

Marktstudie Südafrika

für den Export beruflicher
Aus- und Weiterbildung



 **MOVE**[®]

TRAINING – MADE IN GERMANY

EINE INITIATIVE VOM

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Impressum

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
iMOVE: Training – Made in Germany
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

iMOVE (international Marketing Of Vocational Education) ist eine Initiative vom Bundesministerium für Bildung und Forschung zur Internationalisierung deutscher 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.

Projektleitung: Peter Pfaffe

Inhalt: Deutsche Industrie- und Handelskammer für das südliche Afrika
P O Box 87078
Houghton 2041
Johannesburg, Südafrika

Redaktionsschluss: November 2020

Autorinnen und Autoren: Isabella Hlabangu, Lea Heidemann, Frank Aletter, Peter Pfaffe, Yannis Umlauf

Design: Andrea Wendeler

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

Bildquellennachweis: patrice6000/Shutterstock.com, Umschlag; iStock.com/Petri Oeschger, S. 11; iStock.com/Kateryna Novokhatnia, S. 12, 20, 33, 46, 60, 70, 80; iStock.com/Kierran1, S. 14 (oben); iStock.com/ferrantraite, S. 14 (unten); iStock.com/shaun, S. 15; iStock.com/PeopleImages, S. 30; iStock.com/Image_Source_, S. 35; iStock.com/Mikolette, S. 39 (oben); iStock.com/JohnnyGreig, S. 39 (unten); iStock.com/NickyLloyd, S. 40 (oben); iStock.com/PeopleImages, S. 39 (unten); gfxpapercut/Shutterstock.com, S. 52; iStock.com/Lyndon Stratford, S. 59; Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf, S. 66.

ISBN: 978-3-96208-153-9

Best.-Nr.: 09.301

Anmerkung: Der verwendete Umrechnungskurs entspricht: 1 EUR = 18,80 ZAR.

Zweite, komplett überarbeitete Auflage.

Alle iMOVE-Publikationen finden Sie zum Download unter www.imove-germany.de.

Marktstudie Südafrika

für den Export beruflicher
Aus- und Weiterbildung

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	6
Abbildungsverzeichnis	7
Tabellenverzeichnis	7
Glossar	8
I. Zusammenfassung	10
II. Länderinformationen und Wirtschaftsdaten	12
2.1 Überblick, Bevölkerung, Beschäftigung	13
2.2 Wirtschaftsbranchen und Wirtschaftsaussichten	16
2.3 Außenwirtschaft, bilaterale Handelsbeziehung zu Deutschland	18
III. Politische Einordnung der Berufsbildung und Hauptakteure	20
3.1 Gesellschaftlich-kulturelle Stellung und Qualität von Bildung in Südafrika	21
3.2 Historischer Kontext	22
3.3 Hauptakteure auf Regierungsebene	23
3.4 Gesetzliche Grundlagen für Bildung in Südafrika	24
3.5 Bildungssystem	25
3.6 Bildungspolitische Rahmenbedingungen	31
IV. Struktur des Ausbildungssystems	33
4.1 Berufsbildung in Südafrika	34
4.1.1 TVET Colleges	36
4.1.2 DHET: Centres of Specialisation	37
4.1.3 Community Education and Training Colleges (CETCs) und Community Learning Centres (CLCs)	37
4.1.4 Sector Education and Training Authorities (SETAs)	38
4.1.5 Apprenticeship-Ausbildung	42
4.2 Ausbildung von beruflichem Lehrpersonal	43
4.2.1 Anforderungen allgemein	43
4.2.2 Anforderungen TVET Sektor	43
4.3 Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung	44
V. Marktchancen und Handlungsanleitungen: Bedarf und Potenzial beruflicher Aus- und Weiterbildung in Südafrika	46
5.1 Bedarf und Potenzial für berufliche Aus- und Weiterbildung	47
5.2 Anknüpfungspunkte für Angebote der deutschen Bildungswirtschaft und Identifizierung von Kundengruppen	48
5.3 Finanzielle Rahmenbedingungen	49
5.4 Fachliche Rahmenbedingungen	49
5.4.1 Quality Councils	50
5.4.2 Relevanz für private Anbieter	51
5.5 Rechtliche Rahmenbedingungen	52
5.6 Förderinstrumente	54
5.6.1 Deutsche Förderinstrumente	54
5.6.2 Südafrikanische Fördermittel	55

VI.	Referenzbeispiele deutscher und internationaler Bildungsanbieter	60
6.1	Südafrikanische Bildungsträger für berufliche Aus- und Weiterbildung	61
6.1.1	Beispiele für private Colleges	61
6.1.2	Beispiele für Ausbildung im Unternehmen	61
6.2	Internationale Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung	62
6.2.1	Zusammenarbeit auf staatlicher Ebene	62
6.2.2	Private Anbieter	63
6.3	Deutsche Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung	64
6.3.1	Robert Bosch [Pty] Ltd.	64
6.3.2	Deutsche Industrie- und Handelskammer für das südliche Afrika	64
6.3.3	Festo [Pty] Ltd.	65
6.3.4	ThyssenKrupp Industrial Solutions [Africa] [Pty] Ltd.	65
6.3.5	Berufsbildungspartnerschaft zwischen der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf und dem uMfolozi Technical Vocational Education and Training [TVET] College	67
6.3.6	Maxx Solar Academy	68
VII.	Informationsangebote, Kontakte und Marketingmöglichkeiten	70
7.1	Institutionen in Deutschland	71
7.2	Deutsche Institutionen in Südafrika	72
7.3	Internationale Organisationen in Südafrika	73
7.4	Südafrikanische Einrichtungen	74
7.5	Trainingsinstitute Südafrika	76
7.6	Messen in Südafrika	78
7.7	Medien und Presse	78
VIII.	Literatur- und Quellenverzeichnis	80

Abkürzungsverzeichnis

AA	Auswärtiges Amt	GETC-ABET	General Education and Training Certificate: Adult Basic Education and Training
ABET	Adult Basic Education and Training	GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
AET	Adult Education and Training	GOVET	German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training
ANC	African National Congress	HEIs	Higher Education Institution
BEE	Black Economic Empowerment	HEQC	Higher Education Quality Committee
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung	HET	Higher Education and Training
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie	HSRC	Human Sciences Research Council
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	IIEP	International Institute for Educational Planning
CAT	Continuous Assessment Task	IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
CATHSSETA	Culture, Arts, Tourism, Hospitality and Sports Sector Education and Training Authority	KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
CDW	Community Development Workers	LMIP	Labour Market Intelligence Partnership
CDWPs	Community Development Works-Program	NAD	National Artisan Development
CET	Community Education and Training	NADSC	National Artisan Development Support Centre
CETCs	Community Education and Training Centres	NAMB	National Artisan Moderation Body
CHE	Council on Higher Education	NAMB-NAD	National Artisan Moderation Body - National Artisan Development
CHW	Community Health Workers	NATED	National Accredited Technical Education Diploma
CIPC	Companies and Intellectual Property Commission	NCS	National Curriculum Statement
CLCs	Community Learning Centres	NC(V)	National Certificate Vocational
DBE	Department of Basic Education	NDP	National Development Plan
DHET	Department of Higher Education and Training	NEET	Not in Education, Employment, or Training
DoL	Department of Labour	NGO	Non-Government Organization
EPWP	Expanded Public Works-Program	NQF	National Qualifications Framework
ETDP SETA	Education, Training and Development Practices Sector Education and Training Authority	NSA	National Skills Authority
FASSET	Finance and Accounting Services Sector Education and Training Authority	NSC	National Senior Certificate
FET	Further Education and Training	NSDS	National Skills Development Strategy
FETC	Further Education and Training Certificate	NSF	National Skills Fund
GEC/GETC	General Education [Training] Certificate	NSFAS	National Student Financial Aid Scheme
GET	General Education and Training	OBE(T)	Outcomes-Based Education (and Training)
		OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
		OQSF	Occupational Qualifications Sub-Framework
		PSET	Post-School Education and Training

QCTO	Quality Council for Trades and Occupations	SERVICES SETA	Services Sector Education and Training Authority
RSA	Republic of South Africa	SETA	Sector Education and Training Authority
SABPP	South African Board for Personnel Practice	TVET	Technical and Vocational Education and Training
SACE	South African Council for Educators	UMALUSI	General and Further Education and Training Quality Assurance Council [GENFETQA]
SACMEQ	The Southern and Eastern Africa Consortium for Monitoring Educational Quality	UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
SADC	Southern African Development Community	UNISA	University of South Africa
SAIVCET	South African Institute for Vocational and Continuing Education and Training	WIL	Work Integrated Learning
SAQA	South African Qualifications Authority	ZAR	Südafrikanischer Rand
SARS	South African Revenue Service		
SASA	South African Schools Act		
SDPs	Skills Development Providers		

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beitrag einzelner Wirtschaftssektoren zum Bruttoinlandsprodukt Südafrika, 2017	17
Abbildung 2: Hauptlieferländer 2018 (Prozent des gesamten Absatzes)	19
Abbildung 3: Deutsche Ausfuhr Güter nach Südafrika 2019 (in Prozent der Gesamtausfuhr)	19
Abbildung 4: Ausgaben Bildung und Kultur 2020 in ZAR Milliarden	24
Abbildung 5: Das südafrikanische Bildungssystem	26
Abbildung 6: National Qualifications Framework (NQF)	27
Abbildung 7: Prozentuale Verteilung der Einschreibungen in tertiären Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, 2018	29
Abbildung 8: SWOT für Angebote für berufliche Bildung in Südafrika	47
Abbildung 9: Überblick zur Einordnung der Quality Councils	52

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Basisdaten Südafrika. Quelle: GTAI 2020, Auswärtiges Amt, iMOVE. *=Schätzung/Prognose	13
Tabelle 2: Anstieg der Gesamtzahl der NEETs zwischen 2013 und 2018	21
Tabelle 3: Anzahl von Schülerinnen und Schülern der NC[V] Programme an öffentlichen TVET Colleges, 2018	28
Tabelle 4: Anzahl der Öffentlichen und Privaten Bildungseinrichtungen im Bereich der Hochschul- und Berufsbildung, 2018	30
Tabelle 5: Konkrete Handlungsempfehlung für Südafrika der OECD, 2014	31
Tabelle 6: TVET-Abschlüsse und NQF Level	36
Tabelle 7: CETC-Abschluss und NQF-Level	38
Tabelle 8: Teilnehmer/-innen der SETA-Lernprogramme nach Programmtyp 2011/12 - 2018/19	42
Tabelle 9: Geschätzte Studiengebühren für Hochschul- und TVET-Programme anhand von Beispielen	50

Glossar

BEE

Broad-Based *Black Economic Empowerment* (kurz B-BBEE) ist ein Affirmative-Action-Programm der südafrikanischen Regierung, um wirtschaftliche Chancengleichheit für die vormals benachteiligten Bevölkerungsgruppen Südafrikas zu schaffen. Es wurde 2003 unter dem kürzeren Namen *Black Economic Empowerment* (BEE) eingeführt und die jeweilige Gesetzgebung wurde mehrfach geändert.

DBE

Das *Department of Basic Education* (DBE) ist auf Regierungsebene für die Grundschulbildung in Südafrika verantwortlich. Das DBE befasst sich mit allen Schulen von Klasse R bis zur Klasse zwölf.

DHET

Das *Department of Higher Education and Training* (DHET) wurde 2009 gegründet, als das frühere Bildungsministerium in zwei Bereiche unterteilt wurde. Es ist verantwortlich für die Hochschulbildung, Ausbildung und Training.

NC[V]

Der nationale Berufsbildungs-Abschluss *National Certificate [Vocational]* entspricht dem Level 4 des *National Qualification Framework* (NQF) und bietet praktische Lernerfahrungen in für den jeweiligen Beruf relevanten Bereichen.

NDP

Der nationale Entwicklungsplan (*National Development Plan*) ist ein langfristig angelegter Entwicklungsplan, der von der nationalen Planungskommission in Zusammenarbeit und Konsultation mit Südafrikanerinnen und Südafrikanern aus allen Gesellschaftsschichten entwickelt wurde.

SACMEQ

Das *Southern and Eastern Africa Consortium for Monitoring Educational Quality* (SACMEQ) ist eine internationale gemeinnützige Entwicklungsorganisation von 16 Bildungsministerien in Süd- und Ostafrika zum Austausch von Erfahrungen und Expertise bei der Entwicklung von Bildungskapazitäten.

SAQA

Die südafrikanische Behörde ist für den Entwurf und die Überwachung des nationalen Qualifikationsrahmens (NQF) zuständig. Einer der Schwerpunkte von SAQA liegt auf der Einordnung ausländischer Qualifikationen innerhalb des NQF.

SARS

Der *South African Revenue Service* (SARS) ist die südafrikanische Steuerbehörde.

SETA

Die SETAs (für: *Sector Education and Training Authority*) sind damit beauftragt, nationale, sektorale und arbeitsplatzbezogene Strategien zur Entwicklung und Verbesserung der Qualifikationen von südafrikanischen Arbeitskräften umzusetzen. Sie bieten Lernmöglichkeiten, die zu einer anerkannten beruflichen Qualifikation führen und finanzieren die Aus- und Weiterbildung für Mitgliedsunternehmen.

NEET

NEET (für: „*Not in Education, Employment, or Training*“) ist eine Person, die sich „nicht in einer Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterbildung“ befindet. Das Akronym NEET wurde zuerst in Großbritannien verwendet, hat sich dann aber auch in anderen Ländern und Regionen, darunter Japan, Südafrika, Südkorea, Taiwan und den Vereinigten Staaten durchgesetzt.

NQF

Das *National Qualifications Framework* (NQF) ist ein vom südafrikanischen Bildungsministerium genehmigtes umfassendes System für die Klassifizierung, Registrierung und Veröffentlichung von qualitätsgesicherten nationalen Qualifikationen und Teil-Qualifikationen. Der *National Qualifications Framework Act*, No. 67 of 2008 ist Grundlage des NQF.

NSF

Der *National Skills Fund* (NSF) soll Mittel für die nationale Kompetenzentwicklung bereitstellen, um fähige Arbeitskräfte für einen integrativen Wachstumspfad zu gewinnen. Die Mittelzuweisung iRd. NSF konzentriert sich auf die Aus- und Weiterbildung.

SAIVCET

Das *South African Institute of Vocation and Training* (SAIVCET) ist eine Initiative des DHET zur Errichtung einer Einrichtung für Forschung und Entwicklung der Berufsausbildung und Weiterbildung in Südafrika, welche von GOVET unterstützt wird.

TVET

TVET (engl. für „Technical and Vocational Education and Training“) steht für „technische und berufliche Aus- und Weiterbildung“. TVET ist ein internationaler Begriff, der sich auf Aspekte des Bildungsprozesses bezieht, die neben der allgemeinen Bildung auch eine Reihe von arbeitsmarktrelevanten Lernerfahrungen beinhalten. Solche Erfahrungen können sowohl in Bildungseinrichtungen als auch am Arbeitsplatz erworben werden. Trotz ihrer inhaltlichen Variation in jedem sozialen Kontext konzentrieren sie sich auf das Studium von Technologien und verwandten Wissenschaften und den Erwerb praktischer und kognitiver Fähigkeiten im Zusammenhang mit Berufen in verschiedenen Bereichen des wirtschaftlichen und sozialen Lebens.

UNISA

Die *University of South Africa* (UNISA) ist gemessen an den Studentenzahlen die größte Universität in Südafrika und in ganz Afrika. UNISA ist eine reine Fernuniversität und bietet ein weites Spektrum an Studienfächern. Bei UNISA studieren mehr als 300.000 Studentinnen und Studenten einschließlich internationaler Studentinnen und Studenten aus 130 Ländern weltweit. Ein Drittel aller südafrikanischen Studentinnen und Studenten schreibt sich bei UNISA ein.

I. Zusammenfassung

Südafrika ist mit deutlichem Abstand der am weitesten entwickelte Markt auf dem afrikanischen Kontinent. Trotz zuletzt eher sinkender Wachstumsraten bietet das Land eine Infrastruktur und einen rechtlichen Rahmen, welche im Vergleich zu den Wachstumsregionen in Sub-Sahara Afrika insgesamt zu besseren Geschäftsbedingungen führen.

Südafrika eignet sich darüber hinaus hervorragend als Ausgangspunkt für die Erschließung weiterer Märkte auf dem Kontinent. Wie die Praxisbeispiele in dieser Studie zeigen, können von Südafrika aus leicht Anknüpfungspunkte in Ländern wie Namibia, Botswana, Lesotho oder Simbabwe gefunden werden.

Bildung liegt in Südafrika sowohl in öffentlicher als auch privater Hand. Mit einer entsprechenden Akkreditierung können auch internationale private Bildungsanbieter im Land aktiv werden. Das für die Berufsbildung in Südafrika zuständige Ministerium, das *Department of Higher Education and Training* (DHET), veröffentlicht jährlich eine Liste mit besonders gefragten Berufen. Aktuell werden etwa 320 von 1.500 Berufen als „dringend gesucht“ bezeichnet. Es herrscht insgesamt ein Mangel vor allem an technisch qualifizierten Fachkräften, besonders qualifizierte Handwerkerinnen und Handwerker werden gebraucht.

