrieben Modernisierungsprozesse einführen möchten. Durch einen speziell eingerichteten Fonds der ägyptischen Regierung kann jede registrierte ägyptische Firma beim IMC eine Förderung von bis zu 100.000 EUR für innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen beantragen.

Der ITC untersteht dem Ministerium für Handel und Industrie und erhält von dort auch seine Mittel. Der Minister fungiert gleichzeitig als Präsident des ITC. Der ITC registriert die Bildungsanbieter, die dann von den Firmen, die im IMC gemeldet sind, in Anspruch genommen werden können.

Um sich beim ITC als Aus- oder Weiterbildungsanbieter registrieren lassen zu können, muss man als ausländischer Anbieter für sein Unternehmen eine Rechtsform in Ägypten mit einem ägyptischen Teilhaber vorweisen können. Es gibt jedoch keine vorgeschriebene Mindestteilhabe am Unternehmen für den ägyptischen Partner. Des Weiteren benötigt der ITC eine Liste der Kurse, die angeboten werden sollen, eine Preisübersicht für die jeweiligen Kurse für individuelle Teilnehmer und für Gruppen und eine Übersicht der Trainer sowie deren Qualifikationen. Der ITC ist aber nicht nur die Anlaufstelle für Ausbildungsanbieter. Über diese Funktion hinaus betreut der ITC selbst Projekte im Aus- und Weiterbildungsbereich, so z.B. das Programm „Training for Employment". Arbeitslose erhalten hier eine Weiterbildung, um ihnen den Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen.

In der Vergangenheit hat der ITC bereits mit vielen deutschen Firmen und Anbietern Projekte durchgeführt. Aktuell besteht ein Projekt mit der GIZ zur Weiterbildung von ägyptischen Exportmanagerinnen und -managern. Zusätzlich ist der ITC auch für die Verbesserung der Curricula der Ausbildungsberufe zuständig, die das eigene Ministerium betreffen, und soll die Qualität der erreichten Abschlüsse verbessern und sichern. Dieses soll in Abstimmung mit dem Bildungsministerium geschehen. Der ITC ist die koordinierende Dachorganisation für verschiedene andere Projekte und Organisationen im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung des Ministeriums. Zu diesen gehören und gehörten die Programme TVET, PVDT und National Skills Standard Project (NSSP), welches sich auf die Einführung von allgemeingültigen Standards in der beruflichen Ausbildung konzentrierte und im Jahr 2005 auslief.

Das NSSP unterstützte Bildungseinrichtungen bei der Bedarfsanalyse von Lehrmaterial und technischem Equipment und finanzierte diese teilweise mit. Bis zum Ende des Projekts hatte das NSSP Standards für rund 106 Berufe der Bereiche Bau, Fertigung und Tourismus entwickelt, außerdem rund 50 Berufsbildungszentren

Betriebsinterne Weiterbildung

Berufliche Aus- und Weiterbildung an der German University Cairo (GUC)

gefördert, die die entwickelten Standards in der Ausbildung umsetzen sollten.

TrainTex

Anfang des Jahres 2006 wurde TrainTex im Rahmen eines von der EU geförderten Projekts, dem „Technical and Vocational Education and Training System", als eines von 12 „Enterprise TVET Partnerships" (ETPs) gegründet. Es ist der ausführende Arm des ägyptischen Textilverbandes und für die Ausbildung, Weiterbildungsmaßnahmen und Entwicklung neuer Ausbildungsprogramme im Bereich der Bekleidungstechnik verantwortlich. Zudem verfügt TrainTex ebenfalls über die Möglichkeit, Weiterbildungsmaßnahmen in der Textilbranche finanziell zu unterstützen. Es fördert vor allem die Entwicklung von fachlichen und technischen Kompetenzen. Darüber hinaus bietet TrainTex technische Betreuung und Beratung in verschiedenen Bereichen wie beim Ausbau der betrieblichen Infrastruktur, aber auch bei der Verbesserung der Produktqualität. Für diesen Service werden sowohl lokale Expertinnen und Experten beauftragt als auch internationale Expertise eingeholt. Auch die Verbesserung von Technischen Sekundarschulen (TSS) und die Ausbildung zukünftiger Ausbilderinnen und Ausbilder fallen in den Aufgabenbereich von TrainTex. Seit Bestehen wurden mehr als 14.000 Technikerinnen und Techniker sowie Textilarbeiterinnen und -arbeiter ausgebildet.

Viele der Ausbildungsprojekte finden in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren statt. In Kooperation mit dem ITC wurden mehr als 80 Lehrkräfte an verschiedenen TSS geschult. Zusammen mit dem Schweizer Textilkonzern GHERZI und der GTZ (jetzt GIZ) wurden „Fabric Optimization"-Kurse entwickelt, in deren Rahmen 24 Zuschneidetechnikerinnen und -techniker in 13 Unternehmen eine Weiterbildungsmaßnahme in Anspruch nehmen konnten.

German University Cairo (GUC)

Auch wenn der Name anfänglich etwas verwirrt: Die German University Cairo, die 2003 gegründet wurde,

ist eine private ägyptische Universität und nicht etwa Ableger einer deutschen Universität. Sie kooperiert jedoch sehr eng mit vielen deutschen Universitäten und unterhält zahlreiche Austauschprogramme mit Deutschland. Schwerpunkt bei den Studienfächern sind die Ingenieurwissenschaften. Zusätzlich zu den universitären Angeboten wurde ein Industriepark auf dem Gelände der GUC errichtet. Dort haben die Studierenden die Möglichkeit, in verschiedenen Bereichen im Rahmen eines „Fachpraktikums" an Maschinen zu arbeiten und zu lernen, die in der Industrie gebräuchlich sind. Maschinen für die Werkzeugproduktion und für die Holzverarbeitung stehen zum Erwerb vertiefter praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten bereit.

Zusätzlich zur Ausbildung der eigenen Studierenden hat die GUC ein Programm zur Aus- und Weiterbildung von Facharbeiterinnen und Facharbeitern und Absolventinnen und Absolventen der TSS ins Leben gerufen. Das Programm begann kurz vor den politischen Umwälzungen im Jahr 2011. Seine Umsetzung verzögerte sich entsprechend. Es befindet sich in der ersten Phase, in welcher die zukünftigen Ausbilderinnen und Ausbilder geschult werden. Das Ausbildungsprogramm konzentriert sich vor allem auf die Automatisierungstechnik und wird von der deutschen Firma DMG unterstützt. Es ist jedoch vorgesehen, die gesamten Möglichkeiten des Industrieparks zu nutzen und auch Ausbildungen in der Metallverarbeitung in Zusammenarbeit mit der Firma Trumpf anzubieten. Des Weiteren wurde mit Unterstützung der Firma Festo ein „Industrial Automation"-Zentrum eingerichtet. In Planung sind außerdem ein Ausbildungsgang für den Bereich Sanitär, Heizung, Klima und einer für den Bereich Elektrotechnik.

Egyptian Bio Dynamic Association (EBDA)

EBDA wurde 1994 als NGO gegründet, um den Ausbau der ökologischen Landwirtschaft in Ägypten durch verschiedene Trainings- und Beratungsmöglichkeiten voranzutreiben. Einer der größten Erfolge von EBDA war der verminderte Einsatz von Schädlingsbekämpfungsmitteln und Düngemitteln im Baumwollanbau. Die verschiedenen Trainingsprogramme von EBDA richten sich an Agraringenieurinnen und -ingenieure sowie Landwirtinnen und -wirte in Ägypten, aber auch in anderen Ländern der Region. Seit Beginn wurden in verschiedenen Bereichen Kurse angeboten wie Arbeitssicherheitsschulungen und Managementseminare. Mehr als 200 Betriebe haben bis heute von diesem Kursangebot profitiert.

Darüber hinaus wurde Informationsmaterial zur Produktion und zum Anbau von Baumwolle, Reis, Gewürzen, Mangos und Trauben entwickelt. Das aktuelle Ausbildungsangebot konzentriert sich auf den Übergang zur ökologischen Land- und Viehwirtschaft. Das Kursangebot umfasst Lerneinheiten über Grundkonzepte der ökologischen Landwirtschaft, Kompostierung, Imkerei, Pflanzenschutz, Düngemittel, Saaten und Viehzucht.

Zusätzlich bietet EBDA monatliche Treffen für ihre Mitglieder an, in denen sich die Landwirtinnen und -wirte austauschen und bei Problemen helfen können. Für weitere Beratung und Hilfestellung stehen Expertinnen und Experten beratend zur Seite.

ORASCOM Deutsche Hotelschule in El Gouna

Im Jahr 2002 gründete das ägyptische Unternehmen ORASCOM, unterstützt durch die German-Arab Consulting for Education Cairo Ltd., einer Tochtergesellschaft der Rahn Dittrich Group, die Deutsche Hotelschule in El Gouna am Roten Meer. Ziel war die Einführung einer Ausbildung für das Hotel- und Gaststättengewerbe, einer der wichtigsten Einnahmequellen in Ägypten, nach dem deutschen dualen System. Die Ausbildung dauert 3 Jahre. Einmal im Jahr werden die Abschlussprüfungen in den Ausbildungsberufen Hotelfachmann oder -fachfrau und Fachkraft im Gastgewerbe (Küche, Gastraum und Service) von der IHK Leipzig abgenommen und ein deutsches IHK-Zeugnis ausgestellt.

Eine Besonderheit dieser Schule ist es, dass neben ägyptischen Auszubildenden auch Deutsche an dieser Schule ihre Ausbildung absolvieren können. Der größte Teil des Unterrichts wird in deutscher Sprache abgehalten. Es gibt 2 unterschiedliche Stränge, einen für Schülerinnen und Schüler mit bereits vorhandenen

Deutschkenntnissen und einen arabischsprachigen, in dem im ersten Jahr intensiv Deutsch unterrichtet wird.

Ägyptische Auszubildende müssen für die Aufnahme an der Schule den Abschluss der Mittelstufe (´adadi) mit mindestens 170 Punkten vorweisen können und einen Aufnahmetest bestehen. Des Weiteren sind gute Englischkenntnisse unabdingbar. Nach erfolgreichem Abschluss haben ägyptische Auszubildende zusätzlich die Möglichkeit, ein „Thanawiyya-'amma-Zeugnis" (Fachabitur) zu erlangen.

3.3 Internationale Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung

Es gibt wenige internationale Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung, die mit eigenen Zentren in Ägypten vertreten sind. Die meisten internationalen Anbieter sind im Rahmen von international finanzierten Projekten in Ägypten für eine begrenzte Zeit tätig. Im Folgenden sind daher nur Anbieter aufgelistet, die über eigene Ausbildungszentren in Ägypten verfügen.

Don Bosco Schule

Die italienische Don Bosco Schule, eine technische Sekundarschule, genießt hohes Ansehen. Gemäß der Überzeugung „unsere Studenten sind unsere besten Botschafter" betreibt sie keinerlei Werbung. Bereits 1889 gründeten italienische Mönche des Ordens der Salesianer Don Bosco in Alexandria die erste Schule, wobei Strukturen, Werte und Moral eine zentrale Säule der Pädagogik und des Lehrplans der christlichen Einrichtung sind. Als Grundprinzip gilt, jedem Einzelnen mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen. Im Jahre 1926 folgte die Eröffnung einer Schule in Kairo, die anfänglich nur den Kindern der italienischen Einwanderer offenstand. Seit den 1970ern sind die Schulen für ägyptische Lernende ebenfalls offen und die Abschlüsse national anerkannt. Die Don Bosco Schule entspricht einer TSS und bietet nach dem Abschluss der Mittelstufe Ausbildungen im mechanischen und elektrischen Bereich, zum Beispiel zur Kfz-Mechanikerin oder -Mechaniker, Elektrikerin oder Elektriker, Metallfacharbeiterin oder -facharbeiter oder Installateurin oder Installateur von Kühlanlagen.

Partner sind der LKW-Hersteller IVECO, Suez Cement und Pirelli. Außerdem erhielten die Einrichtungen in der Vergangenheit Unterstützung vom katholischen Hilfswerk Misereor und anderen lokalen und internationalen Organisationen. Aktuell besuchen 580 Schülerinnen und Schüler die Einrichtung. Die Schulgebühr beträgt 5.000 EGP (ca. 600 EUR) pro Schuljahr, wobei eine dreijährige Ausbildung bis zur fachlichen Hochschulreife angeboten wird oder nach 5 Jahren mit einem Bachelor abgeschlossen werden kann. Es steht auch eine begrenzte Anzahl von Stipendien zur Verfügung. Die Absolventinnen und Absolventen haben sehr gute Aussichten auf einen Arbeitsplatz. Die Schule wird direkt von Unternehmen angesprochen, die qualifizierte Arbeitskräfte suchen. Über 90 % des Lehrkörpers sind selbst Absolventinnen oder Absolventen der Don Bosco Schulen. Die Lernenden erhalten am Ende ihrer Schulzeit ein in Italien anerkanntes Abschlusszertifikat. Das Curriculum für Sozialkunde und den Religionsunterricht wird vom ägyptischen MoE bestimmt. Im Allgemeinen werden die Lehrinhalte jedoch in Italien ausgearbeitet. Das Erlernen der italienischen Sprache ist obligatorisch.

Zusätzlich werden ein- bis dreimonatige praktische Weiterbildungseinheiten („Corsi Rapidi") für Klimaanlagentechnik, Metallfacharbeit (Drehen, Schlossern), Kfz-Mechanik und viele weitere industrielle Qualifikationen angeboten, welche sowohl von Absolventinnen und Absolventen der Don Bosco Schule als auch von externen Interessenten gegen eine Gebühr von 300 EGP bis 1.500 EGP (ca. 35 bis 190 EUR) besucht werden können. Jährlich nehmen rund 3.100 Personen dieses Weiterbildungsangebot in Anspruch.

USAID

Die Entwicklungshilfeorganisation der Vereinigten Staaten USAID verwendete im Jahr 2009 15 % ihres Gesamtbudgets von 250 Mio. USD für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Davon wird unter anderem das Stipendienprogramm LOTUS finanziert, das besonders begabten Bachelorstudenten ein Studium an

einer Privatuniversität in Fachbereichen ermöglicht, welche für Ägyptens Zukunft und Entwicklung eine entscheidende Rolle spielen. LOTUS vermittelt und fördert außerdem Auslandssemester an amerikanischen Partnercolleges, bietet Workshops zur Entwicklung von Führungsqualitäten oder Karriere- und CV-Beratung. Während im Jahr 2010 44 Studierende von LOTUS unterstützt wurden, erhöhte sich im folgenden Jahr die Anzahl auf 106 Studierende.

Gelder zum Aufbau von „Career Development Centers“ werden von USAID regelmäßig an öffentliche und private Universitäten vergeben, um die Studierenden direkt auf dem Campus über weitere mögliche Ausbildungswege und Studiengänge zu informieren.

USAID unterstützt finanziell 117 „Agricultural Technical Schools“, welche vor allem im ländlichen Oberägypten liegen. Insgesamt studieren dort 160.000 Personen und werden von 7.000 Lehrkräften unterrichtet. Die Schulen werden gut angenommen, denn interaktive Lehrmethoden und Medieneinsatz bereichern den Unterricht und sorgen dafür, dass mehr Lernende anwesend sind als in regulären staatlichen Schulen. Ein besonderer Anreiz besteht außerdem darin, dass die Lernenden mit besonders guten Leistungen ein betreutes und bezahltes Praktikum für mehrere Wochen in einem der 46 kooperierenden industriellen Landwirtschaftsbetriebe absolvieren können. Dort können sie für Kost und Logis erste Arbeitserfahrung in einem Großbetrieb sammeln und haben meistens gute Aussichten auf eine Übernahme nach der Ausbildung.

American University Cairo (AUC)

Getreu dem Prinzip „Lernen ist ein lebenslanger Prozess“ bietet die American University Cairo (AUC) neben 30 Bachelorstudiengängen und 40 Masterprogrammen auch Erwachsenenbildung an. Die Angebote der School of Continuing Education sind für jeden zugänglich und beinhalten Sprachkurse in Arabisch und Englisch sowie Betriebswirtschafts- und IT-Kurse. Momentan sind rund 40.000 Studierende aller Altersklassen gemeldet, die ihre beruflichen Chancen durch Weiterbildung verbessern möchten.

Das Kamal Adham Center for Television and Digital Journalism (KACJ) der AUC bietet berufliche Weiterbildungskurse im Bereich Fernsehen, Journalismus und Werbung an. In fünfwöchigen Intensivkursen werden praktische und theoretische Kenntnisse vermittelt. Das Center hat viele berühmte ägyptische Medienvertreter hervorgebracht und seine Absolventinnen und Absolventen finden Beschäftigung bei internationalen Fernsehsendern wie Al Jazeera, Al Arabiya oder BBC Arabic.

British Council

Haupttätigkeit des British Council sind Englischkurse für den Geschäftsalltag, Konversation und die Vorbereitung und Durchführung des International English Language Testing System (IELTS). Die Kurse erstrecken sich über 8 oder 9 Monate und sind jeweils in 4 Blöcke unterteilt, wobei die Preise zwischen 800 EGP und 1.300 EGP (ca. 100 bis 160 EUR) liegen.

Das British Council bietet Prüfungen und Fortbildungskurse für Lehrerinnen und Lehrer des Fachbereichs Englisch und organisiert die ägyptenweit angebotenen IGCSE (Cambridge International Examinations)-Prüfungen. Unter der Überschrift „English for Specific Industries“ gibt es Weiterbildungen des British Council zum Beispiel in den Bereichen „English for Tourism“, „English for IT“, „Technical English“ oder „English for Engineering“.

Centre Français de Culture et de Coopération

Das Centre Français de Culture et de Coopération (CFCC) bietet in seinen Niederlassungen in Kairo und Alexandria ebenfalls Sprachkurse für verschiedene Zielgruppen sowie auch offizielle Sprachtests für den Besuch einer Universität in Frankreich an. Des Weiteren gibt es am CFCC ein Institut „Universitaire de Formation des Professeurs (IUFP)“ zur Weiterbildung für zukünftige Französisch-, Mathematik- und Naturwissenschaftslehrkräfte an bilingualen Schulen. Weitere Schwerpunkte des CFCC liegen in der wissenschaftlichen Kooperation in den Bereichen Gesundheit, Um-

welt und Agrarwissenschaften sowie in der Ausrichtung verschiedener kultureller Veranstaltungen.