Gleichzeitig gibt es nicht genug freie Ausbildungsplätze in südafrikanischen Unternehmen. Dies liegt zum einen an der mäßigen Wirtschaftsentwicklung, zum anderen am historischen Erbe. Während der Zeit der Apartheid (bis 1994) wurde Bildung als Mittel der Unterdrückung der schwarzen Bevölkerung genutzt und berufliche Bildung stand, mit wenigen Ausnahmen, nur der weißen Bevölkerung offen.

Das DHET erkennt das aus Deutschland bekannte duale System als wertvolle Variante der Berufsausbildung an. In einer eigens dafür vorgesehenen Initiative, den *Centres of Specialisation*, wird die duale Ausbildung für bestimmte Berufsgruppen erprobt. Aufgrund der Diskrepanz zwischen der Anzahl von Student/-innen und vorhandenen Ausbildungsplätzen in der Industrie kann aber laut DHET nicht ausschließlich dieses Modell in Südafrika umgesetzt werden.

Es ist erklärtes Ziel des DHET, die Zahl der Einschreibungen an den staatlichen Hochschulen für Berufsausbildung, den sog. *TVET Colleges*, bis 2030 auf 2,5 Millionen zu steigern. Um dieses Ziel zu erreichen, sind umfangreiche Reformen notwendig, die zum Teil bereits in der Umsetzung sind. Einer der wichtigsten Punkte im Hinblick auf die Lehrinhalte ist die Vorgabe, dass die Berufsausbildung wesentlich stärker am Bedarf der Industrie und des Marktes ausgerichtet sein soll. Im Bereich der Quali-

fikation von Lehrkräften sowie in der Ausbildung von Berufsbildungspersonal gibt es große Defizite, die es zu überwinden gilt, wenn die staatlich gewünschte Kapazitätssteigerung erreicht werden soll.

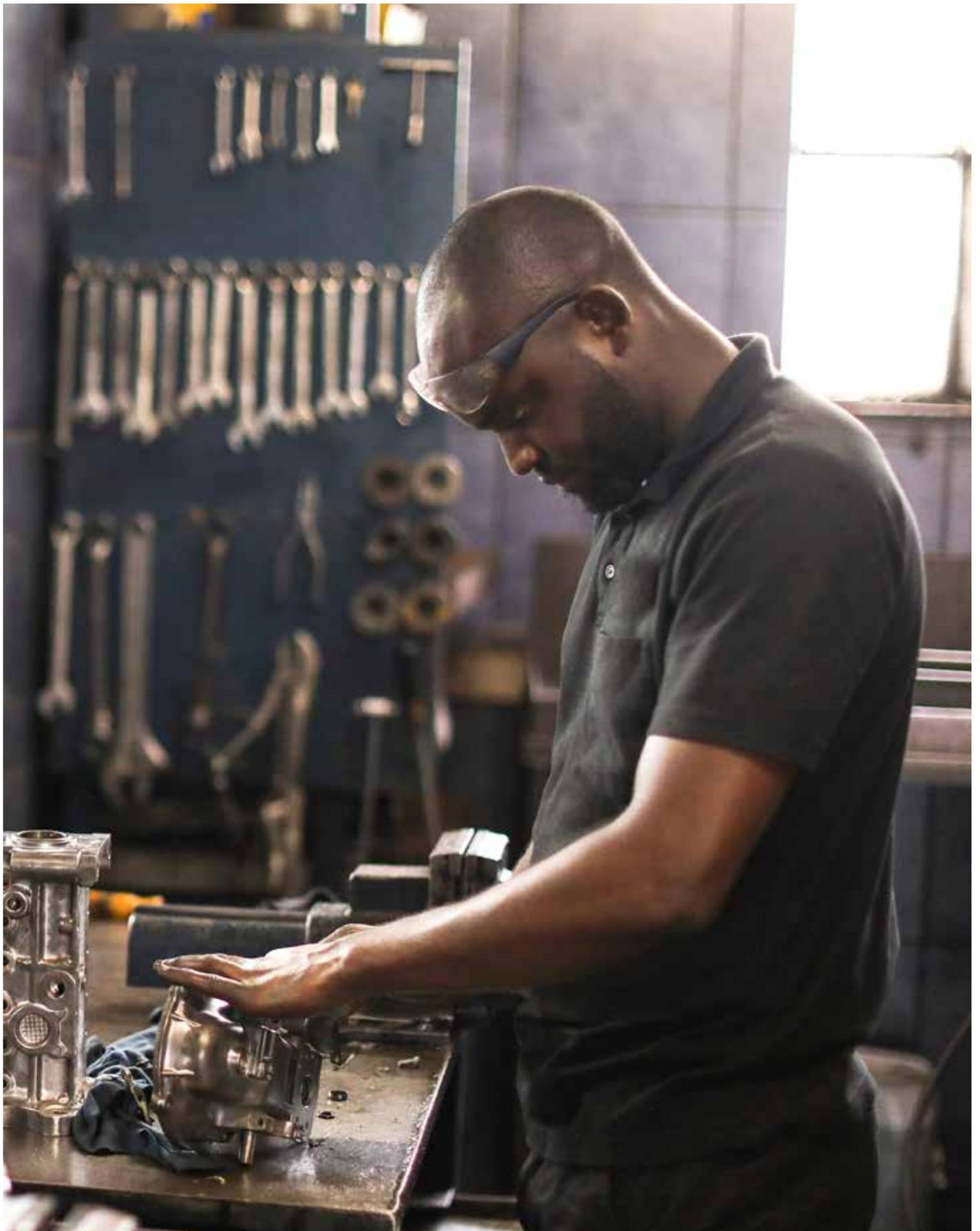
Für deutsche Anbieter bieten sich somit mannigfaltige Geschäftsmöglichkeiten, insbesondere, wenn sie schon erste Erfahrungen vor Ort gesammelt haben. Für einen erfolgreichen Einstieg in Südafrika ist die Zusammenarbeit mit einem lokalen Partner zu empfehlen, der den Bedarf und die Besonderheiten des Marktes gut kennt.

Für diese Studie wurden diverse erfolgreiche deutsche Bildungsanbieter und Unternehmen mit betriebseigenen Ausbildungsprogrammen interviewt, die Ratschläge für den Markteinstieg geteilt haben. Potenzial ist – aufgrund der zuvorderst historisch bedingten großen Herausforderungen – im Bildungsbereich in Südafrika insbesondere in den folgenden Bereichen vorhanden:

- für die Ausstattung von Schulen und Trainingszentren,
- die Ausbildung von Lehrern/Lehrerinnen, Dozenten/Dozentinnen und Trainern/Trainerinnen,
- für eigene Ausbildungszentren, die sich am vom DHET formulierten Bedarf an dringend gesuchten Berufsgruppen orientieren,
- für Fernbildungsangebote,
- für Erwachsenenbildung und Weiterbildung.

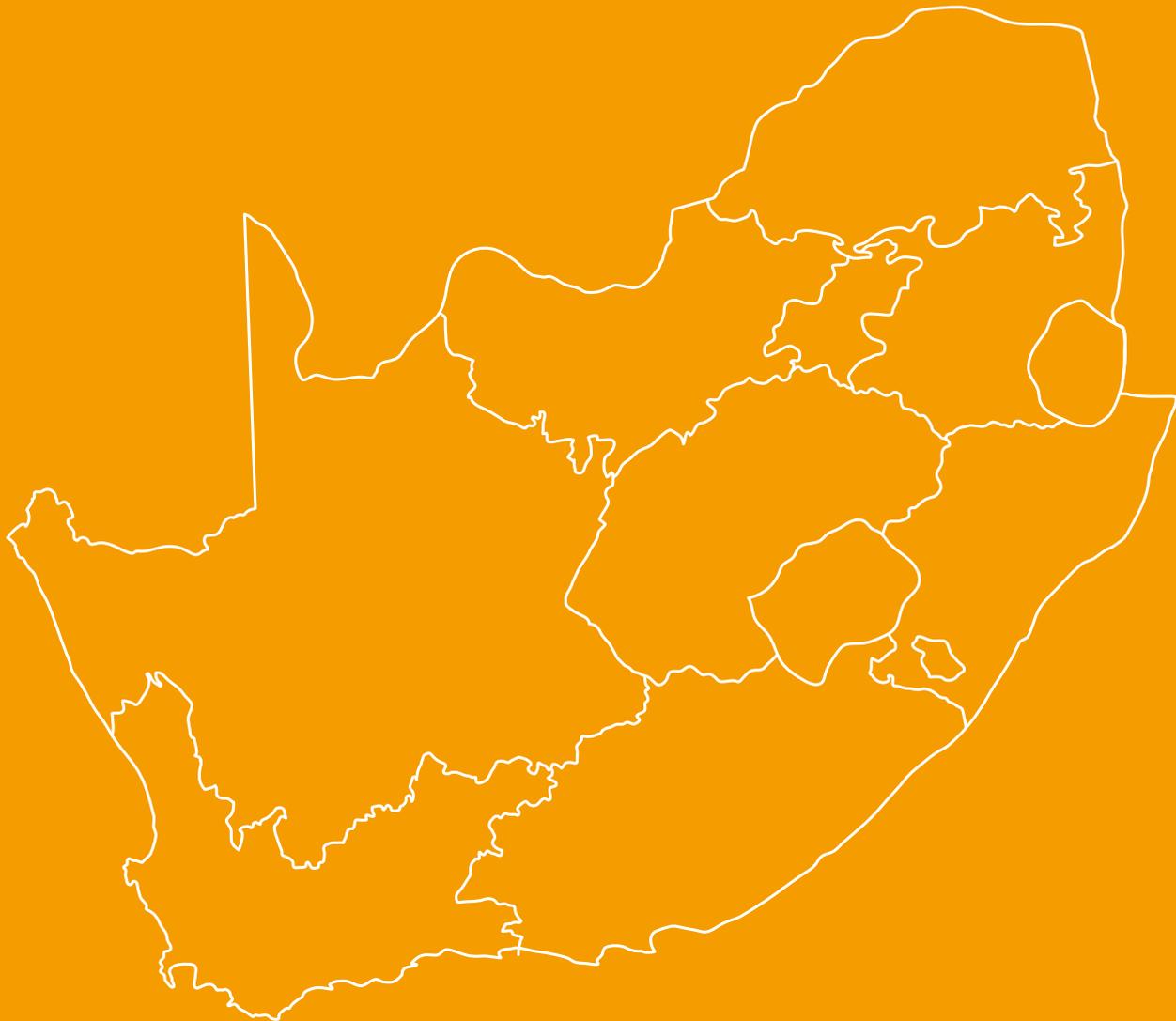
Seit geraumer Zeit bewirbt das DHET vermehrt die Berufsausbildung an den staatlichen *TVET Colleges*, um somit mehr Interesse an diesem Bildungszweig zu wecken. Dies ist eine diffizile Aufgabe, da der Berufsbildungsweg vis-à-vis der universitären Laufbahn bei der südafrikanischen Bevölkerung ein sehr schlechtes Image hat.

Alles in allem liegen im verstärkten Fokus der südafrikanischen Regierungsaktivitäten auf den Berufsbildungsbereich gerade für deutsche Bildungsanbieter vielversprechende Potentiale, die es zu heben gilt. Ein entsprechendes Engagement eröffnet längerfristig auch weitere Geschäftsmöglichkeiten in der gesamten Region.



Dieseltechniker arbeitet an Motorteilen

II. Länderinformationen und Wirtschaftsdaten



2.1 Überblick, Bevölkerung, Beschäftigung

Die Republik Südafrika ist neben Nigeria die größte Volkswirtschaft in Afrika und das wirtschaftliche Zentrum der Region südliches Afrika. Der Küstenstaat an der Südspitze des Kontinentes ist mit ca. 1,2 Mio km² mehr als dreimal so groß wie Deutschland, verfügt jedoch mit einer Bevölkerungsanzahl von rund 56 Millionen lediglich über etwas mehr als halb so viele Einwohner. Als klassisches Schwellenland wird Südafrika als „Upper Middle Income Country“ in der Länderklassifizierung der Weltbank geführt. Als einziges afrikanisches Land ist Südafrika Mitglied in der Group of Twenty (G20), dem Zusammenschluss der wichtigsten Industrie- und Schwellenländer. Seit 2010 wird das Land zur Gruppe der BRICS-Staaten gezählt, der Vereinigung aufstrebender Volkswirtschaften, zu der auch Brasilien, Russland, Indien und China gezählt werden. Südafrika ist darüber hinaus ein „Partner für verstärkte Zusammenarbeit“ bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Das Land zeichnet sich durch gute Infrastruktur, erhebliche Rohstoffreserven sowie einem Wirtschafts- und Finanzsystem auf Weltniveau besonders aus.

Die Gesamtzahl der Südafrikaner/-innen im arbeitsfähigen Alter (15 - 64 Jahre) gibt die behördliche „Statistics South Africa“ im ersten Quartal 2020 mit rund 38,8 Mio. an. Rund 23 Mio. davon werden zur Erwerbsbevölkerung gezählt. Zum Erhebungszeitpunkt galten 16,3 Mio. Personen als erwerbstätig, 11,3 Mio. davon waren in formellen Beschäftigungsverhältnissen. Der informelle Sektor nimmt damit in Südafrika im Vergleich mit anderen Staaten Subsahara-Afrikas eine geringere Rolle ein. Dennoch waren zum Jahresanfang 2020 rund drei Mio. Menschen in dem Bereich tätig. In der Landwirtschaft waren rund 865 Tausend Südafrikaner/-innen tätig, und rund 1,3 Mio. arbeiteten als Angestellte in Privathaushalten. Rund 7 Mio. Menschen oder 30,1 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung gelten als arbeitslos (vgl. STATSSA 2020 S. 20).

Jugendarbeitslosigkeit ist in Südafrika besonders stark verbreitet und ein zentrales Thema in der Politik. Nach Angaben von „Statistics South Africa“ waren Anfang 2020 mehr als 34 Prozent der 15 bis 24-Jährigen arbeitslos – also rund jede dritte junge Südafrikanerin bzw. jeder dritte junge Südafrikaner. Einige davon haben sich der aktiven Beschäftigungssuche abgewandt und nehmen nicht an Fortbildungs- oder Trainingsmaßnahmen teil. Im südafrikanischen Kontext ist daher die Rede von „NEET – not in employment, education or training“. Rund 5,5 Mio. Menschen zwischen 15 und 29 Jahren werden zur Gruppe der NEET gezählt (vgl. DE LANNON UND GIBSON, 2019).

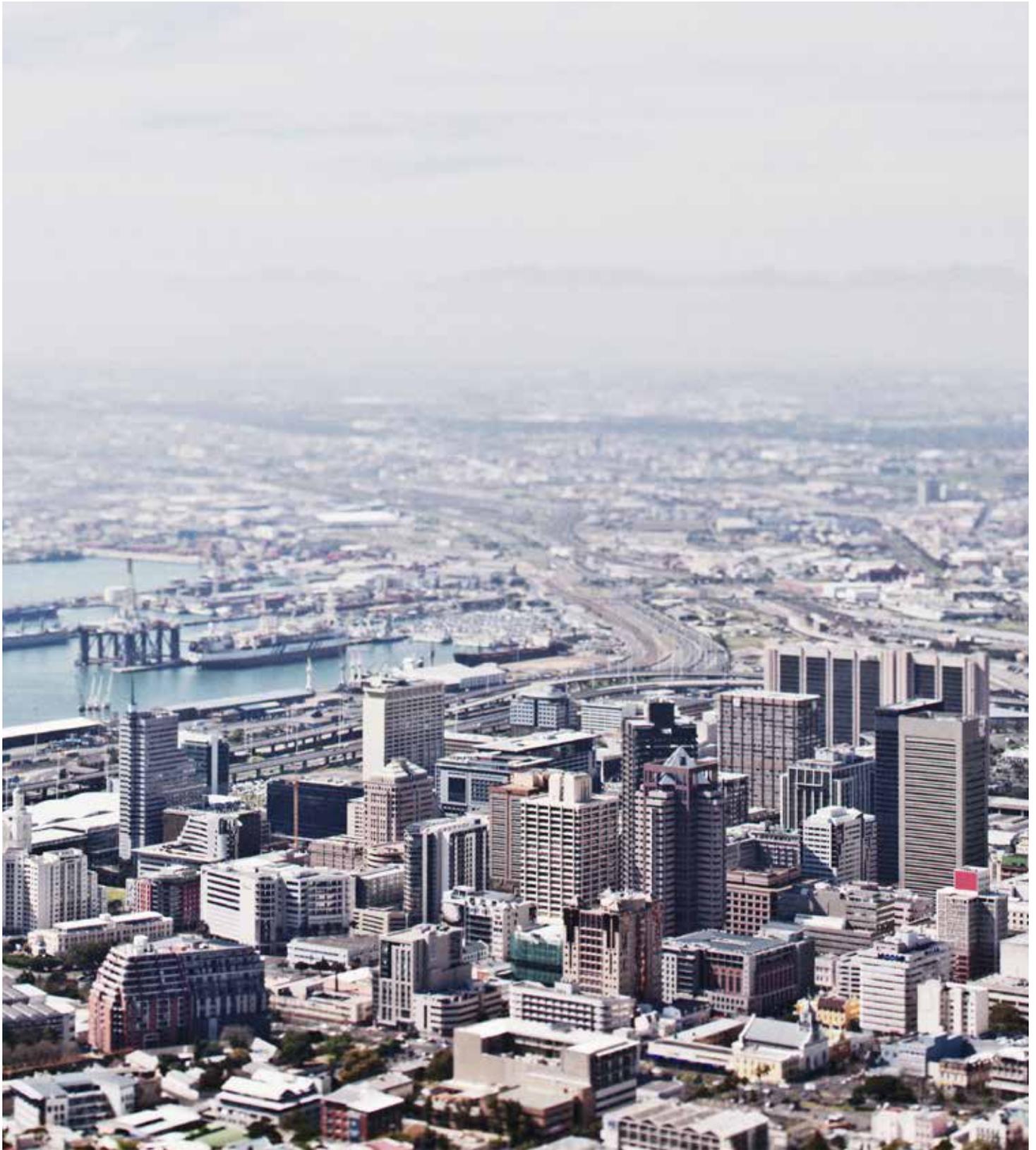
Tabelle 1: Basisdaten Südafrika

Fläche [qkm]	1,219,090
Einwohner [Millionen]	2019: 58,6; 2024: 62,1; 2029 65,4
Bevölkerungswachstum [%]	2019: 1,3*, 2024: 1,1; 2029: 0,9
Altersstruktur	2020: 0-14 Jahre: 28,8%; 15-24 Jahre: 16,6%; 25-64 Jahre: 49,1%; 65 Jahre und älter: 5,5%*
Geschäftssprachen	Englisch, Afrikaans
Mitglied in internationalen Wirtschaftszusammenschlüssen und -abkommen.	Welthandelsorganisation (WTO), Internationaler Währungsfond (IWF), Afrikanische Union (AU), Entwicklungsgemeinschaft des südlichen Afrika (SADC), Group of Twenty (G20), Wirtschaftspartnerschaftsabkommen der EU mit den Ländern der Südafrikanischen Entwicklungsgemeinschaft (EPA) – Beschluss Nr. 2016/1623 vom 01.06.2016
Währung	Südafrikanischer Rand [ZAR] (1 EUR = rund 18,8 ZAR in 01/21)
Bruttoinlandsprodukt (BIP, nom.) in Mrd. US-Dollar	2018: 368,1 ; 2019: 358,8*; 2020: 369,9*
Inflationsrate [%]	2019: 4,1; 2020: 2,4*, 2021: 3,2*
Arbeitslosenquote [%]	2019: 28,7; 2020: 35,3*, 2021: 34,1*
Außenhandelsquote [Ex-+Importe/BIP in %]	2016: 50,2 ; 2017: 49,0; 2018: 25,4
Exportquote [Exporte/BIP in %]	2016: 25,0; 2017: 25,3; 2018: 25,4

Quelle: GTAI 2020, Auswärtiges Amt, iMOVE. *=Schätzung/Prognose

Die südafrikanische Gesellschaft setzt sich aus vielen verschiedenen ethnischen Gruppen und Kulturen zusammen. Die heterogene Zusammensetzung der Bevölkerung spiegelt sich unter anderem in den Amtssprachen wider: Seit dem Ende des Apartheid-Regimes 1994 hat Südafrika elf amtliche Landessprachen: Englisch, Afrikaans, isiZulu, Siswati, Süd-Ndebele, Sesotho, Sepedi, Xitsonga, Setswana, Tshivenda und isiXhosa. Neben den offiziellen Sprachen werden weitere Sprachen im Lande gesprochen. Als Verkehrssprache hat sich das Englische klar durchgesetzt.





Blick auf Kapstadt, Südafrika

*Links oben: Luftaufnahme von Kapstadt, Südafrika
Links unten: Weinanbau in Stellenbosch, Südafrika*

Religion, insbesondere die Anhängerschaft in christlichen Kirchen, nimmt einen wichtigen Platz im Leben vieler Südafrikaner/-innen ein. Nach aktuellen Angaben sind rund 80 Prozent der Südafrikaner/-innen christlichen Glaubens. Neben verschiedenen protestantischen und der katholischen Kirche genießen evangelikale und Pfingstkirchen eine prominente Rolle, die die christliche Religion in einer großen Bandbreite widerspiegeln. Diese Diversität und die etwa vier Prozent, die anderen Glaubensrichtungen folgen (unter anderem dem Islam, dem Hinduismus, dem Judentum und Naturreligionen), verleihen dem Land den Namen „Rainbownation“ als multiethnische und multikulturelle Nation [vgl. AUSWÄRTIGES AMT 2020].

HIV stellt nach wie vor eine ernsthafte Bedrohung für die öffentliche Gesundheit dar, obwohl Sensibilisierungskampagnen und die breitere Verfügbarkeit antiretroviraler Medikamente die Zahl der neuen Fälle stabilisieren. Infizierten Menschen wird ermöglicht länger zu leben, ein gesünderes Leben zu führen und die Übertragungen von HIV von Mutter zu Kind wird reduziert [vgl. CIA 2020].

Die jugendliche Bevölkerungsstruktur Südafrikas ist einem allmählichen Alterungsprozess unterzogen, da die Fertilitätsrate des Landes von etwa sechs Kindern pro Frau in den 1960er Jahren auf etwa 2,2 im Jahr 2014 drastisch gesunken ist.

Der im gesamten Afrika südlich der Sahara nachgewiesene Trend zur vermehrten Urbanisierung ist auch in Südafrika vorzufinden. Zählte 1960 lediglich Johannesburg als Millionenmetropole Südafrikas, sind in den letzten Jahrzehnten mehrere Städte in dieser Größenordnung dazu gekommen. Heute weist Südafrika fünf Millionen-Metropolregionen auf: Johannesburg, Cape Town, Durban, Pretoria und Port Elizabeth, was neben dem Wachstum der Bevölkerung auch auf die vermehrte Landflucht zurückzuführen ist [vgl. UN-HABITAT 2011]. Dabei leben heute mehr als 67 Prozent aller Südafrikaner /-innen in urbanen Siedlungsgebieten [vgl. CIA 2020]. Die voranschreitende Urbanisierung birgt wirtschaftliche Entwicklungschancen, stellt das Land aber auch vor große Herausforderungen.

Insbesondere in den Ballungsräumen bestehen weitläufige informelle Siedlungen im Umfeld der „Townships“, die unter der rassistischen Segregationspolitik des Apartheid-Regimes als Schlafstädte für die afrikanischen Bevölkerungsgruppen gegründet wurden [vgl. WORLD BANK GROUP 2014]. Vielerorts sind die Townships geprägt von hoher Arbeitslosigkeit und Kriminalität [vgl. AFRICAN POPULATION STUDIES 2014]. Seit den ersten demokratischen Wahlen 1994, aus denen der African National Congress (ANC) als klarer Sieger hervorging, wurden im Rahmen des „Reconstruction and Development Programme“ (RDP) in vielen Townships in den Wohnungsbau und den Ausbau der Infrastruktur investiert. Dabei ist der Zugang zu Wasser für weite Teile der Bevölkerung gewährleistet (93,2%) und Südafrika weist einen der höchsten Indexe der menschlichen Entwicklung

[HDI] in Afrika auf, der auf die generell stabile wirtschaftliche Lage des Landes zurückzuführen ist [vgl. CIA 2020]. Aus Sicht vieler vormals strukturell benachteiligter Südafrikaner/-innen ist das Tempo der Entwicklung der Townships jedoch zu langsam, was immer wieder zu lokalen Protesten in den Metropolregionen führt. Verbunden mit einer vergleichsweise starken Gewerkschaftsbewegung, die regelmäßig in Arbeitskämpfe mit Arbeitgeberverbänden und öffentlichen Arbeitgebern verwickelt ist, gilt Südafrika daher als „Protest-Capital of the World“ [vgl. ALEXANDER et al 2018].

Die Stabilität des politischen Systems und der Wohlstand Südafrikas machen das Land zu einem Ziel geflüchteter Menschen, u. a. aus Simbabwe, Kongo und Mosambik. Es wird angenommen, dass sich aktuell mehrere Tausend Geflüchtete in Südafrika aufhalten, wobei die zuletzt massive Einwanderung von simbabwischen Flüchtlingen stark eingeschränkt wurde [vgl. CIA 2020]. Südafrika ist eines der demokratischsten Länder Afrikas. Nach dem globalen Demokratieindex des Wirtschaftsmagazins „The Economist“ rangiert Südafrika auf Platz 40 von 167. Lediglich Botsuana (Platz 29) weist einen höheren Wert in Afrika auf [vgl. THE ECONOMIST INTELLIGENCE UNIT 2020].

Zivilgesellschaftliche Organisationen wie Verbände, Vereine, Menschenrechtsgruppen, soziale Bewegungen und Gewerkschaften spielen in der südafrikanischen Gesellschaft eine wichtige Rolle und tragen regelmäßig dazu bei, Missstände aufzuzeigen und politische Skandale aufzudecken. In Verbindung mit einer vielfältigen Medienlandschaft im Print-, Online-, Radio- und Fernsehbereich verfügt Südafrika dadurch über eine äußerst lebhaft und diskursfreudige öffentliche Diskussionskultur. Verfassung und Rechtsprechung sorgen für ein hohes Maß an Pressefreiheit und Zugang zu Informationen von öffentlichem Interesse. Auf der Rangliste der Pressefreiheit des Vereins Reporter ohne Grenzen e.V. rangiert Südafrika auf Platz 31 von 180 – vor Frankreich, Großbritannien und Italien [vgl. ROG 2019].

2.2 Wirtschaftsbranchen und Wirtschaftsaussichten

Wie kein anderes Land in Afrika zeichnet sich die Wirtschaft Südafrikas durch einen soliden Produktions-, Dienstleistungs- und Finanzsektor aus. Südafrika gilt nach der Bruttonationaleinkommenskategorisierung der Weltbank als Land mit mittlerem Einkommen im unteren Bereich. Es gehört bezüglich des Nationaleinkommens zur selben Kategorie [Upper Middle Income Country] wie Russland, Türkei oder China [vgl. WORLD BANK 2020]. Als BRICS-Staat dominiert Südafrika den Wirtschaftsraum südliches Afrika und bildet bereits seit 1910 zusammen mit eSwatini [Swasiland], Namibia, Lesotho und Botswana die Zollunion des Südlichen Afrika [Southern African Customs Union, SACU]. Südafrika ist Mitglied der Südafrikanischen Entwicklungsgemeinschaft

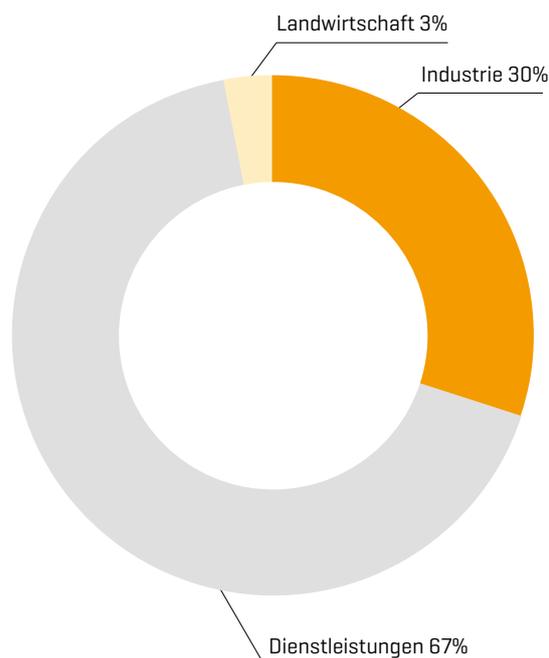
[SADC] sowie des Entwicklungsprogramms „Neue Partnerschaft für Afrikas Entwicklung“ (NEPAD) der Afrikanischen Union. Neben der Mitgliedschaft des Landes in internationalen Organisationen wie der Weltbank, der internationalen Arbeitsorganisation und der Welthandelsorganisation ist die Johannesburger Börse die größte und wichtigste Börse Afrikas und zählt zu den 20 größten Börsen weltweit (vgl. JOHANNESBURG STOCK EXCHANGE 2020).

Mit einem geschätzten Bruttoinlandsprodukt von 358,8 Mrd. US Dollar (2019) gehört das Land zu den stärksten Volkswirtschaften Afrikas und hält den Platz 45 (höchster afrikanischer Wert) weltweit im Competitive Industrial Performance Index.¹ [CIP] von UNIDO (vgl. GTAI 2020 und UNIDO 2018). Das BIP-Wachstum wird für 2019 je nach Quelle auf 1,2 bis 1,5 Prozent angesetzt (vgl. IMF 2019 und AHK 2020), was weit entfernt von dem durchschnittlichen Wirtschaftswachstum des Landes von rund vier Prozent vor der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise liegt. Im Vergleich zu den anderen Schwellen- und Entwicklungsländern liegt das Wachstum daher unter dem Durchschnitt von Schätzungsweise fünf Prozent Wachstum (vgl. IMF 2019). Für das durch die COVID19-Pandemie gekennzeichnete Wirtschaftsjahr 2020 wird von einem Rückgang des BIP von rund 5,8 Prozent ausgegangen. Analysten sagen jedoch für das Jahr 2021 ein vergleichsweise starkes Wachstum von 4 Prozent voraus (vgl. GTAI 2020). Deutlich positiver werden die Entwicklungen im Bereich ausländischer Direktinvestitionen nach Südafrika bewertet. Nach dem World Investment Report 2019 der UN-Konferenz für Handel und Entwicklung (UNCTAD) stiegen ausländische Direktinvestitionen nach Südafrika von 2017 auf 2018 um rund 165 Prozent (von rund zwei Mrd. auf 5,3 Mrd. US-Dollar). Als Ursache hierfür werden vor allem große Investitionen im Bereich Bergbau benannt (vgl. UNCTAD 2020 S. 35).

Der als Reformier geltende, seit 2018 amtierende Präsident Cyril Ramaphosa [ANC-Partei] versprach durch ein umfassendes Konjunkturpaket und sozialpolitische Reformen eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage und hat auf administrativer Ebene bereits Erfolge bspw. im Bereich der Korruptionsbekämpfung erreichen können. Die weitreichenden Korruptionsvorwürfe (im südafrikanischen Kontext ist von „State Capture“ die Rede) unter dem ehemaligen Präsidenten Jacob Zuma werden unter der aktuellen Regierung aufgearbeitet (vgl. GTAI 2020).

Größter Wirtschaftssektor sind Dienstleistungen mit rund 67 Prozent (siehe Abbildung 1). Eine tragende Rolle haben darin der Finanzsektor und die Tourismusbranche (vgl. CIA 2020). Der Finanzsektor ist prozentual der wichtigste Sektor Südafrikas. Johannesburg ist das finanzielle Zentrum des Landes, welches mit moderner Infrastruktur inkl. des größten Flughafens des südlichen Afrikas gute Rahmenbedingungen schafft. Der Finanzsektor ist der wichtigste Zielmarkt für ausländische Direktinvestitionen. 2017 flossen mehr als 40 Prozent aller ausländischen Direktinvestitionen in diesen Bereich (vgl. SANTANDER 2020).

Abbildung 1: Beitrag einzelner Wirtschaftssektoren zum Bruttoinlandsprodukt Südafrika, 2017



Quelle: CIA World Factbook 2020

Ein weiterer wichtiger Sektor im Bereich der Dienstleistungen ist der Tourismus, der 2018 rund 8,6 Prozent des BIP erwirtschaftete (vgl. KNOEMA 2020). Sowohl der Tourismus aus Übersee, als auch aus dem afrikanischen Ausland wuchsen in den letzten Jahren stetig. Mit dem „Tourism Incentive Programme“ versucht die Regierung seit 2015 verstärkt die lokale Wirtschaft mit einzubeziehen und setzt auf einen nachhaltigeren Tourismus.

Die Industrie trägt insgesamt mit rund 30 Prozent zum BIP bei. Eine besondere Bedeutung kommt dabei dem Bergbausektor zu. Die Gewinnung von Bodenschätzen ist ein wichtiges Standbein und Südafrika ist weltweit der größte Lieferant von Platin, Gold und Chrom (vgl. CIA 2020). Im Bereich des produzierenden Gewerbes nimmt der Automobilbau eine wichtige Rolle ein. Im globalen Kontext gilt Südafrika als mittelgroßer Automobilstandort und verfügt über einen der diversesten Automobilmärkte weltweit. 2018 waren insgesamt 49 Marken mit mehr als 3.000 Modellvarianten im Markt präsent. Mit BMW, Volkswagen, Mercedes Benz, Ford, Nissan, Toyota und General Motors sind sieben internationale Automobilhersteller bereits seit vielen Jahren mit Pro-

¹ Der Competitive Industrial Performance Index der UN-Entwicklungorganisation UNIDO misst die Fähigkeit von Ländern zur wettbewerbsfähigen Produktion und zum Export von Industriegütern. Er bietet eine Zusammenfassung der Wettbewerbsleistung von insgesamt 152 Ländern.

duktionsstätten in Südafrika vertreten und haben eine vielfältige Wirtschaftslandschaft von Zulieferern und Logistik entstehen lassen, in der mehr als 110.000 Menschen Beschäftigung finden. Die Produktion von Fahrzeugen, Kfz-Teilen und Komponenten haben einen Anteil von knapp 30 Prozent an der Wertschöpfung im Industriebereich (vgl. DEUTSCHE INDUSTRIE UND HANDELSKAMMER FÜR DAS SÜDLICHE AFRIKA 2020 S. 10 ff.).