3.4 Deutsche Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung

Water-Energy-Building – Training and Transfer (WEB-TT)

Ein Projekt unter Federführung der TU Berlin widmet sich der Qualitätsverbesserung von beruflicher Aus- und Weiterbildung im Baubereich. Das Qualifizierungsprogramm im Rahmen eines Verbundprojektes „Water-Energy-Building – Training and Transfer (WEB-TT)“ bietet berufliche Aus- und Weiterbildung speziell für den Bereich energieeffizienten Bauens mit an. Dafür werden technologiespezifische Berufsbildungsangebote entwickelt, erprobt und vermarktet. Das Projekt entwickelt speziell auf die Bedürfnisse von Bauunternehmen zugeschnittene Weiterbildungsangebote. Hierbei werden die Stärken der deutschen Berufsausbildung mit ihrem Praxis- und Handlungsbezug und ihrer Problemlösungsorientierung mit den Trainingskonzepten eines „On-the-job”-Trainings verbunden. Die Trainingsmaßnahmen werden von Ausbildungs- und Kompetenzzentren des deutschen Handwerks durchgeführt. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziell unterstützt.

Im Rahmen des Projektes sollen in einem speziell aufgebauten Ausbildungszentrum „Haram City“, einem Vorort von Kairo, Aus- und Weiterbildungskurse für den Baubereich unter Berücksichtigung neuer Technologien angeboten werden. Das Ausbildungsangebot wird an die Erfordernisse des ägyptischen Marktes angepasst. Mit den Aus- und Fortbildungen wird ein Zertifikatssystem aufgebaut, welches deutschen Standards der beruflichen Aus- und Weiterbildung folgt. Partner der TU Berlin sind die Handwerkskammer Osnabrück-Emsland, German Water Partnership, Modern Learning, das Bundesbildungszentrum des Zimmerer- und Ausbaugewerbes, das Ausbildungszentrum Bau Hamburg, das Unternehmen WILO und inter3.

Renewables Academy AG

Rund zwei Drittel aller Subventionen, die der ägyptische Staat jährlich verteilt, entfallen auf den Energiesektor. Die Strompreise in Ägypten gehören weltweit zu den niedrigsten. Die Preise werden von der ägyptischen Regierung per Kabinettsbeschluss festgelegt und gelten gleichermaßen für alle Regionen. 90 % der Haushalte beziehen ihren Strom zu einem Preis, der unter den Erzeugungskosten liegt. Das Land muss zunehmend sein Potenzial an erneuerbaren Energien erschließen. Aus- und Weiterbildungsmodule in den erneuerbaren Energien sind daher stark nachgefragt.

Im Rahmen einer vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) geförderten Maßnahme bietet die Renewables Academy AG (RENAC) Weiterbildungsmaßnahmen für ägyptische Ingenieure im Bereich Erneuerbare Energien an. Das Projekt „ReGrid - Capacity Building on Integration of Large Amounts of Renewable Energy into the Electricity Grids” bietet Schulungen in Deutschland für Ingenieure, die besonders die praktische Anwenderseite betonen. Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen aus der Privatwirtschaft, von öffentlichen Versorgern oder aus Ministerien. Die Bewerberinnen und Bewerber aus Ägypten weisen grundsätzlich eine gute theoretische Grundlage und Vorbildung auf und haben bereits Erfahrung in der Anwendung erneuerbarer Energien gesammelt. Was ihnen fehlt, ist eine praxisnahe Aus- und Weiterbildung. Auch Verfahren und Techniken, mit denen Stromnetze selbst mit sehr großen Anteilen an Wind- und Solarenergie sicher betrieben werden können, stoßen auf großes Interesse.

Trainingskurse im Rahmen eines anderen Projektes zum Thema Netzintegration von Strom aus erneuerbaren Energien fanden genau zu der Zeit in Kairo statt, als die revolutionären Unruhen am Tahrir-Platz begannen. Der Folgekurs musste daher um 8 Wochen verschoben werden. Das Interesse der Teilnehmenden blieb groß, nur die Diskussionskultur änderte sich von heute auf morgen. Besonders die politischen Entscheidungen im Energiebereich in Ägypten wurden kontrovers diskutiert und in Frage gestellt. Während sich die Trainingsmaßnahmen in den letzten Jahren eher auf die Managementebene konzentriert haben, ist RENAC auch im Bereich Weiterbildung von Techni-

Interview mit Jets Training GmbH, Geschäftsführerin Frau Jean Elsner

Frau Elsner, wie kamen Sie als Anbieter der beruflichen Weiterbildung nach Ägypten?

Jean Elsner: „Wie kamen wir nach Ägypten? Eigentlich ist dies einer Verkettung von glücklichen Umständen und unserem ‚Networking' zu verdanken. Wir sind im Bereich Mitarbeiterschulung und Mitarbeiterweiterbildung aktiv. Wir machen Training im Bereich Führungsqualitäten (Leadership), Feedback-Techniken, Motivation und Personalführung. Unsere Zielgruppe ist die Management-Ebene der Unternehmen.

Wir sind Mitglied im Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) und dort im International Team aktiv. Im Rahmen eines Projektes von Global Project Partners e.V. mit Unternehmerinnenverbänden in Ägypten wurden wir im Jahr 2007 zu einer Konferenz nach Alexandria eingeladen, um einen Vortrag zu halten. Dort lernten wir viele ägyptische Unternehmerinnen kennen, mit denen wir in Kontakt blieben. Über einen dieser Kontakte hörten wir von der Möglichkeit, Training bei den großen multinationalen Unternehmen in Ägypten anzubieten. Und kurze Zeit später standen wir mit der Personalabteilung von HSBC Egypt in Kontakt und bekamen unseren ersten Auftrag zur Mitarbeiterschulung, unser Pilotprojekt für Ägypten. Daran schlossen sich dann weitere Trainings für die Managementebene von HSBC Egypt an."

Wie sah Ihre Geschäftsstrategie nach dem ersten Auftrag aus?

Jean Elsner: „Eigentlich ging es mit einem typischen Fall von ‚Netzwerken' weiter. Wir wurden gebeten, einen Vortrag vor einem Verband in Kairo zu halten. Im Anschluss kam ein Firmenvertreter auf uns zu und meinte, er würde gern etwas im Bereich „Leadership-Training" in seinem Unternehmen anbieten, und so hatten wir unsere Referenzprojekte, auf deren Basis wir dann weiter akquirieren konnten. Aber ohne anfänglichen Türöffner hätte es viel länger gedauert.

Wir haben Schritt für Schritt unser Geschäft in Ägypten ausgebaut und schließlich auch ein Unternehmen in Ägypten gegründet. Unsere Kunden möchten einen deutschen Anbieter, aber die Rechnung gern an eine ägyptische Adresse stellen. Diesen Schritt auf den Kunden zuzugehen, dazu muss man bereit sein. Eine Vor-Ort-Präsenz ist für unser Geschäft sehr wichtig. Die Auftraggeber wollen wissen, wer du bist und wie du aussiehst. Diese ‚persönliche' Note ist für den Auftrag entscheidend."

Wie hat die Revolution in Ägypten Ihr Geschäft beeinflusst?

Jean Elsner: „Der Ägypten-Anteil an unserem Gesamtumsatz lag bei ca. 5 % und hätte sicherlich höher ausfallen können. Wir waren gerade dabei, eine Gruppe von Trainern aufzubauen, die die Kurse auch auf Arabisch anbieten sollten, aber dann kam die Revolution. In einer Umbruchphase, wie wir sie jetzt in Ägypten erleben, ist es ganz klar, dass unsere Kunden erstmal abwarten, wie sich die Lage entwickelt. Diese Geduld und einen langen Atem muss man beim Auslandsgeschäft mitbringen. Eine Vorlaufzeit von zwei Jahren ist realistisch, bis der erste Auftrag kommt. Für uns ist in dieser Phase wichtig, den Kontakt zu halten und unseren Kunden zu sagen: Wir sind auch im nächsten Jahr noch da!"

Wie schätzen Sie das Potenzial des ägyptischen Marktes ein?

Jean Elsner: „Natürlich ist unser Hauptgeschäft in Deutschland, aber wir reisen regelmäßig nach Ägypten, um die Kontakte zu halten. Und wir können mit unserer bisherigen Bilanz sehr zufrieden sein: Wir haben rund 150 Mitarbeiter in unseren Kursen und Seminaren weitergebildet. Wir sehen ein sehr gutes Potenzial: Die Mitarbeiter in den ägyptischen Unternehmen sind noch nicht so mit Trainingsmaßnahmen gesättigt, wie dies manchmal in Deutschland der Fall zu sein scheint. Sie sind sehr interessiert und auch unsere Methoden, die Themen interaktiv zu präsentieren, kamen gut an. In Ägypten ist man immer noch Frontalunterricht – auch bei der Weiterbildung – gewöhnt. Und: Ägypterinnen und Ägypter lieben Zertifikate und Zeugnisse. Diese haben einen hohen Stellenwert in der Gesellschaft. Wenn man da etwas Wertiges und Anerkanntes ausstellen kann, vielleicht auch flankiert von einer deutschen Institution wie der AHK, ist das sicherlich hilfreich. Auch nutzen wir die Angebote von iMOVE und sind dort registriert. Ich kann nur jedem Unternehmen raten, sich stärker zu vernetzen."

Was empfehlen Sie Neueinsteigern auf dem ägyptischen Markt?

Jean Elsner: „Für das Ägypten-Geschäft muss man flexibel sein. Das fängt schon mit der Reiseplanung an. Sie können im Vorfeld keine verbindlichen Termine festlegen und diese dann akribisch abarbeiten. Ein Treffen langfristig zu planen, ist schwierig. Wir fahren hin, rufen unsere Partner an und fragen: Habt Ihr heute Zeit? In den meisten Fällen klappt das. Und viel mehr als einen Termin am Tag schaffen Sie in einer Großstadt wie Kairo sowieso nicht. Das Geschäft anstoßen, in Gang bringen, dazu bedarf es des persönlichen Einsatzes. Über E-Mails oder aus der Ferne ist das schwierig."