Die Landwirtschaft repräsentiert mit rund drei Prozent zwar einen vergleichsweise geringen Beitrag zum BIP, ermöglicht jedoch durch das Vorhandensein von über sechs verschiedenen Klimazonen eine Vielzahl unterschiedlicher landwirtschaftlicher Kulturen. Gegenwärtig werden insbesondere Obst und Gemüse für den internationalen Export sowie Mais als Grundnahrungsmittel für den nationalen Bedarf produziert. In ländlichen Gegenden außerhalb der Metropolen stellt die Landwirtschaft ein wichtiges Beschäftigungsfeld für Südafrikaner/-innen dar - rund fünf Prozent der arbeitenden Bevölkerung ist in diesem Bereich aktiv. Bis heute beschäftigt das Thema der Landverteilung der Bauern und die Beschäftigungssituation der mehrheitlich schwarzen Landarbeiter den öffentlichen Diskurs (vgl. BMEL 2020).

Seit dem Ende des Apartheid-Regimes wurden viele gesamtgesellschaftliche und wirtschaftliche Maßnahmen getroffen, die auf einen Abbau der großen sozialen Ungleichheiten Südafrikas abzielen. Das Land weist einen der höchsten Werte weltweit bezüglich des Gini-Koeffizienten auf, ein Index zur Darstellung von sozialer Ungleichheit im Bereich des Einkommens (vgl. KNOEMA 2020).

Im letzten „Corruption Perception Index“ von Transparency International, der das wahrgenommene Korruptionsniveau von Amtsträgerinnen und Amtsträgern sowie Politikerinnen und Politikern beschreibt, belegt Südafrika mit den EU-Mitgliedsstaaten Rumänien und Ungarn Platz 70 und hat sich somit um einige Plätze gegenüber dem Vorjahreswert verbessert (vgl. TRANSPARENCY INTERNATIONAL 2020). Im „Ease of Doing Business“-Ranking 2019 der Weltbank belegt Südafrika Platz 82 von 190 - eine deutliche Verschlechterung im Vergleich zu den Werten der letzten Jahre. Im Vergleich zu den BRICS-Staaten Indien und Brasilien schneidet Südafrika jedoch weiterhin besser ab.

Im Rahmen des beschlossenen Konjunkturpakets der Regierung wurden verschiedene größere Infrastrukturprojekte bewilligt. Dazu gehört der massive Ausbau des Schienenverkehrs in Südafrika und in die angrenzenden Länder (vgl. GTAI 2020). Andere Projekte zielen auf den Ausbau des Energiesektors ab, der bisweilen zu 90% aus den eigenen Kohlekraftwerken gespeist wird (vgl. OECD 2018). Der staatliche Versorger Eskom ist der größte Energieanbieter Afrikas und exportiert Strom auch an die Nachbarländer. Gleichzeitig ist die Energieversorgung in Südafrika schon seit vielen Jahren unzureichend und von Versor-

gungseingipfen bedroht. Internationale Beobachter bewerten die Energieversorgung in Südafrika und die hohe Verschuldung des staatlichen Versorgers als das größte Einzelrisiko für die makroökonomische Stabilität. Durch technische Schwierigkeiten kam es besonders 2019 immer wieder zur Stromabschaltungen (sog. „load shedding“). In Anbetracht des Klimawandels und des hohen CO₂ Ausstoßes versucht die südafrikanische Regierung andere Gewinnungsmaßnahmen, wie die Solarenergie, aufzubauen (vgl. OECD 2018 und DEUTSCHE INDUSTRIE UND HANDELSKAMMER FÜR DAS SÜDLICHE AFRIKA 2020).

2.3. Außenwirtschaft, bilaterale Handelsbeziehung zu Deutschland

Die Südafrikanische Außenwirtschaft weist eine leicht positive Handelsbilanz auf, die vor allem auf die exportorientierte Industrie und die ausgeprägten Handelspartnerschaften zurückzuführen ist. 2018 standen einem Importvolumen von 92,6 Mrd. US-Dollar Exporte im Wert von 93,6 Mrd. US-Dollar gegenüber (vgl. GTAI 2020). Rohstoffe (außer Brennstoffe), Nichteisenmetalle und Kfz und -Teile stellen den größten Posten des Exports.

Die Hauptabnehmerländer für Waren und Dienstleistungen aus Südafrika sind China (rund 9 % aller Ausfuhren 2018), Deutschland (rund 7,2 %), USA (6,8 %) und das Vereinigte Königreich (5,1 %). Zu den wichtigsten Lieferländern Südafrikas gehören wieder China (18,4 % aller Importe 2018), Deutschland (9,8 %) und die USA (6,0 %, siehe Abbildung 2).

Der deutsche Export nach Südafrika liegt jährlich bei einem Gesamtvolumen von über 9 Mrd. Euro. Dabei belegt Südafrika Rang 31 von 239 in Bezug auf Ausfuhren Deutschlands. Durch das große Ansehen der deutschen Produkte, des deutschen Know-Hows in Südafrika und der zahlreichen Niederlassungen von deutschen Unternehmen liegt der größte Posten des Exportgeschäfts mit 25 % bei Fahrzeugen und Kfz-Teilen, gefolgt von Maschinen mit 21 % und chemischen Erzeugnissen mit 16 %. Die restlichen nennenswerten Posten beziehen sich alle allgemein auf Industriegüter (siehe Abbildung 3).

Deutschland und Südafrika sind langjährige Partner auf verschiedenen Ebenen. Südafrika ist für Deutschland der wichtigste Handelspartner in Afrika. Seit 1996 tagt die „Deutsch-Südafrikanische Binationale Kommission“, die sich mit dem Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit befasst. Hunderte deutsche Unternehmen haben Niederlassungen in Südafrika.

Deutschland und Südafrika sind langjährige Partner und Südafrika für Deutschland der wichtigste Handelspartner auf dem afrikanischen Kontinent.

2. Der Ease of Doing Business Index wird jährlich von der Weltbank veröffentlicht und basiert auf der jährlichen Befragung von mehr als 10.000 Expert/-innen und Ökonomen weltweit. Die Platzierung eines Landes in der Rangliste wird aus zehn Indikatoren wie bspw. der Dauer der Unternehmensgründung, Steuerlast für Unternehmen, Zugang zu Krediten etc. gebildet. Ein hoher Rang (eine niedriger numerische Platzierung) bedeutet, dass das regulatorische Umfeld der Geschäftstätigkeit förderlich ist.

Abbildung 2: Hauptlieferländer 2018
[Prozent des gesamten Absatzes]



 Sonstige	49%
 China	18%
 Deutschland	10%
 USA	6%
 Saudi-Arabien	5%
 Indien	4%
 Nigeria	4%
 Thailand	3%

Quelle: GTAI 2020

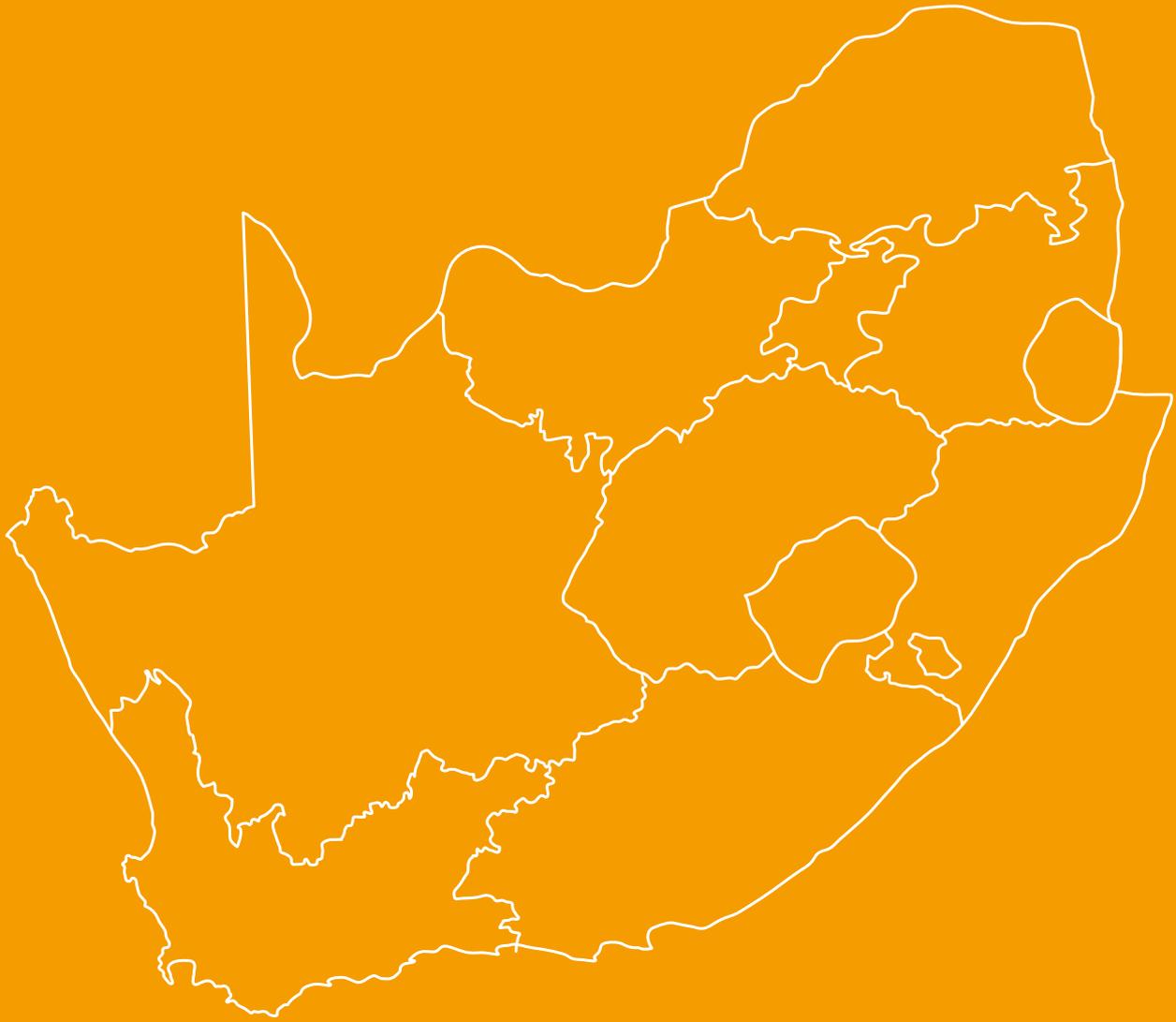
Abbildung 3: Deutsche Ausfuhrgüter nach Südafrika 2019
[in Prozent der Gesamtausfuhr]



 Kfz und -Teile	26%
 Maschinen	21%
 Chemisch. Erzeuger	16%
 Elektrotechnik	7%
 Mess-/Regeltech.	5%
 Elektronik	4%
 Nahrungsmittel	3%
 Sonstiges	18%

Quelle: GTAI 2020

III. Politische Einordnung der Berufsbildung und Hauptakteure



3.1 Gesellschaftlich-kulturelle Stellung und Qualität von Bildung in Südafrika

Bildung ist in Südafrika ein Thema, das immer wieder Gegenstand der öffentlichen Debatte ist. Im Jahr 2015 veröffentlichte die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) einen Bericht, in dem die Bildungssysteme von 76 Ländern aus der ganzen Welt geprüft wurden. Dabei wurde untersucht, wie gut Schüler/-innen bei Tests in Mathematik und Naturwissenschaften abschnitten. Von den 76 untersuchten Ländern landete Südafrika auf dem 75. und damit vorletzten Platz. Nur Ghana schnitt noch schlechter ab. Die einzigen anderen afrikanischen Länder in der Rangliste waren Marokko, Tunesien und Botswana, die sich auf den Plätzen 73, 64 und 70 einordneten (vgl. THE ECONOMIST 2017). Dieser Bericht hat erneut die langjährige Debatte darüber angestoßen, was getan werden muss, um die Bildungsstandards des Landes zu verbessern.

Zentraler Kritikpunkt im Rahmen der öffentlichen Diskussion ist die schlechte Qualität von staatlichen Bildungsangeboten. Nicht weniger als 72 Prozent der Südafrikaner/-innen sind nach einer 2018 erschienenen Studie der Ansicht, dass sich die Bildung in den letzten zehn Jahren verschlechtert hat (vgl. VARKEY FOUNDATION 2018, S. 17). Es herrscht allgemein die Überzeugung, dass ausschließlich private Bildungsträger in der Lage sind, eine qualitativ hochwertige und international wettbewerbsfähige Bildung anzubieten. Allerdings stehen private Bildungsangebote nur einem kleinen Teil der Bevölkerung offen.

Die historischen Ungleichheiten im Hinblick auf den Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung konnten noch nicht erfolgreich aufgearbeitet werden.

Die soziale Herkunft spielt somit immer noch eine große Rolle im Hinblick auf den Zugang zu Bildung in Südafrika. Bildung ist im Grundsatz kostenpflichtig, d.h. sowohl öffentliche als auch private Schulen erheben Schulgebühren – auch wenn diese an öffentlichen Schulen geringer sind als an privaten. Besonders in ländlichen Gebieten ist es für viele Familien nicht möglich, ihre Kinder in die Schule zu schicken.

Nach jüngsten OECD-Zahlen verfügen 18 Prozent der jungen Erwachsenen im Alter von 25-34 Jahren in Südafrika über keinen Schulabschluss (vgl. OECD 2020). Die Einschulungsrate betrug 2017 rund 87 Prozent. Im Vergleich dazu betrug 2017 die Einschulungsrate für die Grundschulbildung in Ghana rund 85 Prozent (vgl. UNESCO 2020a), in Namibia rund 97 Prozent (vgl. UNESCO 2020b) und in der Elfenbeinküste rund 85 Prozent (vgl. UNESCO 2020c).

Die Bildungskrise Südafrikas erstreckt sich auch auf die Berufsbildung. Die jüngsten NEET-Zahlen („NEET“ für Not in Education, Employment or Training) geben Anlass zu großer Sorge. Tabelle 2 zeigt die NEET-Zahlen für Südafrika zwischen 2013 und 2018:

Im Ergebnis stieg die Zahl der NEETs um fast 881.000 Personen von ca. 13,1 Mio. 2013 auf 14,2 Mio. Personen im Jahr 2018 an. Dabei sind die NEET-Anteile unter Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) mit 39 Prozent besonders hoch (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Anstieg der Gesamtzahl der NEETs zwischen 2013 und 2018

Zeitraum	Anzahl der Personen im Alter von 15 bis 60 Jahren die NEET sind [in Mio.]	Gesamtzahl der Personen zwischen 15 und 60 Jahren [in Mio.]	NEET Rate [%]
2013	13,0	33,7	38,7
2014	13,2	34,2	38,6
2015	13,2	34,8	38,0
2016	13,7	35,4	38,7
2017	13,9	36,0	38,9
2018	14,2	36,6	39,0

Quelle: DHET: Statistics on Post-School Education and Training in South Africa 2019

Zur erfolgreichen Bekämpfung der hohen Arbeitslosenquote (siehe S. 13) muss unter anderem das Missverhältnis zwischen angebotenen Qualifikationen und den Bedürfnissen des Marktes beseitigt werden. So herrscht in Südafrika beispielsweise ein signifikanter Mangel an gut ausgebildeten Handwerkerinnen und Handwerkern. Es fehlen aber die entsprechenden Berufsbildungsangebote, um die Nachfrage an Fachkräften zu befriedigen. Die Ausbildung, Qualität und Bezahlung der Lehrkräfte stellt ein weiteres großes Problem dar.