Berufsförderungswerk e.V. des Bauindustrieverbandes Berlin Brandenburg: Weiterbildung von ägyptischen Bauingenieurinnen

kerinnen und Technikern und Ausbilderinnen und Ausbildern aktiv. Nachfrage besteht besonders bei der Weiterbildung von Wartungsfacharbeitern für Photovoltaik- und solarthermische Anlagen. Das nachrevolutionäre Ägypten bietet viele Ansatzpunkte für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der erneuerbaren Energien.

Berufsförderungswerk e.V. des Bauindustrieverbandes Berlin-Brandenburg e.V

Das Berufsförderungswerk (BFW) betreibt im Bundesland Brandenburg Ausbildungszentren für die über- und außerbetriebliche Erstausbildung, die berufliche Fortbildung und Umschulung sowie für zahlreiche andere Bildungsaufgaben. Das Berufsförderungswerk unterhält seit vielen Jahren Auslandskontakte und empfängt regelmäßig internationale Gäste aus europäischen, asiatischen und afrikanischen Staaten zu Studienaufenthalten in den Ausbildungszentren. Das Berufsförderungswerk bietet Bildungsdienstleistungen für ausländische Fach- und Führungskräfte an. Bildungsexperten sowie Lehrkräfte für Berufstheorie und Berufspraxis ausländischer Staaten (mittel- und osteuropäische Staaten, Ägypten, China, Guinea, Ghana, Mongolei und andere mittelasiatischen Staaten) qualifizierten sich hier. Ebenso Fach- und Führungskräfte der Bauwirtschaft.

Auszubildende aus nord-, mittel- und osteuropäischen Staaten waren und sind regelmäßig für fachspezifische Praktika im BFW. So kam auch der erste Kontakt nach Ägypten zustande: Das BFW schulte eine Gruppe von Ingenieuren eines ägyptischen Staatsunternehmens. Dieser Kontakt brach nicht ab. Mitarbeiter des Berufsförderungswerks reisten in den Folgejahren im Rahmen einer PPP-Maßnahme als Kurzzeitexperten nach Ägypten. Als nach der Revolution die Bundesregierung Mittel für Transformationspartnerschaften mit den Ländern des Arabischen Frühlings bereitstellte, war das BFW ein guter Partner: Das BFW bildete genau für die Berufsbilder aus, die in Ägypten stark nachgefragt werden, und es hatte bereits Erfahrungen mit Schulungen in Ägypten gesammelt, war also über das technische Niveau und den Bedarf vor Ort informiert. Außerdem hatte das BFW bereits ägyptisches Personal in Deutschland geschult. „Für uns ist diese Art von Markteintritt ideal: Die Finanzierung kommt aus Deutschland, so dass für uns das Risiko eines Zahlungsausfalles sehr gering ist, gleichzeitig haben wir mit der AHK Ägypten und Global Project Partners e.V. starke Partner an unserer Seite, die als interkulturelle Brückenbauer fungieren und den Zugang zur ägyptischen Privatwirtschaft haben, so dass wir uns ganz auf unser Kerngeschäft, die Ausbildung, konzentrieren können," sagt Walter Jahn, Leiter des Auslandsdiensts des BFW. „Ägypten hat einen riesigen Nachholbedarf im Bereich Aus- und Weiterbildung, besonders in der Bauwirtschaft. Privatunternehmen, aber auch staatliche Betriebe bilden inzwischen in Eigenregie aus, weil sie die Abgänger aus dem staatlichen Ausbildungssystem nicht für die vorgesehenen Tätigkeiten einsetzen können. Wir hoffen, dass wir bis zu 1.000 Facharbeiter mit dieser Maßnahme erreichen."

Ein gewisser Lern- und Umdenkprozess ist immer erforderlich. So weichen die Ausbildungsinhalte bestimmter Berufsbilder in Ägypten sehr stark von den Inhalten in Deutschland ab, so dass die Trainingsinhalte immer an die Verhältnisse in Ägypten angepasst werden müssen. Im Rahmen des Projektes werden unter anderem die folgenden Berufsbilder weiterentwickelt: Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Trockenbaumonteur, Maler, Maurer, Putzer, Bautischler, Betonbauer, Installateur und Gerüstbauer. Ägyptischer Partner ist ein Staatsunternehmen, das seit 2008 in Zusammenarbeit mit dem ägyptischen Bildungsministerium 6 Berufsschulen in Ägypten (3 in Kairo, 1 in Alexandria, 1 in Assiut, 1 in Ismailia) verwaltet. Die Rolle des Unternehmens besteht darin, das Curriculum praxisnah den Lernenden zu vermitteln, die Unternehmenswerkstätte zum praktischen Training zur Verfügung zu stellen und den Schülerinnen und Schülern Sommerpraktika gegen Bezahlung anzubieten. In den Schulen arbeiten durchschnittlich 143 Lehrkräfte und Ausbilderinnen und Ausbilder, die 450 Lernende in dreijährigen Lehrgängen schulen. Auch hier sieht man den Versuch, berufliche Ausbildung näher an die Praxis, also an die Unternehmen, heranzurücken.

German Egyptian Welding Center (GEWC)

Als Joint Venture mit einem ägyptischen Partner eröffnete die Gesellschaft für Schweißtechnik International

mbH ein Ausbildungszentrum für Schweißtechnik Mitte 2007 in der Nähe von Kairo. Dieses Zentrum ist das einzige seiner Art in Ägypten. Zunächst wurde mit der Ausbildung von 150 Lehrkräften aus verschiedenen technischen Sekundarschulen begonnen, welche vom ITC ausgewählt wurden und deren Ausbildung vom ITC ebenfalls finanziell unterstützt wurde. Mit der GTZ (jetzt GIZ) wurden 2007 im Rahmen eines PPP-Projektes in 3 Lehrgängen insgesamt 60 weitere Lehrkräfte ausgebildet. Bis zum Jahr 2012 hat das Zentrum um die 200 weitere Schweißerinnen und Schweißer ausgebildet und geprüft.

Lehrpläne und Unterrichtsmaterial entsprechen überwiegend dem der Schweißtechnischen Lehr- und Versuchsanstalten (SLVs) in Deutschland. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmenden ein Zeugnis der Schweißtechnischen Lehr- und Versuchsanstalten aus Deutschland. Das Zentrum bietet 3 unterschiedliche Ausbildungsstufen an. Arbeiterinnen und Arbeiter mit wenig oder keiner Erfahrung im Schweißen beginnen zunächst mit der Ausbildung im Kehlnahtschweißen. Wenn diese erfolgreich abgeschlossen wurde oder bereits Erfahrung vorliegt, bietet das Zentrum die Ausbildung zum Blechschweißen an. Als letzte Stufe besteht die Option, das Rohrschweißen zu erlernen.

Alle Stufen werden in der Regel in vierwöchigen Kompaktkursen angeboten, mit theoretischem und praktischem Unterricht und praktischen Übungen. Für diese steht eine Trainingshalle bereit, in der die verschiedenen Schweißarten praktisch erlernt werden.

In der Regel wird die Ausbildung von ortsansässigen Ausbilderinnen und Ausbildern, die ihr Handwerk in Deutschland erlernt haben, durchgeführt. Für spezielle Kurse werden Dozentinnen und Dozenten aus Deutschland eingeladen.

Ein weiteres Zentrum wurde 2009 in Suez eröffnet, in welchem auch die Ausbildung zum Unterwasserschweißer angeboten wurde. Aufgrund der politischen Ereignisse Anfang 2011 ruht der Betrieb jedoch zurzeit. Die Auftragslage des GEWC wird sowohl von der gesamtwirtschaftlichen Lage als auch von den revolutionären Ereignissen in Ägypten beeinflusst. Da man jedoch ein Alleinstellungsmerkmal auf dem Markt genießt, ist man optimistisch, dass die Nachfrage nach Ausbildungsleistungen sich in kurzer Zeit wieder erholen wird.

Mercedes-Benz Egypt

Mercedes-Benz Egypt ist im März 2008 aus der 1999 gegründeten DaimlerChrysler-Tochter „Daimler-Chrysler Egypt“ hervorgegangen und ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Daimler AG. Das Unternehmen ist in Ägypten im Vertrieb, Marketing und im Kundendienst aktiv. Mercedes-Benz unterhält ein Verkaufsnetzwerk mit 3 Händlern mit zusammen 6 Verkaufs-Showräumen sowie 7 autorisierten Kundendienst-Werkstätten. Für das Jahr 2012 plant Mercedes-Benz, rund 3.100 PKWs in Ägypten zu verkaufen.

Wieso entschied sich das Unternehmen, selbst die Ausbildung von Kfz-Mechatronikern anzubieten? Dafür gab es eine Vielzahl von Gründen. Zum einen übernimmt Mercedes-Benz Egypt zum 1. Januar 2013 die volle Markt- und Vertriebsverantwortung für Mercedes-Pkw in Ägypten. Damit ist ein größerer Einfluss auf und auch Verantwortung für die Qualifikation des Netzwerk-Personals verbunden. Zum anderen stieg die Zahl der neu zugelassenen Kraftfahrzeuge in den vergangenen Jahren in Ägypten stetig an. Die Kunden von Mercedes-Benz erwarten von den Vertragswerkstätten eine fachkundige Reparatur und Instandhaltung der mechanischen und elektronischen Komponenten ihrer Fahrzeuge. Bei den Abgängern der Technischen Sekundarschulen, die sich als Kfz-Mechanikerinnen und -Mechaniker bewarben, stellte man fest, dass das Ausbildungsniveau nicht den Anforderungen der Vertragswerkstätten entsprach. In Ägypten wird der Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker im staatlichen Ausbildungssystem nicht angeboten. Besonders die elektrotechnischen Inhalte mussten daher mühsam von den einzelnen Werkstätten antrainiert werden.