Darüber hinaus ist die Berufsausbildung in Südafrika weiterhin mit negativen historischen Konnotationen (siehe Kapitel 3.2: Historischer Kontext) und einem Imageproblem konfrontiert. Allein die akademische Laufbahn mit Abitur und Universität findet bei Südafrikanerinnen und Südafrikanern Anerkennung. Dies liegt unter anderem daran, dass die Eltern der nach dem Ende der Apartheid geborenen Kinder (sog. Born Free Generation) bei ihrem Nachwuchs gezielt darauf hinwirken, die Möglichkeit eines Hochschulstudiums wahrzunehmen, die sie selbst nicht hatten (vgl. DAAD 2016). Entsprechend strebt die Mehrzahl der Schulabgänger/-innen den höheren Bildungsweg an – oft auch dann, wenn die Eignung dafür nicht gegeben ist. Vor allem Schulabsolvent/-innen mit schlechten Noten entscheiden sich für eine Berufsausbildung, was wiederum zur Geringschätzung der beruflichen Bildung beiträgt. Anzumerken ist aber auch, dass es in Südafrika nicht die Regel ist, dass Student/-innen sich ausschließlich dem Studium widmen. Die meisten Südafrikaner/-innen können sich ein Studium nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder einer Ausbildung im Unternehmen leisten. Entsprechend ist die University of South Africa (UNISA), welche ein umfangreiches Angebot an berufsbegleitenden Fernstudiengängen hat, die größte Universität des Landes.

3.2 Historischer Kontext

Für das Verständnis der aktuellen Herausforderungen des südafrikanischen Bildungssystems ist eine Betrachtung des historischen Kontexts unerlässlich.

Basierend auf der institutionalisierten Vorherrschaft der weißen Minderheit in Südafrika und einer rassistischen Segregation der Bevölkerungsgruppen von Beginn der Apartheid 1940 bis zu ihrer Abschaffung Mitte der 90er-Jahre, etablierte die Regierung ebenfalls ein gespaltenes Bildungssystem. Das zugehörige Wirtschaftssystem zielte auf den Einsatz der schwarzen Bevölkerung in Sektoren mit niedrigen Löhnen ab, um höherwertige Arbeitsplätze der weißen Minderheit vorzubehalten (vgl. SCHULTER 2011).

Der ideologische Rahmen dieses Systems geht zurück auf die Buren – europäisch-stämmige Einwanderer, zumeist aus den Niederlanden, die sich seit 1652 am Kap der Guten Hoffnung

niederließen. Eine zentrale Rolle spielte ein Manifest von 1939, welchem die rassistische Auffassung zugrunde liegt, dass die Erziehung der schwarzen Bevölkerung eine besondere Verantwortung der überlegenen weißen Minderheit sei. Das Dokument forderte „Christliche Nationale Bildung“ (*Christian National Education* – CNE) und getrennte Schulen für die nach vermeintlichen „Rassen“ getrennten Bevölkerungsgruppen: „Weiße“, „Schwarze“, „Asiaten“ und „Coloureds“.

Mit Einführung des sog. *Bantu Education Act* von 1953 wurde die Bildung unter staatliche Kontrolle gestellt. Das Gesetz resultierte im Ende der relativen Autonomie der Schulen, die von den Missionaren und Missionarinnen nach britischem Vorbild geführt wurden. Die staatliche Finanzierung von Schulen der schwarzen Bevölkerung war an die Annahme eines rassistisch diskriminierenden Lehrplans gebunden, der von dem neuen Bantu-Bildungsministerium verwaltet wurde (vgl. OVERCOMING APARTHEID – BUILDING DEMOCRACY 2018).

Der Großteil der finanziellen Mittel war ausschließlich für weiße Schüler/-innen bestimmt. Die Schulinfrastruktur an Schulen der schwarzen Bevölkerung war minderwertig und die Qualifikation des Lehrpersonals deutlich geringer. Die Unzufriedenheit führte ab 1954 zu Protesten der schwarzen Gemeinden, die ein einheitliches staatliches Bildungssystem forderten. Diese Proteste erreichten am 16. Juni 1976 im *Township* Soweto bei Johannesburg ihren Höhepunkt. Premierminister Hendrik Verwoerd hatte angekündigt, dass bestimmte Fächer künftig auf Afrikaans unterrichtet werden sollen, welches die Sprache der Unterdrückten im Apartheid-System darstellte und deshalb vom Großteil der schwarzen Bevölkerung abgelehnt wurde. Der Aufstand in Soweto markierte den Beginn einer neuen Widerstandsbewegung gegen das Apartheid-Regime und führte, zusammen mit weiteren Protesten, zu Verhandlungen zwischen der Regierung und den politischen Führern der Opposition Anfang der 1990er-Jahre (vgl. SCHULTER 2011).

Eine der größten Herausforderungen für die Regierungen nach der Apartheid war und ist die Reorganisation des Bildungssystems und der Versuch, die negativen Auswirkungen des Bantu-Bildungssystems zu überwinden. Dabei ist die Neudefinierung des Lehrplans an Schulen eines der wichtigsten Instrumente der Transformation. Während das Schulbildungssystem der Apartheid von Zielvorgaben geprägt war, sollte danach eine neue Philosophie, die sog. *Outcomes Based Education* (OBE), eingeführt werden. Dabei liegt der Fokus stärker auf bestimmten Fähigkeiten und von den Schülerinnen und Schülern erlernten Kenntnissen als auf formellen Noten. Mit dem sog. *Curriculum 2005* (C2005) wurden 1998 die ersten Schritte für die Umstellung der Lehrpläne nach OBE vorgenommen. So wurden beispielsweise konkrete Schulfächer durch sog. *Learning Areas* (LA) ersetzt, um eine integrierte Wissensvermittlung zu erreichen. 2004 und 2007 folgten dann mit dem *Revised National Curriculum Statement* (RNCS) und dem *National Curriculum Statement* (NCS) die

ersten Nachbesserungen am C2005. Kritisiert wurde im Zuge der Umstellung, dass Lehrer/-innen nicht ausreichend auf das neue System vorbereitet worden waren. Auch hatten Lehrkräfte nach dem NCS zu weites Ermessen und Autonomie bei der Gestaltung des Unterrichts. Scharfe Kritik am neuen System kam vonseiten der höheren Bildungsinstitute, die anführten, dass die Vorbereitung der Schüler/-innen in Grund- und Sekundarstufe unzureichend sei und dies das Niveau der Hochschulbildung stark beeinträchtigt. Mit den *Curriculum and Assessment Policy Statements* (CAPS) wurde sodann 2012 erneut nachgebessert. Lehrer/-innen erhielten eine konkrete Anleitung für den Unterricht und die Prüfungsanforderungen in den einzelnen LAs wurden erhöht. In künftigen Lehrplanrevisionen werden Weiterentwicklungen der OBE erwartet, die bspw. noch wesentlich mehr ins Detail gehen und eine Planung für jede einzelne Unterrichtsstunde enthalten (vgl. RAMRATHAN 2015).

Im Hinblick auf die berufliche Aus- und Weiterbildung ist – nach der Beseitigung der Folgen der rassistischen Segregation im Bildungssystem – die drastisch gestiegenen Zahlen der Student/-innen eine der größten Herausforderungen. Der Bildungsweg zu den tertiären Bildungseinrichtungen steht nun nicht mehr nur der weißen Bevölkerung offen. Die Ausbildung in den Betrieben, welche im Zuge der Reformen nach 1994 abgeschafft worden war, sollte nach Möglichkeit wieder als fester Bestandteil der beruflichen Ausbildung etabliert werden. Vor 1994 hatte die Ausbildung einen deutlich stärkeren Praxisbezug. Einer der wichtigsten Punkte liegt in der Entwicklung von Curricula durch das DHET für die Ausbildung von beruflichem Lehrpersonal, welche nunmehr ausschließlich an den Universitäten stattfindet. Einen Wiederaufbau und Ausbau von separaten Institutionen zur Ausbildung von Lehrpersonal für den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird es laut DHET nicht geben (vgl. INTERVIEW DR. NARSEE 2018). Viele der Institute zur Ausbildung von Lehrpersonal wurden im Rahmen der Reformen nach dem Ende der Apartheid in Universitäten integriert oder aus Kostengründen geschlossen (vgl. CHISHOLM 2009).

3.3 Hauptakteure auf Regierungsebene

Die rasanten Veränderungen im Staatssektor infolge des Endes der Apartheid haben sich in der Entwicklung des Bildungssektors deutlich niedergeschlagen. Zu den wichtigsten institutionellen Veränderungen gehören:

- die Schaffung der *South African Qualifications Authority* (SAQA) im Jahr 1995 mit dem Ziel, Bildungsabschlüsse nach dem *National Qualifications Framework* (NQF) zu bewerten und zu vergleichen (mehr zu SAQA in Kapitel 5.4);

- die Anerkennung privater (statt nur öffentlicher) Einrichtungen als Hochschulen durch den *Higher Education Act 101* von 1997 und
- die Zentralisierung der Verantwortung für Hochschulbildung, Ausbildung und Training beim DHET ab 2009. Zuvor war die Verwaltung der Hochschulbildung sowie der beruflichen und technischen Ausbildung dem Arbeitsministerium unterstellt.

Vor 2009 waren die Ministerien für Bildung und Arbeit nicht immer gut koordiniert. Dem 2009 neu gegründeten DHET wurde sodann die Verantwortung für die Umsetzung eines der 14 Ziele der südafrikanischen Regierung im Rahmen des *National Development Plan* (NDP) übertragen, namentlich die umfassende und integrative Entwicklung und Förderung der südafrikanischen Arbeitskräfte (vgl. BRAND SOUTH AFRICA 2017). Diese Zielvorgabe (sog. *Outcome 5*) wurde durch einen Anstieg der staatlichen Bildungsausgaben unterstützt. So gab die südafrikanische Regierung beispielsweise im Jahr 2018 rund 19 Prozent des Staatshaushalts für Bildung aus (UNESCO 2020).

Auch 2020 wird ein Großteil des südafrikanischen Budgets für die Bereiche Bildung und Kultur (ZAR 396,5 Mrd.), soziale Entwicklung (ZAR 309,5 Mrd.) und Gesundheit (ZAR 229,7 Mrd.) ausgegeben. Abbildung 4 zeigt die Aufschlüsselung der Bildungs- und Kulturausgaben im Detail.

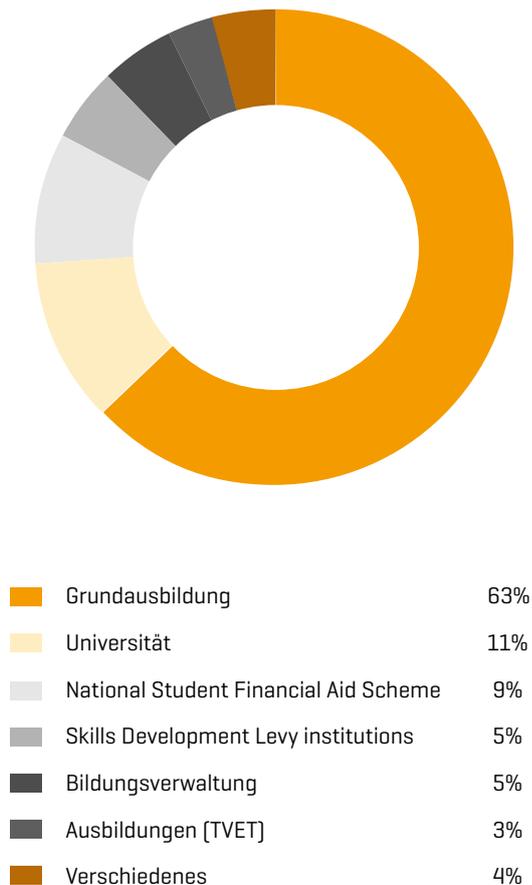
Das südafrikanische Bildungssystem wird außerdem von einer zweiten Behörde auf Regierungsebene ergänzt, dem *Department of Basic Education* (DBE), welches für die Grund- und Sekundarschulen zuständig ist. Das DBE befasst sich mit allen Schulen, die Lehrpläne aus den Klassen „R“ bis zwölf anbieten („R“ steht für *reception* und ist eine Eingangsstufe), einschließlich Alphabetisierungsprogramme für Erwachsene. Ziel des DBE ist es, ein modernes südafrikanisches Schulsystem zu entwickeln.

Die neun Provinzen Südafrikas verfügen über eigene Bildungsabteilungen, die für die Umsetzung der nationalen Richtlinien zuständig sind.

Die *National Skills Authority* (NSA) ist ein beratendes Gremium, welches das DHET in folgenden Bereichen unterstützt:

- Politik, Strategie, Umsetzung der bildungspolitischen Richtlinien;
- Zusammenarbeit mit den *Sector Education and Training Authorities* (SETAs) in Bezug auf Politik, Strategie und sektorale Qualifikationspläne;
- Umsetzung der *National Skills Development Strategy* (NSDS) (vgl. SOUTH AFRICAN GOVERNMENT 2018).

Abbildung 4: Ausgaben Bildung und Kultur 2020 in ZAR Milliarden



Quelle: National Treasury, 2020

3.4 Gesetzliche Grundlagen für Bildung in Südafrika

Das Recht auf Bildung ist in Südafrikas Verfassung von 1996 verankert, die als „transformatives“ Gesetzeswerk bezeichnet wird, da es versucht, die aus dem Apartheid-Regime resultierenden Ungleichheiten zu beseitigen. Die Verfassung garantiert, dass jede Person [einschließlich Nichtbürger] in Südafrika das Recht auf Zugang zur Grundbildung hat, was sich letztlich in allen südafrikanischen Gesetzen und politischen Richtlinien widerspiegelt.

Das Grundrecht auf Bildung inklusive Erwachsenenbildung und Aus- und Weiterbildung findet sich in Artikel 29 [1] (a) und (b) der Verfassung:

“Everyone has the right –
[a] to a basic education, including **adult basic education**; and
[b] to **further education**, which the state, through reasonable measures, must make progressively available and accessible”
[vgl. SOUTH AFRICAN GOVERNMENT 2018a].

Im Übrigen sind die südafrikanischen Bildungsgesetze wie der South African Education Act, No. 84 of 1996 und der South African Schools Act, No. 84 of 1996 [SASA] auf der Webseite des DBE unter: <https://www.education.gov.za/Resources/Legislation/Acts.aspx> einzusehen. .

Für die Berufsbildung sind die folgenden Gesetze von Relevanz:

- Higher Education Act, No. 101 of 1997;
- Skills Development Act, No. 97 of 1998;
- Skills Development Levies Act, No. 9 of 1999 und
- Continuing Education and Training Act, No. 16 of 2006 [CET] [als Nachfolger des FET Act [1999] und des FET Colleges Act [2006].

Zu den wichtigsten politischen Programmen zur Förderung der Aus- und Weiterbildung in Südafrika gehören das *Green Paper on Post-School Education and Training* aus 2012 [vgl. DHET 2012] und das *White Paper for Post-School Education and Training* aus 2013 [vgl. DHET 2013].

Das *Green Paper* thematisiert die größten Herausforderungen des Hochschul- und Ausbildungssystems sowie mögliche Lösungsansätze. Zu den Herausforderungen gehören:

- Ungleichheiten in Bezug auf Bildungsmöglichkeiten und Chancen eines erfolgreichen Abschlusses;
- schlechte Zukunftschancen für eine große Anzahl junger Menschen, wenn keine großen Veränderungen im Bildungssystem vorgenommen werden und
- dass das Hochschul- und Ausbildungssystem nicht den Bedürfnissen der Wirtschaft und der Gesellschaft entspricht.

Als Lösungsansatz schlägt das *Green Paper* einen umfassenden Ausbau des TVET-Sektors vor. Neben einer Erhöhung von Schülerinnen und Schülern [Ziel sind 4 Millionen bis 2030] soll ein Fokus auf der Qualitätssteigerung der Ausbildung liegen. Diese Qualitätssteigerung soll u. a. die Ausbildung von Berufsschulleitung, Berufsschullehrerinnen und -lehrern sowie ein verbessertes System zur Unterstützung von Schülerinnen und Schülern umfassen. Darüber hinaus enthält das *Green Paper*

die Idee zur Gründung der *Community Education and Training Centres* (CETCs) zur Erwachsenenbildung (mehr dazu in Kapitel 3.5). Eine weitere wichtige Initiative, die im *Green Paper* vorgeschlagen wird, ist die Einrichtung des *South African Institute for Vocational and Continuing Education and Training* (SAIVCET) als Schlüsselement einer langfristigen Strategie zum Aufbau institutioneller Kapazitäten.

Das *White Paper* definiert die Schwerpunkte und Prioritäten des DHET und ermöglicht somit die Gestaltung von Zukunftsstrategien und -plänen. Es knüpft an das *Green Paper* an und beschreibt eine Zukunftsvision für das Hochschul-, Ausbildungs- und Trainingssystem, das bis 2030 erreicht werden soll. Die Hauptziele des *White Papers* sind:

- ein Ausbildungssystem, das den Aufbau eines gerechten, nicht rassistischen, nicht sexistischen und demokratischen Südafrikas unterstützt;
- ein einheitliches, koordiniertes Ausbildungssystem;
- erweiterter Zugang, verbesserte Qualität und größere Angebotsvielfalt;
- eine stärkere und kooperativere Beziehung zwischen Ausbildungseinrichtungen und Arbeitsplatz und
- ein Ausbildungssystem, das auf die Bedürfnisse der individuellen Schülerinnen und Schüler sowie Arbeitgeber im öffentlichen als auch im privaten Sektor eingeht.