Mercedes-Benz stand vor der Wahl: entweder die Schulabgängerinnen und -abgänger in einem aufwändigen Prozess zu schulen oder selbst eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker anzubieten und diese genau auf den Bedarf der eigenen Werkstätten und der Kunden auszurichten. Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Konzernphilosophie. Als

international agierendes Unternehmen investiert der Mutterkonzern Daimler in die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften weltweit, um Entwicklungs- und Schwellenländer bei ihren Modernisierungsbemühungen zu unterstützen. Auch in Ägypten sah sich Mercedes-Benz in der Verpflichtung, einen nachhaltigen Beitrag für den ägyptischen Arbeitsmarkt zu leisten. Pro Ausbildungsjahr plant Mercedes-Benz Egypt, zwischen 20 und 25 Kfz-Mechatroniker auszubilden und damit über den eigenen Bedarf hinaus qualifizierte Arbeitskräfte dem ägyptischen Markt zur Verfügung zu stellen. Auch hofft man, dass das Beispiel Schule macht und sich Werkstätten anderer Marken an dem Ausbildungsmodell beteiligen. Vorgesehen ist eine dreijährige Ausbildung an einer „Automotive Academy", angelehnt an das deutsche duale System und basierend auf dem deutschen Curriculum des Kfz-Mechatronikers, welches hierfür an die ägyptischen Besonderheiten angepasst wird. Die ägyptischen Ausbilder werden in enger Kooperation mit der Daimler AG von Meistern aus dem Stammwerk geschult. Das Abschlusszeugnis stellt Mercedes-Benz Egypt aus. Die Ausbildung bei Mercedes-Benz Egypt wird über Mittel aus dem Nationalen Beschäftigungspakt für Ägypten des Auswärtigen Amtes in Kooperation mit der AHK Ägypten und Global Project Partners e.V. teilfinanziert.

Knauf Egypt Co.

Knauf Egypt ist eine Tochtergesellschaft der deutschen Knauf-Gruppe und bietet im Knauf Training Center (KTC), welches im August 2009 eröffnet wurde, Weiterbildungskurse rund um das Thema Trockenbau für den ägyptischen Markt an. Die Kurse richten sich an Ingenieurinnen und Ingenieure, Architektinnen und Architekten, Bauingenieurinnen und -ingenieure, Trockenbauerinnen und -bauer und anderes Baufachpersonal. Die Schulungen sind als Weiterbildungskurse konzipiert, um die aktuellen Entwicklungen im Bereich Trockenbau in Ägypten bekannt zu machen. Mit dem Bau einer neuen Produktionsanlage in Suez, die im Jahr 2013 fertig gestellt werden soll, wird auch das Trainingszentrum nach Suez umziehen und dort direkt, angegliedert an die Produktion, Aus- und Weiterbildung sowohl für das eigene Werk als auch für potenzielle Kunden anbieten.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die German University Cairo (GUC) kooperieren bei der Einführung des Berufs des Kfz-Mechatronikers in Ägypten. Dabei soll der Industry Park der Universität, der von deutschen Lieferanten mit einer modernen Mechatronik-Lehrwerkstatt ausgerüstet wurde, als überbetriebliches Ausbildungszentrum für jährlich etwa 120 Auszubildende genutzt werden. Zur Kooperation gehört ferner die Anpassung der deutschen Ausbildungsordnung an ägyptische Bedürfnisse und die gemeinsame Produktion von Lehr- und Lernmaterialien in arabischer und englischer Sprache.

3.5 Fachliche Rahmenbedingungen

Es gibt keine zentrale Stelle in Ägypten, die für die Akkreditierung ausländischer Bildungsabschlüsse zuständig ist. Je nach Ausrichtung der Maßnahme können unterschiedliche Ministerien oder Councils für die Anerkennung zuständig sein. Generell gilt dieser Prozess als sehr komplex und zeitaufwändig und kann nur von Anbietern durchlaufen werden, die in ihren Heimatländern offiziell als Bildungseinrichtung akkreditiert sind. Die meisten Anbieter von beruflichen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen arbeiten mit einem zweigleisigen System wie die Deutsche Hotelschule El Gouna. Sie bieten auf der einen Seite einen in Ägypten anerkannten Abschluss an und parallel dazu einen entsprechenden deutschen, italienischen oder englischen Abschluss. Den Kunden oder Auftragnehmern reicht es meist aus, dass ein entsprechendes Zertifikat, welches im Zielland des Anbieters oder von internationalen Verbänden anerkannt ist, ausgestellt wird. Dies betrifft vor allem Weiterbildungsmaßnahmen. Bei diesen wird meist nur das ausländische Zertifikat gewünscht.

Im Jahr 2007 wurde eine Nationale Behörde für Qualitätssicherung und Akkreditierung im Bildungswesen (NAQAAE) eingerichtet. NAQAAE ist für die Akkreditierung der ägyptischen Bildungseinrichtungen

(Schulen, Universitäten, Berufsschulen) zuständig und soll zur Qualitätssicherung im ägyptischen Bildungswesen beitragen.

3.6 Finanzielle Rahmenbedingungen

Die TSS bieten eine kostenfreie Ausbildung an. Auszubildende, die in einem der dualen Programme eine Ausbildung absolvieren, haben einen Anspruch, von dem Unternehmen, in welchem sie ihre praktische Ausbildung absolvieren, ein monatliches Mindestgehalt zu erhalten. Im ersten Jahr liegt dieses bei 100 EGP (ca. 15 EUR) pro Monat, im zweiten bei 150 EGP (ca. 20 EUR) und im dritten beträgt es 200 EGP (ca. 25 EUR). Die meisten Unternehmen bezahlen jedoch mehr: angefangen bei 300 EGP (ca. 45 EUR) im ersten Jahr und bis zu 600 EGP (ca. 90 EGP) im dritten Jahr.

Die Kosten für Ausbildungs- und Weiterbildungsprogramme öffentlicher und privater Anbieter unterscheiden sich sehr in Ägypten. Die Preise der privaten Anbieter sind um ein Vielfaches höher, da die öffentlichen Bildungseinrichtungen vom ägyptischen Staat unterhalten werden und, wie bereits erwähnt, oft nicht über qualifiziertes Personal und modernes Ausbildungsgerät verfügen. Private Bildungseinrichtungen sind in der Regel besser ausgestattet und die Lehrkräfte verfügen über die entsprechenden Qualifikationen. Bei Programmen, die internationale Geberländer durchführen, werden die Kosten entweder komplett übernommen oder es wird je nach Zielgruppe eine anteilige Kostenübernahme gefordert.

Bildungseinrichtung	Bildungsprogramm	Art der Maßnahme	Preis
American University Cairo Kamal Adham Center	Professional Development Program u.a. Kurse für Video-editing oder Documentary Film Making (5 Wochen bzw. 30 Std.)	Zusatzqualifizierung	pro Kurs: EGP 5.000 (625 EUR) für ägyptische Teilnehmende, 1.700 USD für internationale Teilnehmende
British Council	English for Business (8 Wochen bzw. 40 Std.)	Sprachkurs	pro Kurs: 1.300 EGP (163 EUR)
Centre Français de Culture et de Coopération	Weiterbildung für Französischlehrkräfte, speziell für Mathematik und Naturwissenschaften (2 Jahre)	Zusatzqualifizierung	pro Kurs: 5.000 EGP (625 EUR)
Don Bosco	Sekundarschule mit Schwerpunkt Technik (3 oder 5 Jahre)	Diplom / Facharbeiterbrief	pro Jahr: 5.000 EGP (625 EUR)
	Verschiedene Kurse, u.a. Schweiß-, Kühltechnik und Automechanik (2 bis 3 Monate bzw. 3 x wöchentlich 3 Std.)	Zusatzqualifizierung	pro Kurs: zwischen 400 und 1.500 EGP (50 EUR und 187 EUR)
German Egyptian Welding Center	Schweißtechnik für Techniker (1 Woche bis 3 Monate)	Zusatzqualifizierung	pro Tag: 150 EGP (19 EUR)
Goethe-Institut	Deutschkurs (extensiv) 10 Wochen bzw. 40 Std.	Sprachkurs	pro Kurs: 980 EGP (123 EUR)
German University Cairo	Materialingenieurwesen (4 Jahre bzw. 8 Semester)	Bachelorstudium	pro Semester: zwischen 18.550 EGP und 30.000 EGP (zwischen 2.460 EUR und 3.975 EUR)

1 Euro = ca. 8 EGP (Stand Nov. 2012)

3.7 Politische Rahmenbedingungen

Berufliche Bildung findet in Ägypten vor allem im Rahmen der in Kapitel 2 beschriebenen schulischen und teils universitären Ausbildung statt. Viele Ministerien bieten spezielle Berufsbildungsprogramme an. Beim Ministerium für Arbeit läuft eine Berufsvorbereitung in Verbindung mit Alphabetisierungskursen, die sich an 12- bis 20-jährige Schulabbrecherinnen und -abbrecher richtet und im Schnelldurchlauf in 7 Monaten Theorie und 2 Monaten „On-the-Job"-Training auf den Beruf vorbereitet. Wie bereits in Kapitel 2 ausgeführt, sind eine Vielzahl ägyptischer Ministerien mit dem Themenfeld beruflicher Ausbildung befasst und unterhalten eigene Berufsschulen.

Das Bildungsministerium hat ein Programm zur Stärkung der sekundären Bildung gestartet und den 10 wichtigsten Projekten, die bis 2014 umgesetzt werden sollen, 2,5 Mrd. EGP (ca. 300 Mio. EUR) zugewiesen. Darunter befindet sich die Vereinheitlichung der Ausbildungsstandards, eine Umstrukturierung der Sekundarstufe, Modernisierung von Lehr- und Lernstrategien, strengere Prüfungsbedingungen, bessere Betreuung von Lehrkräften, Ausbau und Renovierung der Infrastruktur, darunter Gebäude und Lehrmaterial, Bildungs- und Studienberatung und Social Marketing zur Verbesserung der Akzeptanz in der Bevölkerung.

3.8 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Investitionen in Ägypten wurden und werden sukzessive verbessert und vereinfacht. Ausländer können an ägyptischen Kapitalgesellschaften bis zu 100 % der Gesellschaftsanteile halten. Bei Beteiligungen an Personengesellschaften ist ein ägyptischer Mehrheitsgesellschafter vorgeschrieben.

Seit dem 22.11.2009 gilt zwischen Ägypten und Deutschland der neue Investitionsschutz- und -fördervertrag (IFV) vom 16.6.2005 (abgedruckt im BGBl. 2007 II Nr. 3 S. 94 ff.). Zur Vermeidung von Doppelbesteuerung besteht das Doppelbesteuerungsabkommen vom 8.12.1987 (abgedruckt im BGBl. 1990 II, S. 278 ff.).

Unternehmensgründung

Die GmbH (Limited) ist aufgrund ihrer einfachen Gründung und Verwaltung die von ausländischen Investoren am meisten gewählte Rechtsform. Zur Gründung der Gesellschaft bedarf es mindestens 2 (höchstens 5) Gesellschafter. Ein Mindeststammkapital ist nicht vorgeschrieben (Gesetz Nr. 68/2009). Ab einem Stammkapital von 250.000 EGP (ca. 30.000 EUR) ist eine Ausschüttung von 10 % des Unternehmensgewinns an die Belegschaft abzuführen. Mindestens ein Mitglied der Geschäftsführung muss ägyptische Staatsbürgerin oder ägyptischer Staatsbürger sein.

Das Kapital einer Aktiengesellschaft (Joint Stock Company) kann ebenfalls ausschließlich von Ausländern gehalten werden. Das Mindestkapital beträgt für eine nicht an der Börse notierte Aktiengesellschaft 250.000 EGP, für eine börsennotierte 500.000 EGP, von denen mindestens 50 % von den Gründern gezeichnet werden müssen. Die Geschäftsführung obliegt dem Vorstand (Board of Directors), der aus mindestens 3 Mitgliedern bestehen muss.

Es besteht weiterhin die Möglichkeit der Gründung einer Partnerschaft auf Aktien.

In Ägypten sind ebenso eine Art Offene Handelsgesellschaft/GbR (société en nom collectif), die Kommanditgesellschaft (société en commandite simple) und die Stille Gesellschaft (société en participation) möglich. Auch eine „Einzelfirma" ist unter Umständen gestattet. Grundsätzlich sind diese Gesellschaften jedoch nur eintragungsfähig, wenn die Geschäftsführung und die Mehrheit der Anteile an der Gesellschaft bei ägyptischen Staatsbürgern liegen.

Lizenzpflicht

Weiterbildungsaktivitäten unterliegen in Ägypten einer Lizenzpflicht. Die Erlaubnis wird für die technische Berufsausbildung beim Arbeitsministerium beantragt. In anderen Sektoren ist das jeweilige Fachressort zu-

ständig. Während des Antragsverfahrens ist allerdings die Geschäftsaufnahme bereits gestattet.

Immobilienerwerb

Grundsätzlich ist Ausländern der Erwerb von Grundeigentum gestattet. In der Praxis sind Ausländer aber ebenso wie Ägypter mit einer Reihe von Problemen konfrontiert. Das Eintragungsverfahren erfordert 24 Einzelschritte und viele Flächen unterliegen Restriktionen, die nicht unbedingt transparent sind. Eine Verbesserung wird erst mit der Einführung eines elektronisch geführten Katasters erwartet.

Arbeitsrecht

Ausländer benötigen eine Arbeitserlaubnis, um in Ägypten tätig werden zu können. Diese muss durch den Arbeitgeber beim Arbeitsministerium (Ministry of Manpower) beantragt werden und wird nach oft langwierigem Verfahren stets nur befristet erteilt. Verlängerungen sind möglich. Arbeitsverträge bedürfen der Schriftform und sind auch bei Ausländern in arabischer Sprache zu verfassen. Projektbezogene oder befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig. Das ägyptische Arbeitsrecht ist arbeitnehmerfreundlich. Die Kündigung eines Vertrages ist nur bei einem groben Fehlverhalten des Arbeitnehmers möglich. Über die Rechtmäßigkeit entscheidet ein besonderer Ausschuss, der beim Justizministerium angesiedelt ist. Eine ungerechtfertigte Kündigung berechtigt den Arbeitnehmer zum Schadensersatz. Dieser beläuft sich auf mindestens zwei Monatslöhne und bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren auf drei Monatslöhne.

Devisenrecht

Das ägyptische Pfund (EGP) ist frei konvertierbar. Fremdwährungskonten sind gestattet. Bei Transferleistungen ins Ausland wird durch die Zentralbank geprüft, ob für die Transaktion legale kommerzielle Gründe vorliegen (Vermeidung von Geldwäsche).

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

4.1 Ministerien und Behörden

Ministry of Education (MoE)
Bildungsministerium
Zuständig für das Schulsystem
Ministry of Education Building
12 Al Falaki Street
Bab Al Louq Area
Kairo
Tel.: +20225787644 oder +20225787643
E-Mail: minister@moe.gov.eg
www.moe.gov.eg

General Department for Vocational Education and Training
Ministry of Education Building
12 Al Falaki Street
Bab Al Louq Area
Kairo
Tel.: +20225787644 oder +20225787643
E-Mail: minister@moe.gov.eg
www.moe.gov.eg

Central Department for Training
3, Koleiet El Tarbeia St.
Manshiet El Bakry
Kairo
Tel.: +20224556893
E-Mail: cdist@moe.gov.eg

Department for Technical Education
Ministry of Education Building
12 Al Falaki Street
Bab Al Louq Area
Kairo
Tel.: +20225787644 oder +20225787643
E-Mail: minister@moe.gov.eg
www.moe.gov.eg

Ministry of Higher Education (MoHE)
Ministerium für Hochschulbildung
Zuständig für Universitäten in Ägypten
101 Kasr El Aini St., 7th Floor
Kairo
Tel.: +2027920323
E-Mail: mohe.info@gmail.com
www.egy-mhe.gov.eg

Ministry of (Foreign) Trade and Industry (MoTI)
Ministerium für Handel und Industrie
2 Latin America
Garden City, Cairo
Tel.: +20227921178
E-Mail: inquiry@mti.gov.eg
www.mfti.gov.eg/english/index.htm

Industrial Training Council (ITC)
1195 Corniche El Nil
Building of the Federation of Egyptian Industries, 4th Floor
Kairo
Tel.: +20225770090
M. Sherbiny (Executive Manager)
E-Mail: msherbiny@imc-egypt.org
www.itc-egypt.org
Training Department
Contact Name: Yasmine Amer
Training Department Manager
E-Mail: yamer@imc-egypt.org

Industrial Modernisation Center (IMC)
1195 Cornich El Nil
Building of the Federation of Egyptian Industries, 2nd Floor
Kairo
Tel.: +20225222228
E-Mail: info@imc-egypt.org
www.imc-egypt.org/Index.asp

TVET Reform Programme
Technical and Vocational Education and Training System
109 Kasr El-Aini Street
Kairo
Tel.: +20279261478951
www.TVET.org
E-Mail: Info@tvet.org

Productivity and Vocational Training Department (PVTD)
3 Kuwait Street, Dokki
Kairo
Tel.: +20233371158
www.mfti.gov.eg/english/affiliates/industry/pvtd/pvtd.htm

Ministry of Manpower and Migration
Arbeits- und Migrationsministerium
3 Yussuf Abbas Street, Salah Salam
Nasr City
Kairo
Tel.: +20224042910, 22609359 – 22602199
E-Mail: manpower@mome.gov.eg.
www.manpower.gov.eg

National Authority for Quality Assurance and Accreditation of Education (NAQAAE)
5 Mahmoud El Melegy St.
District 6, Nasr Cit,
Kairo
Postal Code : 11852
Tel.: +20224008500
E-Mail: info@naqaae.eg
www.en.naqaae.org.eg/

4.2 Verbände und Kammern

Federation of Egyptian Industries
1195 Corniche El Nil
Kairo
Tel.: +20225796590/1
E-Mail: info@fei.org.eg
www.fei.org.eg

Egyptian Federation for Construction and Building Contractors
Ninth Discreet Emad Hamdy Street parallel to Mostafa El Nahas Street
Nasr City
Kairo
P.O Box 11371
Tel.: +2024727256 oder +2024727257
E-Mail: info@tasheed.org oder estefsarat@tasheed.org
www.tasheed.org/english/eng_home.aspx

Egyptian Tourism Federation
8, El Sadd El-Aaly Street, Dokki
Kairo 11312
Tel.: +20237483313 oder +20237608487
E-Mail: info@etf.org.eg
www.etf.org.eg/