3.5 Bildungssystem

Aufgrund der bereits beschriebenen historischen Wurzeln ähnelt das südafrikanische Bildungssystem dem britischen, auch erkennbar an der Tradition der Schuluniformen für alle Schulen, egal ob öffentlich oder privat. Das Grundbildungssystem (Grund- und Sekundarschule) in Südafrika umfasst zwölf Klassen (bzw. 13 Jahre, wenn die Klasse „R“ mitgezählt wird), die zur Abiturprüfung (in Südafrika: *matric*) führt. Die sog. *Basic Education* umfasst neun Schuljahre mit einer allgemeinen Schulpflicht vom siebten bis zum 15. Lebensjahr. Am Ende der neunten Klasse erhalten die Schülerinnen und Schüler das *General Education and Training Certificate* (GETC), welches Level 1 des sog. *National Qualifications Framework* (NQF) repräsentiert. Mit Abschluss der zwölften Klasse können die Schüler/-innen das sogenannte *National Senior Certificate* (*matric* – Level 4 des NQF) ablegen. Das südafrikanische Bildungssystem wird in Abbildung 5 veranschaulicht.

Die qualitative Einordnung der Abschlüsse an Schulen und Hochschulen wird anhand des sog. *National Qualifications Framework* (NQF) vorgenommen. Abbildung 6 zeigt eine Übersicht zum NQF.

Die Berufsbildung findet in Südafrika in den folgenden Institutionen statt:

- Technische und berufliche Bildungs- und Ausbildungszentren: *TVET Colleges* (*Technical and Vocational Education and Training Centres*; früher sog. *FET – Further Education and Training Colleges*);
- Erwachsenenbildungszentren (CETCs – *Community Education and Training Centres* und *CLCs – Community Learning Centres*) (früher sog. *ABET – Adult Basic Education and Training Centres*);
- Technische Universitäten (*Technical Universities*) (früher sog. *Technicons*);
- Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz gefördert durch die SETAs (*Sector Education and Training Authority* ; separater branchenspezifischer Strang für Berufsbildung; nähere Informationen dazu unten in Kapitel 4.1.4).

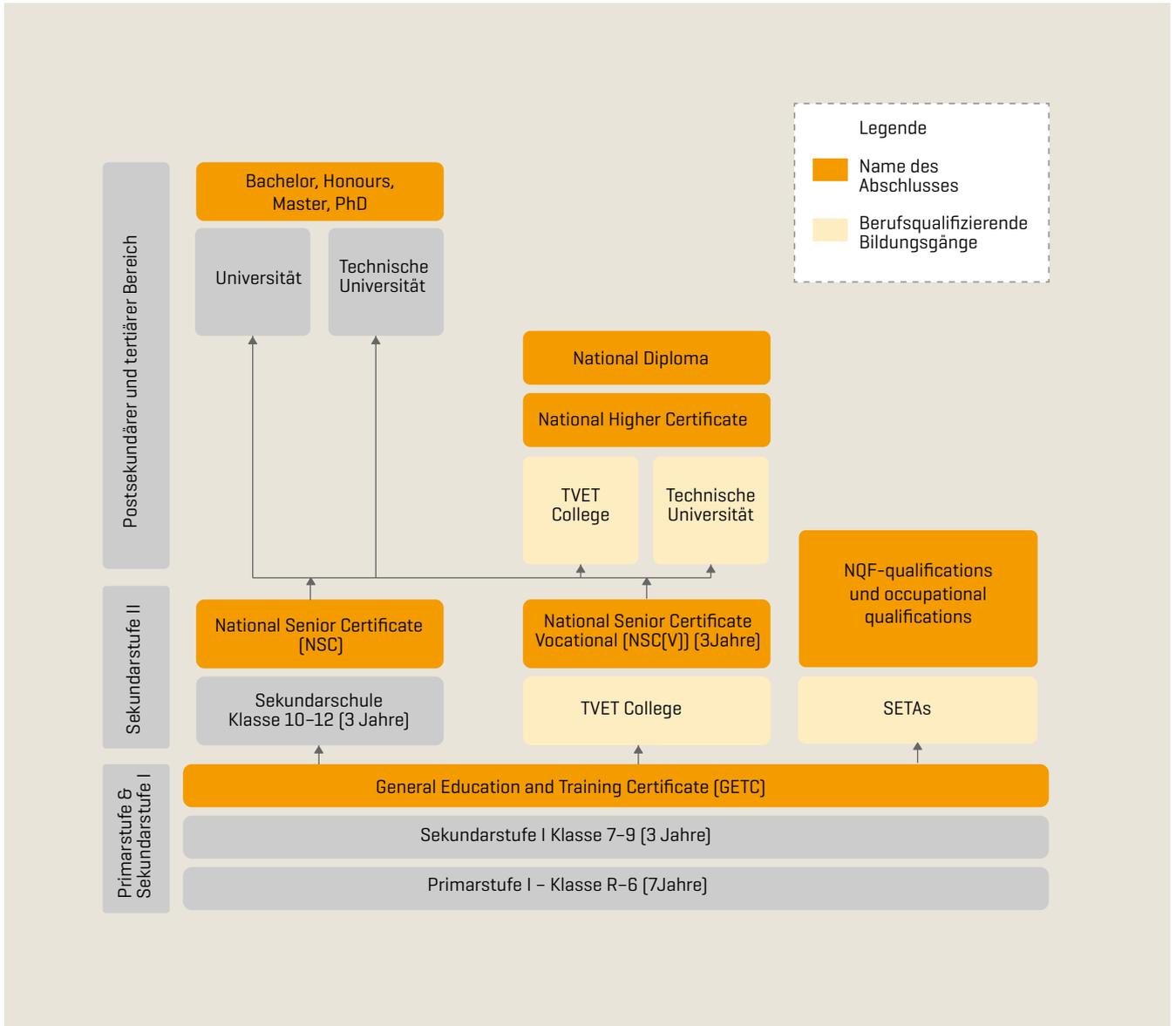
TVET Colleges

Die gesetzliche Grundlage für die *TVET Colleges* bildet der sog. *Continuing Education and Training Act, No. 16 of 2006* (CET Act). Die *TVET Colleges* bieten drei Kategorien an Qualifikationen und Teil-Qualifikationen an:

- das *National Certificate [Vocational]* (NC[V]);
- das *National Accredited Technical Education Diploma – NATED* oder *Report 191*;
- das *National Higher Certificate* (vgl. TVET 2018; mehr dazu in Kapitel 4.1.1).

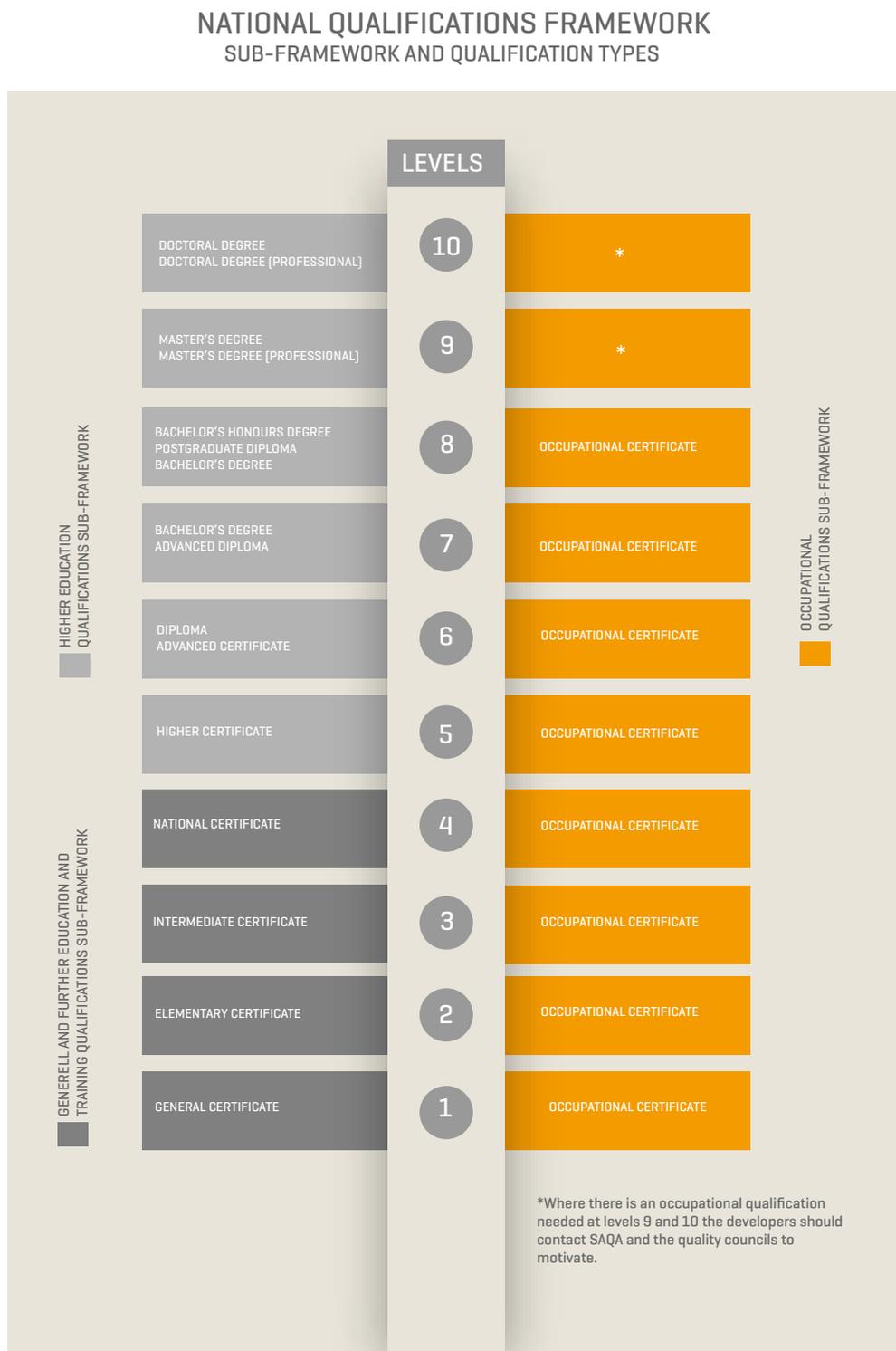
Die *TVET Colleges* sind grundsätzlich mit der deutschen Idee der Berufsschulen vergleichbar. Der Lehrplan ist auf die Praxis ausgerichtet. Elemente eines „dualen Systems“, wie in Deutschland üblich, werden an den *TVET Colleges* grds. nicht angewandt. Zwar bieten einige *TVET Colleges* ein sog. *work integrated learning* an. Das bezieht sich jedoch auf Praktika und die generelle Unterstützung, nach dem Abschluss eine Arbeitsstelle zu finden.

Abbildung 5: Das südafrikanische Bildungssystem



Quelle: Deutsche Industrie- und Handelskammer für das südliche Afrika

Abbildung 6: National Qualifications Framework (NQF)



Quelle: SAQA 2015

An öffentlichen und privaten *TVET Colleges* können grundsätzlich die gleichen Abschlüsse erlangt werden. Unter anderem werden die folgenden Programme angeboten: Bauwesen, Elektrotechnik und Mechanik, IKT und Computernetzwerke, Gastronomie und Tourismus, Friseurlehren, frühkindliche Entwicklung, Management (Finanzen, Personalwesen, Marketing, Verwaltung). Tabelle 3 listet die Anzahl von Schülerinnen und Schülern von öffentlichen *TVET Colleges* der unterschiedlichen Fächer des *National Certificate (Vocational)* auf.

Zugang zu *TVET Colleges*

Trotz weitreichender Reformbemühungen sind über das Abitur (matric) hinaus in der Bevölkerung die genauen Zugangsvor-

aussetzungen für *TVET Colleges* oder technische Universitäten oft unbekannt. Um sich an einem *TVET College* einschreiben zu können, müssen die Schüler/-innen die Klassen eins bis neun abgeschlossen haben, einige wechseln jedoch auch noch nach Klasse zwölf.

Um sich an Universitäten zu bewerben, benötigen die Studierenden mindestens ein *National Senior Certificate (NSC oder matric)*. Je nach Ergebnis, befähigt dieses für ein Bachelor- oder aber für ein Diplom-Studium an Technischen Universitäten (vgl. BRANSON und KAHN 2017).

Der Zugang zu *TVET Colleges* ist aufgrund der geringeren Voraussetzungen einfacher als der zu Universitäten. Im Ergebnis

Tabelle 3: Anzahl von Schülerinnen und Schülern der NC[V] Programme an öffentlichen *TVET Colleges*, 2018

Programm	NC[V] Level 2		NC[V] Level 3		NC[V] Level 4		NC[V] Level 2-4		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Gesamt
1. Baugewerbe	1.995	2.775	1.246	1.231	965	838	4.206	4.844	9.050
2. Technisches Zeichnen	36	90	13	32	19	35	68	157	225
3. Bildung und Entwicklung	1.213	110	751	69	669	46	2.633	225	2.858
4. Elektrische Infrastruktur	4.032	4.565	2.165	2.035	1.708	1.425	7.905	8.025	15.930
5. Metallgewerbe	2.649	5.911	1.609	2.941	1.385	2.225	5.643	11.077	16.720
6. Finanzwesen und Buchhaltung	2.691	1.103	1.628	474	1.577	438	5.896	2.015	7.911
7. Gastronomie und Hotelgewerbe	3.087	970	1.984	493	1.565	367	6.636	1.830	8.466
8. Informationstechnologie und Informatik	1.822	2.053	922	838	808	676	3.552	3.567	7.119
9. Management	2.195	969	1.334	464	1.023	337	4.552	1.770	6.322
10. Marketing	1.661	1.074	1.048	517	1.131	370	3.840	1.961	5.801
11. Mechatronik	182	211	89	136	123	99	394	446	840
12. Verwaltung	9.694	2.410	6.492	1.388	6.556	1.155	22.742	4.953	27.695
13. Landwirtschaft	1.176	672	800	397	653	370	2.629	1.439	4.068
14. Gesundheit	485	35	210	22	688	75	1.383	132	1.515
15. Anlagenbetrieb	172	47	151	45	104	28	427	120	547
16. Zivile Sicherheit	1.307	810	792	526	720	473	2.819	1.809	4.628
17. Tourismus	2.808	1.416	1.629	674	1.220	479	5.657	2.569	8.226
18. Transport und Logistik	948	636	623	355	466	263	2.037	1.254	3.291
Gesamt	38.153	25.857	23.486	12.637	21.380	9.699	83.019	48.193	131.212

Quelle: DHET: *Statistics on Post-School Education and Training in South Africa 2019*

wechseln daher grundsätzlich vorwiegend die schwächeren Schüler/-innen auf ein TVET College. Zahlen aus 2018 belegen, dass sich etwa 58 Prozent der Schüler/-innen bei Universitäten einschrieben und etwa nur ein Drittel bei den TVET Colleges (vgl. DHET 2020). Abbildung 7 veranschaulicht die prozentuale Verteilung der Einschreibungen von Schülerinnen und Schülern in tertiären Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen.

Community Education and Training Colleges und Community Learning Centres

Die im April 2015 neu geschaffenen *Community Education and Training Colleges* [CETCs] und umbenannten *Community Learning Centres* [CLCs] basieren ebenfalls auf dem *CET Act* und bieten Weiterbildung für Schulabgänger/-innen und Erwachsene an, die dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern und/oder Fortschritte machen wollen im Hinblick auf eine spätere Ausbildung an einem *TVET College* oder einer Universität. Es gibt neun CETCs, eines für jede der neun Provinzen Südafrikas und 3.279 CLCs, die den CETCs zugeordnet sind. Das Bildungsangebot der CETCs richtet sich in erster Linie an die Schulabgänger/-innen und Erwachsenen, denen es an einer ausreichenden Qualifikation für die Zulassung an ein *TVET College* oder einer Universität fehlt.

Öffentliche und private Bildungseinrichtungen, no-fee schools

Öffentliche und private Bildungseinrichtungen, no-fee schools

Der Anteil an privaten Bildungseinrichtungen in Südafrika ist hoch. Grundsätzlich ist Bildung in Südafrika kostenpflichtig, wobei die Gebühren an öffentlichen Schulen wesentlich geringer sind als an privaten. Auf Basis des *Education Laws Amendment Act No. 24 of 2005* wurden ab 2007 sog. *no-fee schools* geschaffen, um den Zugang zu Bildung auch für die ärmeren Bevölkerungsschichten zu gewährleisten (vgl. DBE 2018). Der Anteil der Schüler/-innen, die von der Zahlung von Schulgebühren befreit waren, stieg dadurch von 21,4 Prozent [2007] auf 67,2 Prozent 2018 [2018; vgl. DGCIS 2019, S. 90].