4.3 Öffentliche Universitäten

Ain Shams University
Khalifa El-Maamon Street
11566 Abbasiya Square
Kairo
Tel.: +20226831231 oder +20226831474
www.shams.edu.eg/

Alexandria University
El-Guish Road, El-Shatby
Alexandria – 21526
Tel.: +2035921675/6/7/8
E-Mail: info@alex.edu.eg
www.alexu.edu.eg/

Cairo University
Giza
Kairo
Tel.: +20235715883
www.cu.edu.eg/Home

4.4 Private Universitäten

American University Cairo (AUC)
AUC Avenue, P.O. Box 74
New Cairo 11835
Tel.: +20226151000
E-Mail: develop@aucegypt.edu
www.aucegypt.edu
Center for Adult and Continuing Education
The American University in Cairo
28 Falaki Street, Bab El-Louk
P.O. Box 2511
Kairo
Tel.: +2027976880 oder 2027976868
www1.aucegypt.edu/catalog01/cace/cace2/cace2.html

German University Cairo (GUC)
New Cairo City – 6th Block
Tel.: +20 227589990-8
E-Mail: contact@guc.edu.eg
www.guc.edu.eg/

Misr University for Science and Technology
Al-Motamayez District
P.O. Box: 77
6th October City
Tel.: +20238354686 7/8
E-Mail: must@must.edu.eg
www.must.edu.eg

October University for Modern Sciences and Arts
26 July Mehwar Road Intersection with Wahat Road
6th October City
Tel.: +20238371517 / 8
E-Mail: admission@msa.aun.eg
www.msa.edu.eg/

The British University in Egypt
Suez Desert Road
El Sherouk City
11837 - P.O. Box 43
Tel.: +20226890000
E-Mail: info@bue.edu.eg
www.bue.edu.eg

Université Francaise D'Egypte
Km 37 Cairo-Ismailia Highway
El Shorouq City
Tel.: + 20226873400
E-Mail: rp@ufe.edu.eg
www.ufe.edu.eg

4.5 Private Berufsschulen

Orascom Deutsche Hotelschule El Gouna
El Bustan, El Gouna, Red Sea
Tel.: +2 065 358 04 44
E-Mail: info-gouna@orascom-education.com
www.orascom-education.com/german/index.html

Salesian Institute Don Bosco Cairo
2 Abd El Kader Taha Street
El Sahel
Kairo
Tel.: +20224576794, 02-24579650
E-Mail: maghedgeorge@yahoo.it

4.6 Private Aus- und Weiterbildungsanbieter

Center for Management Training (FORMAT)
21, Soliman Abaza St. off Jamet El Dowal El Arabia St.
Mohandessin
Kairo
Tel.: +20233368183
E-Mail: format@ahk-mena.com
www.formattraining.com/

TrainTex
Building No. 53- Kornish El Nil– 5th Floor
Maadi
Kairo
Tel.: +20225286481 oder +20225286482
Fax: (202) 2528 6483
E-Mail: info@traintex.net
www.traintex.net/EN/default_en.html

Egyptian Bio Dynamic Association (EBDA)
Training im Bereich biologisch-dynamischer Landwirtschaft
3 Belbes Desert Road
P.O.B. 1535 Alf Maskan
11777 Kairo
Tel: +20226564140
E-Mail: infoebda@ebdaegypt.org
www.ebdaegypt.org/

4.7 Internationale Organisationen, Programme und NGOs

British Council
192 El Nil Street
Agouza
Kairo
Tel.: +20233001666
information@britishcouncil.org.eg
www.britishcouncil.org/egypt.htm

Centre Français de Culture et de Coopération (CFCC)
1 Madrasset El Huquq El Frinseya Street
Mounira
Kairo
Tel.: +20227915800
E-Mail: accueil@cfcc-eg.org
www.cfcc-eg.org/

Education for Employment (EFE)
EFE-Egypt
11 Lebanon St., 15th floor, apt. # 15B
Mohandeseen
Giza
Egypt 12411
Tel.: + 202 33468322
E-Mail: Egypt@efefoundation.org.
www.efefoundation.org/internal.php?url=egypt

National Employment Pact – NEP
Mr. Hartmut Jarosch
Tel.: (+202) 3333 8482
E-Mail: Hartmut.Jarosch@ahk-mena.com

ETF - European Training Foundation
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I - 10133 Torino
Italien
Tel.: +39116302222
E-Mail: info@etf.europa.eu
www.etf.europa.eu

USAID/Egypt
1A Nady El Etisalat Street
off El-Laselki Street
New Maadi
Kairo
Postal Code 11435
Tel.: +20225227000
E-Mail: cairomedia@usaid.gov
www.egypt.usaid.gov

4.8 Deutsche Einrichtungen in Ägypten

Deutsch-Arabische Industrie- und Handelskammer (AHK Ägypten)
21, Soliman Abaza St. off Jamet El Dowal El Arabia St.
Mohandessin
Kairo
Tel.: +20233368183
E-Mail: info@ahk-mena.com
www.ahkmena.com/de

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)
11, Al-Saleh Ayoub Street
Zamalek
Kairo
Tel.: +20227352726
E-Mail: info@daadcairo.org
www.cairo.daad.de/de/

Deutsche Schulen in Ägypten
In Ägypten fördert Deutschland 3 deutsche Auslandsschulen und es gibt weitere private deutsche Schulen. Kontaktdaten und Details der jeweiligen Schulen findet man unter:
www.kairo.diplo.de/Vertretung/kairo/de/06/Deutsche_20Kulturinstitutionen_20in_20_C3_84gypten/Deutsche_20Kulturinstitutionen_20in_20_C3_84gypten.html

Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)
4d, El-Gezira Street, Zamalek
Kairo
Tel.:+2027399501
E-Mail: giz-aegypten@giz.de
www.giz.de/de/weltweit/319.html

Goethe-Institut Alexandria
10, Sharia El-Batalsa, Azarita
Alexandria
Tel.: +2034879870
E-Mail: info@alexandria.goethe.org
www.goethe.de/ins/eg/kai/deindex.htm

Goethe-Institut Kairo
Institutsleitung, Verwaltung, Programmabteilung, Bibliothek/Information
5, Sharia El-Bustan
P.O.B. 7 Mohamed Farid
11518 Kairo
Tel.: +20225759877
E-Mail: info@cairo.goethe.org
www.goethe.de/ins/eg/kai/deindex.htm

4.9 Ansprechpartner in Deutschland

DIHK
Bereich International
Breite Str. 29
10178 Berlin
www.dihk.de

Verbindungsbüro der Deutsch-Arabischen Industrie- und Handelskammer
(AHK Ägypten)
Breite Str. 29
10178 Berlin
Tel. +4930203081205
Fax: +4930203081206
E-Mail: info@mena-projektpartner.de
www.mena-projektpartner.de

4.10 Deutsche Anbieter von Aus- und Weiterbildung

Berufsförderungswerk e.V. des Bauindustrieverbandes Berlin- Brandenburg e.V.
Karl - Marx - Straße 27
14482 Potsdam
Tel.: +493317446168
E-Mail: potsdam@bfw-bb.de
www.bfw-bb.de

German-Arab Consulting for Education Cairo Ltd.
Teil der Rahn Dittrich Group
5, Road 301 (Korshed Street)
ET – 11435 El-Maadi
Kairo
Tel.: +201007590700
info@gac4education.com
www.gac4education.com/index.php?id=165

German Egyptian Welding Center
Gesellschaft für Schweißtechnik International mbH
El Obour City, Zone 24, Block 12027
Kairo
Tel.: +202 46651037 oder +201223636030
E-Mail: sekretariat@gsi-slv.de
www.gsi-slv.de

Jets Training GbR
Schönebecker Str. 19c
45359 Essen
Tel. +49201 841329
E-Mail: info@jets-online.de
www.jets-online.de

Knauf Egypt Co.
6A Road No. 23, Third Floor
Beside Maadi Grand Mall
New Maadi
Kairo
Phone: +202 23 59 55 74
E-Mail: info@knauf.eg
www.knauf.eg

MERCEDES - BENZ Egypt
Main Branch Address:
Corniche El Nil; Sofitel Tower
Maadi
Kairo
Tel.: +202 337 10 29

RENAC Berlin
Renewables Academy AG
Schönhauser Allee 10-11
10119 Berlin
Tel.: +4930526895870
www.renac.de
E-Mail: info@renac.de

TU Berlin Campus El Gouna
Secr. CAR-B2
Carnostr. 1A
10887 Berlin
Tel.: +493031429040
E-Mail: Info@campus-elgouna.tu-berlin.de
www.web-tt.org

4.11 Auswahl relevanter Messen und Fachveranstaltungen in Ägypten

Academia Egypt - The Middle East Education Market
The International Convention on Education & Training
Auch für Internationale Bildungsanbieter, umfasst ebenfalls Seminare für Studenten, Workshops und Konferenzen
Ort: Kairo und Alexandria
Termin: Variiert jedes Jahr
Tel.: +2033362107
E-Mail: info@gl-consultants.com
www.academiaegypt.com/#

GUC Annual Internship & Employment Fair
Jährliche Messe der deutschen Universität Kairo für Studenten und Graduierte
Ort: GUC
Termin: Jedes Jahr im Mai
Tel.: +201278056669
E-Mail: scad.fair@guc.edu.eg
www.guc.edu.eg/EmploymentFair/Fair2012.aspx