Nach dem Anfang 2020 vorgelegten Bericht des DHET gab es zum Stichtag 2018 in Südafrika (vgl. DHET 2020, S. 6):

- 26 öffentliche *Higher Education Institutions* (HEIs),
- 124 registrierte private HEIs,
- 50 *TVET Colleges*,
- 299 registrierte private *Colleges* und
- 9 *Community Education and Training* [CET] *Colleges*

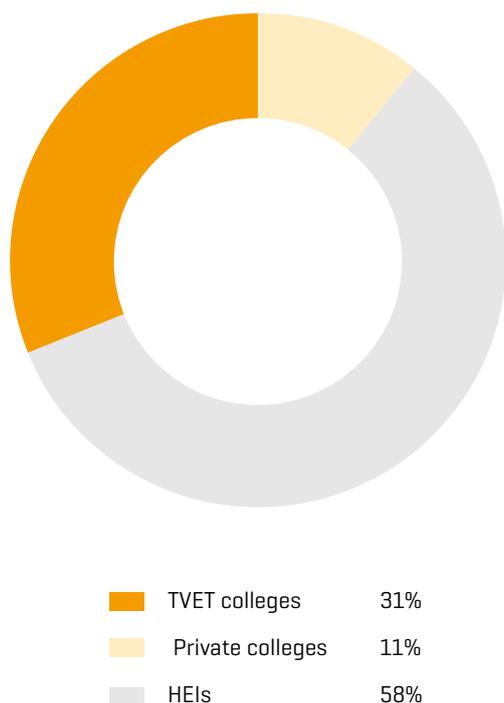
HEIs sind Institutionen, deren Qualifikationen den Anforderungen des *Higher Education Qualifications Sub-Framework* [HEQSF] entsprechen. Der HEQSF ist eine Unterkategorie des *National Qualifications Framework* gemäß des *South African Qualifications Authority Act* aus 1995 (vgl. CHE 2018a) und betrifft insbesondere Universitäten und Hochschulen.

2018 waren rund 650.000 Lernende in *TVET Colleges* eingeschrieben. Davon besuchten rund ein Drittel private Colleges. Tabelle 4 zeigt die Anzahl der jeweiligen Bildungseinrichtungen und Einschreibungszahlen im Bereich der Hochschul- und Berufsbildung.

Universitäten [verschiedene Typen]

Die 26 Hochschulen wiederum werden in drei Typen unterteilt: 1) elf sog. *traditional universities*, 2) neun *comprehensive universities* und 3) sechs technische Universitäten (vgl. BRANSON und KAHN 2017).

Abbildung 7: Prozentuale Verteilung der Einschreibungen in tertiären Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, 2018



Quelle: *Statistics on Post-School Education and Training in South Africa 2020*

Tabelle 4: Anzahl der Öffentlichen und Privaten Bildungseinrichtungen im Bereich der Hochschul- und Berufsbildung, 2018

	HEIs			Colleges				Gesamt PSET
	Öffentlich	Privat	Gesamt	TVET	CET	Privat	Gesamt	
Anzahl der Institutionen	26	124	150	50	9	299	358	508
Anzahl der Studentinnen und Studenten	1.085.568	197.898	1.283.466	657.133	100.286	219.837	977.256	2.260.722

Quelle: DHET: Statistics on Post-School Education and Training in South Africa 2019

Traditional universities repräsentieren die akademische Laufbahn in Südafrika. Diese Universitäten bieten Bachelor-Abschlüsse wie den *Bachelor of Arts* (BA) oder den *Bachelor of Science* (Bsc) an. Weiterführend werden *Honours*-Abschlüsse, Master- und Doktorstudien ermöglicht.

Technische Universitäten bieten hingegen im Schwerpunkt berufsorientierte Bachelor-Studiengänge inklusive Pflichtpraktika an. Sie zeichnen sich durch die Verbindung von Praxis und Theorie in den Lehrplänen aus und ähneln den deutschen Fachhochschulen.

Comprehensive universities sind ein 2002 neu geschaffener Typus von übergreifenden Universitäten, deren Programm sowohl Elemente der akademischen Ausbildung an den traditionellen Universitäten als auch Elemente der Ausbildung an den technischen Universitäten enthält (vgl. DHET 2020). Das Konzept der *comprehensive universities* ist mit dem der Gesamthochschulen in Deutschland vergleichbar.



Südafrikanische Studentin

3.6 Bildungspolitische Rahmenbedingungen

Die mittelfristigen Ziele des *National Development Plan (NDP)* der Regierung sehen vor, dass alle Südafrikaner/-innen bis 2030 (sog. Vision 2030) Zugang zu Bildung und Ausbildung von höchster Qualität erhalten sollen. Dies soll zu einer deutlichen Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten der Lernenden nach Abschluss ihrer Ausbildung führen (vgl. DHET 2020).

Im White Paper for Post-School Education and Training des DHET von 2013 wurde der Fokus auf die Steigerung der Studentenzahlen an *TVET Colleges* gesetzt. Demgemäß sollen nach den Zielsetzungen des DHET künftig die Studentenzahlen an *TVET Colleges* diejenigen an öffentlichen Universitäten deutlich übersteigen. Formuliertes Ziel sind 2,5 Mio. TVET-Studienanfänger/-innen bis 2030 (vgl. BRANSON und KAHN 2017).

Die OECD äußerte sich 2014 im Rahmen ihres Skills beyond School Review of South Africa-Report zu dem kommunizierten Ziel, die Einschreibungen an *TVET Colleges* signifikant zu verbessern. Die Empfehlungen, wie Südafrika dieses ehrgeizige Ziel erreichen kann, lauteten wie folgt:

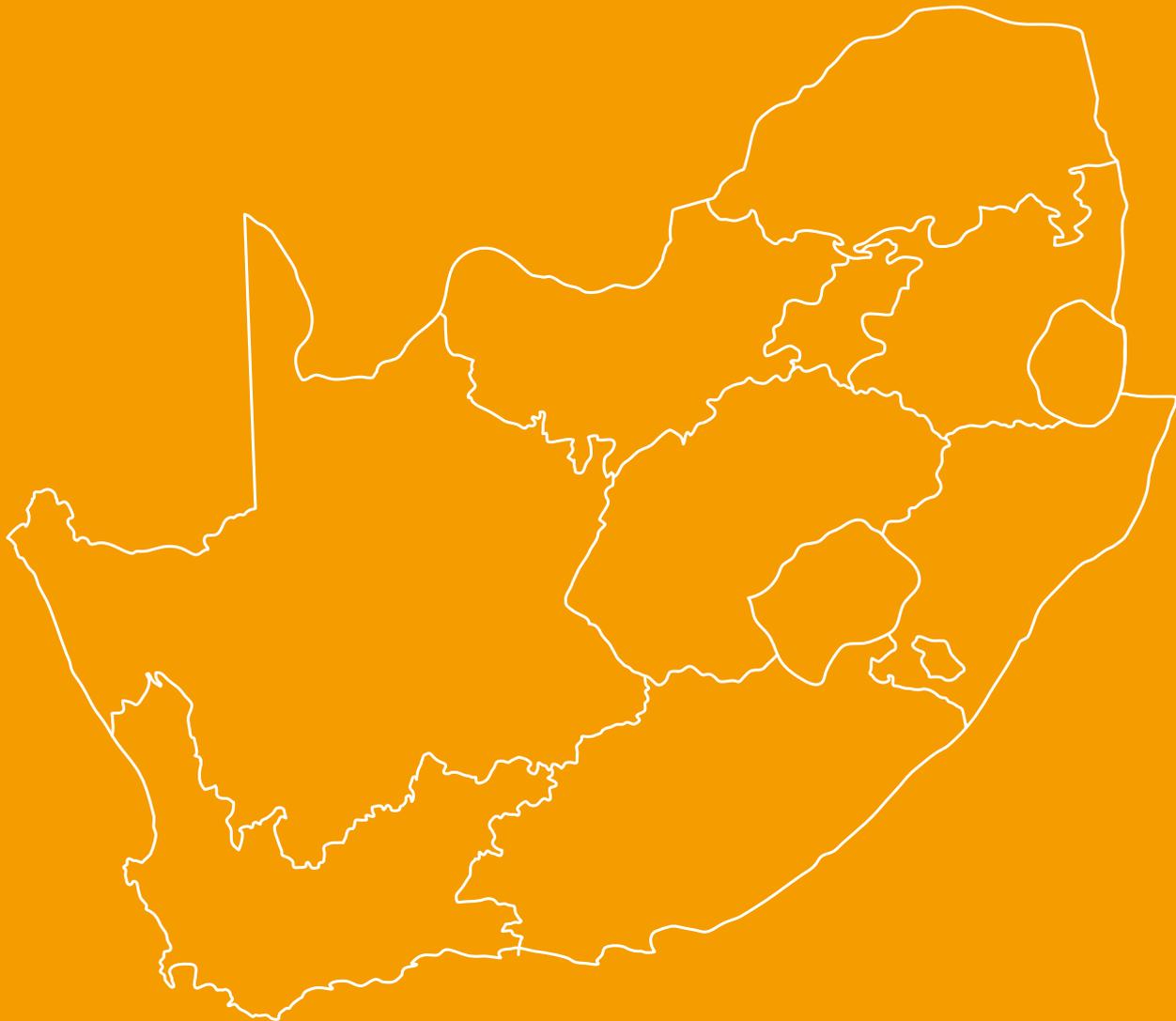
Tabelle 5: Konkrete Handlungsempfehlung für Südafrika der OECD, 2014

Kategorie	Konkrete Handlungsempfehlung
Vereinfachung des Bildungswegs „Berufsbildung“	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Zusammenlegung der Berufsbildungsprogramme für die Sekundarstufe II in zwei Hauptspuren (einmal schulbasiert, einmal arbeitsbasiert); ▸ Entwicklung eines Programms zum Quereinstieg in die Ausbildung für erwachsene Schüler/-innen; ▸ Stärkere Bewerbung von Ausbildungsberufen bei Abiturient/-innen; ▸ Verbesserung der Durchlässigkeit des Bildungssystems.
Partnerschaften zwischen Berufsausbildung und Wirtschaft ausbauen	<p>Anpassung der Inhalte der Berufsausbildung an die Bedürfnisse des [Arbeits-]Marktes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Obligatorisches Lernen am Arbeitsplatz (keine starre Sequenz von Theorie- und Praxisteil der Ausbildung, sondern integriertes Lernen am Arbeitsplatz); ▸ Koordinierung der Berufsausbildung durch ein strategisches Gremium, das auch Industrievertreter umfasst; ▸ Beibehaltung eines nationalen Lehrplans bei gleichzeitiger Flexibilisierung einzelner Teile, um eine Anpassung an lokale Bedürfnisse durch das Bildungspersonal vornehmen zu können; ▸ Investition in bessere Daten; insbesondere für die Berufsberatung sind detaillierte Arbeitsmarktergebnisse erforderlich.
Abgabenerhebung	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Finanzierungsreform der <i>Skills Development Levy</i>, um Verantwortung der Förderung auf den National Skills Fund zu verlagern und die Verwaltung von obligatorischen Zuschüssen zu vereinfachen.

Kategorie	Konkrete Handlungsempfehlung
Finanzierung der <i>TVET Colleges</i>	Finanzierungsformel sollte enthalten: <ul style="list-style-type: none"> ▸ die zusätzlichen Kosten für die Infrastruktur in ländlichen Gebieten; ▸ die zusätzlichen Kosten für die Berücksichtigung von benachteiligten Schülerinnen und Schülern; ▸ Anreize für <i>TVET Colleges</i>, die Abschlussquoten zu verbessern.
Weiterbildung für Berufsschullehrkräfte und -leitung	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Weiterbildung von Berufsschullehrerinnen und -lehrern mit Augenmerk auf das Gleichgewicht zwischen pädagogischen Fähigkeiten und Berufserfahrung; ▸ Förderung einer effektiven Berufsschulleitung durch systematischeres Training für angehende und derzeitige Berufsschulleiter/-innen.
Unterstützung von Abschlüssen und Übergängen	Bekämpfung von niedrigen Abschlussquoten: <ul style="list-style-type: none"> ▸ Bereitstellung von gezielter Unterstützung, um ein angemessenes Lese-, Schreib- und Rechenniveau für Berufsschüler/-innen sicherzustellen; ▸ Schaffung von Anreizen für Schüler/-innen und Schulen, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen; ▸ Aufzeigen von Karrierelaufbahnen durch geschultes Berufsberatungspersonal bereits vor und auch während der Ausbildung.

Quelle: FIELD et al. 2014

VI. Struktur des Ausbildungssystems



4.1. Berufsbildung in Südafrika

EXKURS: Die wichtigsten Eckpfeiler der Reformen im TVET-Bereich seit 1994

1. Politische Agenda: *TVET Colleges* wurden auf Initiative des DHET in den letzten zehn Jahren verstärkt als Alternative zu Universitäten bei jungen Menschen beworben. Es sollen wesentlich mehr Schulabgänger/-innen für die *TVET Colleges* gewonnen werden.

2. Qualifikationen: Vor 1994 wurde an den *TVET Colleges* lediglich das *National Technical Educational Diploma* (NATED) angeboten. Derzeit bieten die *TVET Colleges* die folgenden drei Qualifikationen an: NATED, *National Certificate [Vocational]* [NC(V)] und seit Kurzem auch die sog. *Occupational qualifications*.

3. Politische Verantwortung: Die Zuständigkeit für die *TVET Colleges* wurde 2015 von der Provinzebene auf die nationale Ebene übertragen. Vor 1994 wurden die *TVET Colleges* nach den Vorgaben der Apartheidspolitik von verschiedenen und nach Ethnie unterteilten Abteilungen geleitet.

4. Umbenennung von Hochschulen: Im Jahr 1994 hießen die berufsbildenden Einrichtungen „Technische Hochschulen“, 1999 wurden sie in *Further Education and Training* (FET) *Colleges* umbenannt und ab 2006 wurden sie als *Technical Vocational Education and Training* (TVET) *Colleges* deklariert.

5. Institutionelle Umstrukturierung: Anfang 2000 wurden 150 technische Hochschulen zusammengelegt, um 50 neue *TVET Colleges* zu gründen.

6. Gesetzgebung: Die Gesetzgebung hat sich im Laufe der Jahre geändert. Im Jahr 1999 war die gesetzliche Grundlage für die berufsbildenden Hochschulen der sog. FET Act; 2006 war es der FET *Colleges Act* und noch im gleichen Jahr wurde dieses Gesetz ersetzt durch den *Continuing Education and Training Act*.

7. Programme und Lehrpläne: Die *TVET Colleges* bieten derzeit die NC(V)-Qualifikationen an, die der Klasse zwölf (*matric*) entsprechen. Im Rahmen des NATED-Programms wird das sog. *National N Diploma* erworben, welches dem NQF - Level Nr. 6 entspricht, und stets einen praktischen Teil im Rahmen der Ausbildung vorsieht. Außerdem werden neu die sog. *Occupational qualifications* angeboten.

8. Finanzierung: Die Neuorganisation der Finanzierung hat dazu geführt, dass die meisten Schülerinnen und Schüler an *TVET Colleges* keine Studiengebühren mehr zahlen müssen. Sie erhalten auch finanzielle Unterstützung für Unterkunft, Lehrbücher und Transport. Darüber hinaus haben sich die Mittelzuweisungen für *TVET Colleges* deutlich erhöht.

9. NQF: Die Einführung eines einheitlichen, nationalen Qualifikationsrahmens (*National Qualifications Framework* – NQF) in Südafrika hat die Art der angebotenen Programme und Qualifikationen auch für den TVET-Bereich beeinflusst.

10. Regionen: Das DHET richtete ab 2015 regionale Strukturen ein, um mithilfe von Außenstellen die örtliche Verwaltung der *TVET Colleges* zu unterstützen.



Schweißarbeiten auf einer Baustelle

4.1.1 TVET Colleges

Die *Technical and Vocational Education and Training Colleges*, die früher als *Further Education and Training (FET) Colleges* bezeichnet wurden, richten sich an zwei verschiedene Zielgruppen. Auf der einen Seite an Schüler/-innen, die statt einer traditionellen Abiturprüfung ein berufsbegleitendes Studium absolvieren wollen, und auf der anderen Seite an Schüler/-innen, die nach Abschluss ihrer Schulausbildung nicht die Voraussetzungen für den Universitätszugang erfüllen, aber dennoch einen höheren Abschluss anstreben.

Wie bereits ausgeführt, können Absolvent/-innen der neunten Klasse die *TVET Colleges* besuchen. Es gibt derzeit 50 öffentliche *TVET Colleges* in Südafrika. 2018 lernten insgesamt 657.133 Schüler/-innen an öffentlichen *TVET Colleges*, wo sie die Möglichkeit haben, das *National Accredited Technical Education Diploma* (NATED bzw. 'Report 191'), das *National Certificate (Vocational)* (NC[V]) oder das *National Higher Certificate* zu erwerben.

Mit knapp unter 500.000 Schülerinnen und Schülern waren 2018 die NATED-Programme die gefragtesten Programme an öffentlichen *TVET Colleges* (DHET 2020). Im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützen die staatlichen *TVET Colleges* erfolgreiche Absolvent/-innen bei der Vermittlung von *Job-Shadowing*-Positionen und Praktika (vgl. TVET 2018).