JOBMASTER's Employment and Training Fair for Technical Labour
Die Messe fand am 17. und 18. Mai 2012 zum ersten Mal im Cairo International Conference Center statt. Organisiert wurde sie von JOBMASTER in Zusammenarbeit mit dem Bildungs- und weiteren Ministerien, TVET und dem ITC. Ziel dieser zweitägigen Messe war es, Arbeitssuchende im technischen Bereich mit Ausbildungszentren und Betrieben zusammenzubringen.
11 Ibn Affan Square.
Dokki - Giza – Egypt
Office: +202 33387 248 / +2012 225 39 39
Ext.: 120
Fax: +202 333 879 84
Mobile: +20 10- 01450 164
E-Mail: Mabdallah@jobmastergroup.com
www.jobmastergroup.com

KUBRI Europäisch-Arabische Karriere-und Bildungsmesse
Ort: München
Termin: Jedes Jahr im Mai
Tel.: +4987147730237
E-Mail: info@eace.eu
www.kubri.eu/

4.12 Allgemeine Presse und Wirtschaftsmagazine

Tageszeitungen

dailynews
www.dailynewsegypt.com/

the economist
www.economist.com/topics/egypt

Egyptian gazette
www.213.158.162.45/~egyptian/index.php

Al Ahram Weekly
www.weekly.ahram.org.eg/

Al-Masry Al-Youm
www.egyptindependent.com/

The German-Arab Trade (GAT) Magazine
www.ahkmena.com/node/18

Business today
www.businesstodayegypt.com/

Portal für technische Bildung (nur auf Arabisch):
www.ict4tes.com/

Quellen- und Literaturverzeichnis

Adams, Avril V. (2010): **The Mubarak Kohl Initiative – Dual System in Egypt: Assessment of its impact on the school to work transition**, German Technical Cooperation, Kairo, Status 10.09.2012. Online: www.urban-project.lviv.ua/php_uploads/data/articles/ArticleFiles_51.pdf

AHK Kairo Ausblick Ägypten (2012): **Ägypten nach der Revolution – Wirtschaft und Politik**, in: Ausblick Ägypten, Kairo.

Auswärtiges Amt (o.J.): **Schulen in Ägypten**, Status: 12.09.2012. Online: http://www.auslandsschulwesen.de/cln_100/nn_2168300/Auslandsschulwesen/Auslandsschulverzeichnis/WeltkartederSchulen/Datenbank/Auslandsschule__Liste,param=Aegypten.html

Bundesgesetzblatt, BGBI (1990). **Teil II**, Deutschland.

Bundesgesetzblatt, BGBI (2007), **Teil II, Nr. 3**, Deutschland.

Central Agency for Central Public Mobilisation and Statistics, CAPMAS (2012): **CAPMAS**, Kairo, Status 10.09.2012. Online: www.capmas.gov.eg/?lang=2

Chatham House (2012a): **Education in Egypt – Key Challenges**, Louisa Loveluck, London, Status 11.09.2012. Online: www.chathamhouse.org/sites/default/files/public/Research/Middle%20East/0312egyptedu_background.pdf

Chatham House (2012b): **Education in Egypt: Meeting Summary**, London, Status 11.09.2012. Online: www.chathamhouse.org/publications/papers/view/182595,

Datamonitor (2012): **Country Analysis Report: Egypt – Social Landscape Education**, London, S. 56 – 62.

DAIHK-GTAI Newsletter (2012): Ausgabe 08/2012, Kairo.

Egyptian National Competitiveness Council ENCC (2012): **Egypt Competitiveness Report: A sustainable competitiveness Strategy for Egypt**, Kairo.

El-Baradei, Mona (2009): **Access, Equity and Competitiveness: The Case of Higher Education in Egypt**, in: Bechir Lamine (Hrsg.): Towards an Arab Higher Education Space: International Challenges and Societal Responsibilities. UNESCO Regional Bureau for Education in the Arab States, Beirut, Status 07.10.2012. Online: www.euromedalex.org/sites/default/files/Towards%20an%20Arab%20Higher%20Education%20Space%20International%20Challenges%20and%20Societal%20Responsibilities.pdf

Germany Trade and Invest, GTAI (2012). **Wirtschaftstrends Jahresmitte 2012 – Ägypten**, Bonn.

Deutscher Akademischer Austauschdienst, DAAD (o.J.): **Ägypten**, Status: 11.09.2012. Online: http://www.daad.de/laenderinformationen/aegypten/de/

Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, GTZ (2009): **Vocational education and training in the context of labour mobility – country report „Egypt“**, Kairo, S. 2, Status 09.09.2012. Online: www2.gtz.de/dokumente/bib-2009/gtz2009-0403en-labour-mobility-egypt.pdf

Grundwald, Edda (2009): **The case of Egypt: Success in Reforming the TVET-system and shaping the society**, Published by Mubara –Kohl Initiative for Vocational Education, Training and Employment Programme (MKI-vetEP), Kairo.

Hartmann, Sarah (2008): **The Informal Market of Education in Egypt. Private Tutoring and Its Implications**, Arbeitspapiere / Working Papers Nr. 88 Johannes Gutenberg-Universität Mainz, 2008, Status 10.09.2012. Online: www.ifeas.uni-mainz.de/working-papers/AP88.pdf

IHS Global Insight (2012): **Country Intelligence Report – Egypt.**

International Labor Organization, ILO (2010): **Egypt Youth Employment National Action Plan 2010-2015**, Kairo, Status 10.09.2012. Online: www.ilo.org/public/english/region/afpro/cairo/downloads/nap_e.pdf

iMOVE (2010): **Dual System in international demand**, zitiert aus: Pressemeldung der German Confectionary Industry (ZDS) vom September 2010, Status 16.09.2012. Online: www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_international/hs.xsl/search.htm?chunk=3&search-text=Egypt&Content-Typ=

Ministry of Education, MoE (2007): **National Strategic Plan for Pre-University Education (2007 – 2012)**, Egypt, Status 16.09.2012. Online: www.planipolis.iiep.unesco.org/upload/Egypt/Egypt%20National%20Strategic%20Plan%20for%20Education%20in%20Egypt%20Towards%20a%20Paradigm%20Shift.pdf

Ministry of Higher Education (o.J.): Status: 18.09.2012. Online: http://www.egy-mhe.gov.eg/ (arabisch)

Mustafa Abd El Fattah Abd El Maboud (2012): **Strategic Human Resource Development in Egypt and Malaysia**, Egypt.

Renaissance Capital (2012): **Egypt Edging Towards Democracy**, Mert Yildiz, Turkey, Status 10.09.2012. Online: www.xa.yimg.com/kq/groups/13820487/451599602/name/Egypt_Edging_Towards_Democracy.pdf

OECD and The World Bank (2010): **Reviews of National Policies for Education: Higher Education in Egypt 2010**, Status 10.09.2012. Online: www.siteresources.worldbank.org/INTEGYPT/Resources/REPORTHigherEducationinEgypt-2010FINAL-ENGLISH.pdf

The World Bank (2008): **MENA Development Report: The Road Not Travelled: Education Reform in the Middle East and North Africa**, MENA Development Report, Washington D.C, Status 10.09.2012. Online: www.siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/EDU_Flagship_Full_ENG.pdf

UNICEF (o.J.): **Egypt Statistics**, Status: 18.09.2012. Online: www.unicef.org/infobycountry/egypt_statistics.html,

United Nations Development Program, UNDP (2010): **Egypt Human Development Report 2010: Youth in Egypt: Building our Future**, Egypt, S. 165, Status 10.09.2012. Online: www.undp.org.eg/Portals/0/NHDR%202010%20english.pdf,

United Nations Development Programme, UNDP (2010): **Egypt Human Development Report 2010, Egypt**. Status: 10.09.2012. Online: www.undp.org.eg/Portals/0/NHDR%202010%20english.pdf, Status

World Economic Forum (2010): **Global Competitiveness Report 2010-2011**, Kairo, Status 10.09.2012. Online: www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf

World Economic Forum (2012): **The Global Competitiveness Report 2012 – 2013**, Cairo, Status 10.09.2012. Online: www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf

Interviews

Interview mit GIZ (Mostafa Fayed)

Interview mit MKI Schule

Interview mit DAAD (Mona Ayoub- Deputy Director

Interview mit Goethe Institut (Heike Thee – Referentin für Bildungskooperation)

Interview mit TVET

Interview mit FORTE (Ing. Mahmoud – Chairman)

Interview mit der Deutschen Universität Kairo (Essam Hamouda – Generalsekretär)

Interview mit Don Bosco Schule, Kairo (Magued George – Ausbildungskoordinator)

Interview mit GEWC (Said Hafez – Manager)

Interview mit GIZ (Atef Malak – Projektleiter)

Interview mit ITC (Ahmed Elshahat Hassan – Projektleiter)

Interview mit USAID (Lisa Franchett – Leiterin des Bildungsbüros)

Weitere Quellen für die Preisrecherche S. 68:
Alle Stand 25.11.2012

American University in Cairo
www.aucegypt.edu/GAPP/kacj/ProfDev/Pages/default.aspx und
www.aucegypt.edu/sce/Documents/SCE%20Tuition%20FY%202012/FY13%20Fee%20Structure.pdf

British Council
www.britishcouncil.org/egypt-english-courses-business-english.htm Stand:

German University Cairo
www.guc.edu.eg/Admission/en/UnderGrad/fees.aspx

Goethe-Institut Cairo
www.goethe.de/ins/eg/kai/lrn/kur/deindex.htm

Centre Français de Culture et de Coopération
www.cfcc-eg.org/IMG/pdf/triptyque_FdF_2012.pdf

iMOVE
beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel. 0228 107-1745
Fax 0228 107-2895
info@imove-germany.de
www.imove-germany.de