Die NATED-Programme sind in der Regel Dreijahresprogramme und unterteilen sich in 18 Monate theoretischen Unterricht an einem *TVET College* und 18 Monate praktische Anwendung im Unternehmen. Die Programme werden unterteilt in die Teilqualifikationen N1 bis N6, die jeweils aufeinander aufbauen. Nach vollständiger Absolvierung des NATED-Programms erhält die Schülerin oder der Schüler ein Diploma, das dem NQF Level 6 entspricht. Die NATED-Programme gibt es allerdings nur für bestimmte Ausbildungszweige, u. a. Ingenieurwesen, Betriebswirtschaft, Personalverwaltung und öffentliche Verwaltung.

Die *National Certificate (Vocational)/NC[V]*-Programme wurden 2007 eingeführt und repräsentieren ebenfalls einen gemischten theoretischen und praktischen Ansatz (vgl. DEHT 2020). Das NC[V]-Programm ist ein Dreijahresprogramm und der zugehörige Abschluss, das Level 4 Certificate, entspricht als Qualifikation dem südafrikanischen Abitur (*matric*). Im Gegensatz zur klassischen Schule mit Abitur, weist das NC[V]-Programm aber eine praktische Ausrichtung in einem bestimmten Industriezweig auf.

Das *National Higher Certificate* steht fachlich zwischen dem NC[V] und dem Diploma des NATED-Programms und entspricht dem NQF Level 5. Die Dauer hängt vom jeweiligen Programm ab und beträgt meist ein oder zwei Jahre. Eintrittsvoraussetzung ist das Abitur (vgl. TVET 2018). Tabelle 6 zeigt eine Übersicht der TVET-Abschlüsse mit den entsprechenden NQF Level:

Tabelle 6: TVET-Abschlüsse und NQF Level

TVET-Abschluss	NQF-Level
NATED	6
National Higher Certificate	5
National Certificate (Vocational)	4

Quelle: eigene Darstellung

Neben diesen Abschlüssen werden an *TVET Colleges* auch die neu entworfenen sog. *Occupational qualifications* angeboten. Dabei handelt es sich um unterschiedliche berufsbezogene Qualifikationen, Teilqualifikationen, Programme und Kurse. Diese Programme sehen ebenfalls einen praktischen Teil im Unternehmen vor (vgl. INTERVIEW DR. NARSEE 2018). *Occupational qualifications* werden vom *Qualifications Council of Trades and Occupations* (QCTO) betreut und im Gegensatz zu NATED nicht staatlich gefördert (vgl. SAQA 2018).

In Übereinstimmung mit den o. g. Empfehlungen der OECD formulierte das DHET die Hauptziele auf dem Weg zur Steigerung der *TVET College*-Einschreibungen auf 2,5 Mio. bis 2030 wie folgt:

- Verbesserung des Managements und der Qualität des beruflichen Unterrichts;
- verstärkte Reaktionsfähigkeit auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes;
- bessere Unterstützung von Schülerinnen und Schülern (insbesondere durch das *National Student Financial Aid Scheme* (NSFAS)) [nähere Informationen in Kapitel 5.3];
- Neuorganisation der Erwachsenenbildungszentren als *Community Colleges* (CETs) (vgl. FIELD et al. 2014).

Außerdem sollen die folgenden Maßnahmen zur Verbesserung der Verwaltung zur Zielerreichung beitragen:

- 1) die 2007 eingeleitete langfristige Kapitalerhöhung der *TVET Colleges*;
- 2) die Verbesserung und Optimierung der Übertragung der administrativen Funktion der *TVET Colleges* von der Provinz- auf die nationale Ebene;
- 3) verbesserte Ausrichtung der Berufsbildungsprogramme am Bedarf der Arbeitgeber an spezifischen Qualifikationen.

Die unter 2) aufgeführte Übertragung der Verantwortung für die *TVET Colleges* auf die nationale Ebene ist mit großen Herausforderungen verbunden. Laut DHET offenbaren sich Probleme in zahlreichen Bereichen wie Personalmanagement, Verwaltung, Finanzierung und auch kulturelle Differenzen. Diese Probleme lassen sich damit erklären, dass die Übertragung der Verantwortung auf nationale Ebene mit einer kompletten Neuorganisation des TVET-Sektors verbunden ist. Das DHET hofft, die meisten Probleme innerhalb der nächsten fünf Jahre lösen zu können (vgl. INTERVIEW DR. NARSEE).

Das in Punkt 3) formulierte Ziel wird u. a. durch ein laufendes Forschungsprojekt des DHET unterstützt. Im Rahmen des Projekts untersucht das DHET regelmäßig, welche Berufe in Südafrika am dringendsten benötigt werden. Alle zwei Jahre im Juli wird diese Liste veröffentlicht und an die Bildungseinrichtungen gegeben, damit diese ihr Programm danach ausrichten können (vgl. INTERVIEW DR. NARSEE).

Trotz der Bemühungen und einer Zunahme der Einschreibungszahlen zwischen 2010 (358.393) und 2018 (657.133) (vgl. DHET 2020, S. 30) müssen weiterhin große Herausforderungen wie beispielsweise die Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungspersonal im Bereich der beruflichen Bildung in Südafrika gemeistert werden.

4.1.2 DHET Centres of Specialisation

Die *Centres of Specialisation* im *TVET College*-Sektor ist eine Initiative des DHET aus dem Jahr 2016, die zwei Ziele erfüllen soll:

1) Die Deckung der Nachfrage nach qualifizierten Handwerkerinnen und Handwerkern als ein wichtiger Baustein für die Umsetzung des nationalen Entwicklungsplans (NDP) und des nationalen Infrastrukturplans der Regierung;

2) Aufbau einer dualen Lehrlingsausbildung im Rahmen des öffentlichen TVET-Systems, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden (inkl. praktisches Training und Lernen am Arbeitsplatz).

Das DHET fokussiert dabei 13 Berufe:

- 1) Maurer/-in,
- 2) Elektriker/-in,
- 3) Maschinenschlossler/-in,
- 4) Kesselbauer/-in,
- 5) Gas-Wasser-Installateur/-in,
- 6) Mechaniker/-in (inkl. Automechaniker/-in),
- 7) Diesel-Mechaniker/-in,
- 8) Tischler/-in,
- 9) Schweißer/-in,
- 10) Rigger/-in,

- 11) Maschinenschlossler/-in,
- 12) Schlosser/-in,
- 13) Installateur/-in.

Die Schüler/-innen werden vom jeweiligen Unternehmen als Lehrlinge eingestellt. Die Ausbildungskosten der Unternehmen werden von den SETAs bezuschusst. Zwischen den *TVET Colleges* und den Arbeitgebern besteht während der gesamten Ausbildung eine enge Abstimmung (vgl. DHET 2016). Die *Centres of Specialisation* basieren somit auf einem dualen Ausbildungsansatz, der die Verflechtung von Theorie und Praxiserfahrung in den Mittelpunkt der Ausbildung stellt. Die Arbeitgeber sollen ihre Auszubildenden selbst auswählen und betreuen; sowie eng mit den *TVET Colleges* zusammenarbeiten. Das GIZ-Programm *Skills Development for a Green Economy* (siehe Kapitel 4.3) diente dabei als Ausgangspunkt für die Gründung der *Centres of Specialisation*.

4.1.3 Community Education and Training Colleges (CETCs) und Community Learning Centres (CLCs)

Nach Schätzungen des DHET besteht für rund 18 Mio. Erwachsene Bedarf an Bildungsmaßnahmen außerhalb von Universitäten und Fachhochschulen (vgl. DHET 2016). Auch resultieren viele Defizite im Bereich der Erwachsenenbildung weiterhin von den Auswirkungen der Bantu-Education aus der Zeit der Apartheid. Den Bedarf an Erwachsenenbildung sollen die CETCs und CLCs decken.

CETCs bieten zum einen Grundlagenbildung für Erwachsene an, die in ihrer Kindheit keine Schule besucht haben. Zum anderen besteht in Zusammenarbeit mit den ihnen zugeordneten CLCs die Möglichkeit, eine breite Palette von Programmen und Abschlüssen zu absolvieren bzw. zu erlangen, die im Folgenden beschrieben werden. Die Dauer der jeweiligen Programme ist flexibel und hängt vom jeweiligen Bildungsstand des Lernenden ab. Beim Eintritt in das Programm wird ein Aufnahmetest gemacht.

General Education and Training Certificate (GETC) für Erwachsene

Das *General Education and Training Certificate* (GETC) vermittelt grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten, die dem Level 1 des *nationalen Qualifikationsrahmens* (NQF) (siehe Tabelle 7) bzw. der neunten Klasse entsprechen. Die Schüler/-innen können sich für eine akademische oder berufliche Spezialisierung in einigen der folgenden Bereiche entscheiden:

- angewandte Landwirtschaft und Landtechnik,
- Kunst und Kultur,
- Gesundheitsfürsorge,
- frühkindliche Entwicklung,
- Wirtschaft und Management,

- Human- und Sozialwissenschaften,
- Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT),
- Naturwissenschaften,
- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Unternehmertum,
- Technologie,
- Reisen und Tourismus,
- Groß- und Einzelhandel.

National Senior Certificate (NSC)

Das *National Senior Certificate* entspricht der NQF-Level vier (siehe Tabelle 7) bzw. dem Abitur nach Klasse zwölf (matric). Der Lehrplan ist auf die Bedürfnisse von Erwachsenen zugeschnitten. Dieser Abschluss ermöglicht den Absolvent/-innen den Zugang zu den Universitäten und *TVET Colleges*, soweit ihre Noten den Einstiegsvoraussetzungen der jeweiligen Einrichtung entsprechen.

Berufsausbildung

Die CETCs bieten informelle Programme, d. h. ohne formale Abschlüsse und Zertifikate, in einer Vielzahl von Bereichen an, die sich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren. Viele der Ausbildungsprogramme werden daher an die Programme der Regierung zum Ausbau der Infrastruktur und zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung gekoppelt, wie z. B. das *Community Development Works-Programm* (CDWPs), das Programm für *Community Development Workers* (CDW) und *Community Health Workers* (CHW) sowie das *Expanded Public Works-Programm* (EPWP).

Tabelle 7: CETC-Abschluss und NQF-Level

CETC-Abschluss	NQF-Level
National Senior Certificate	4
General Education and Training Certificate	1

Quelle: eigene Darstellung

Neben den bereits im Rahmen des GETC genannten Bereichen gibt es zusätzlich kurze Trainingsprogramme für

- Kunsthandwerk,
- Sozialkunde,
- Mobilisierung und Organisation der Gemeinschaft,
- Verbraucherbildung,
- Genossenschaften und Unternehmertum,
- HIV/AIDS-Erziehung,

- häusliche Pflege,
- Führerschein,
- Lebensführung,
- Elternschaft und Kinderbetreuung,
- Klempner/-in,
- Bauwesen,
- Schreinerei,
- Elektriker/-in,
- Schweißer/-in,
- Kfz-Schlosser/-in und Automechaniker/-in,
- Schulverwaltung- und Leitung,
- Kleinproduktion und
- Wählerbildung.

Einige dieser Programme werden in Zusammenarbeit mit lokalen *TVET Colleges* durchgeführt, die ein praxisnahes Lernen anbieten. Andere Programme werden in Zusammenarbeit mit lokalen Behörden, Ministerien und anderen öffentlichen Einrichtungen durchgeführt, die für die Förderung von kleinen Unternehmen und Genossenschaften zuständig sind. Partnerschaften können auch mit kommunalen oder privaten Institutionen (mehr dazu unten in Kapitel 5.2) sowie kirchlichen Bildungs- und Ausbildungszentren und der Industrie aufgebaut werden (vgl. BRIDGE 2018).

4.1.4 Sector Education and Training Authorities (SETAs)

Neben den technischen Universitäten und den *TVET Colleges* gibt es Programme, die hauptsächlich durch die *Skills Education Training Authorities* (SETAs) finanziert werden und das Bild des Post-School-Systems in Südafrika vervollständigen.

Die SETAs sind damit beauftragt, nationale, branchenspezifische und arbeitsplatzbezogene Strategien zur Entwicklung und Verbesserung der Qualifikationen von südafrikanischen Arbeitskräften zu entwickeln und umzusetzen. Sie bieten Lernmöglichkeiten, die zu einer anerkannten beruflichen (Teil-)Qualifikation führen und finanzieren die Aus- und Weiterbildung für Mitgliedsunternehmen. Sie erfüllen ihre Aufgaben in Übereinstimmung mit dem *Skills Development Act* und dem *Skills Development Levies Act* (vgl. FIELD et al. 2014). Zu den SETA-Mitgliedern gehören Arbeitgeber, Gewerkschaften, Berufsverbände, Ministerien und Betriebsräte.

Finanzierung

Die SETAs bilden zusammen mit dem *National Skills Fund* (NSF) ein integriertes Nachschulbildungssystem. Der NSF, der vom DHET beaufsichtigt wird, stellt die finanziellen Mittel für die allgemeine und berufliche Bildung im Rahmen der SETA-Programme bereit. Dazu gehören Stipendien, Programme zur beruflichen Bildung, Qualifizierungsprogramme, arbeitsplatzbezogenes Lernen und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (vgl. NATIONAL GOVERNMENT OF SOUTH AFRICA 2018). Die Haupteinnahmequellen des NSF sind:



Oben: Schreiner arbeiten an einem Möbelstück. Unten: Krankenschwester in einem Krankenhaus in Südafrika.



Oben: Köchin in einem Restaurant überprüft Bestellungen. Unten: Bauer bei der Ernte.

- Abgabe der im Skills Development Levies Act vorgesehenen sog. Skills Development Levy (SDL) für die Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;
- Zinserträge aus Anlagen bei der *Public Investment Corporation* und
- nicht gebundene Überschüsse aus den SETAs (vgl. DHET 2017/2018).

Die *Skills Development Levy* (SDL) wird im Rahmen der monatlichen Gehaltsabrechnung in Höhe von einem Prozent des Bruttogehalts der jeweiligen Arbeitnehmerin/des jeweiligen Arbeitnehmers erhoben und vom Arbeitgeber an die Steuerbehörde SARS (*South African Revenue Services*) abgeführt (vgl. WESTERN CAPE GOVERNMENT 2018). Die bei SARS eingezahlte Abgabe wird sodann wie folgt aufgeteilt:

- 80 Prozent werden auf die verschiedenen SETAs verteilt;
- 20 Prozent werden in den NSF eingezahlt.

Eine solche Abgabe ist für den Arbeitgeber verpflichtend, wenn:

- der Arbeitgeber die Arbeitnehmer/-innen bei SARS für Steuerzwecke angemeldet hat (Pay As You Earn/PAYE) oder
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern jährlich mehr als ZAR 500.000 Löhne und Gehälter zahlt (auch wenn sie nicht für PAYE bei SARS registriert sind).

Für die finanzielle Unterstützung der jeweils zuständigen SETA muss der Arbeitgeber einen *Workplace Skills Plan* (WSP) und einen *Annual Training Report* (ATR) vorlegen. Auf deren Grundlage stellt das Unternehmen jährlich den Antrag auf den obligatorischen Zuschuss innerhalb einer bestimmten (von der jeweiligen SETA vorgegebenen) Frist. Bis zu 20 Prozent der vom Arbeitgeber gezahlten Abgaben werden von der jeweils zuständigen SETA rückerstattet. Dies gilt z. B. für die Kosten für Trainingsprogramme der in Ausbildung angestellten Arbeitnehmer/-innen, Kosten für Transport, Lehrmittel, Verpflegung, Unterkunft etc. Auch SARS zahlt quartalsweise einen kleinen Anteil der gezahlten SDL zurück, sobald das Unternehmen bei einer SETA registriert ist.

Branchenspezifische SETAs

Die SETAs sind gemeinsam mit dem NSF und verschiedenen Regulierungsbehörden für Qualifikationen und Qualitätssicherung zuständig. Es gibt derzeit 21 branchenspezifische SETAs. Ihre Programme richten sich an Berufstätige oder Arbeitslose.

Namentlich sind dies die folgenden (vgl. ECONOMIC DEVELOPMENT DEPARTMENT 2020) SETAs:

- Agricultural Sector Education Training Authority SETA;
- Bank SETA;
- Construction Education and Training Authority SETA;
- Chemical Industries SETA;
- Culture Arts, Tourism, Hospitality and Sports SETA;
- Energy and Water SETA;
- Education Training and Development Practices SETA;
- Financial and Accounting Services SETA (sog. FASSET);
- Fibre, Processing & Manufacturing SETA;
- Food and Beverage Manufacturing Industry SETA;
- Health and Welfare SETA;
- Insurance SETA;
- Local Government SETA;
- Media, Advertising, Information and Communication Technologies SETA;
- Manufacturing, Engineering and Related Services SETA;
- Mining Qualifications Authority SETA;
- Public Service SETA;
- Safety and Security SETA;
- Services SETA;
- Transport SETA;
- Wholesale and Retail SETA.

Teilnehmer/-innen und Programme

Im Geschäftsjahr 2018/19 waren 271.704 Teilnehmer/-innen (Arbeitnehmer/-innen und Arbeitslose) für SETA-unterstützte Lernprogramme registriert, was einem leichten Anstieg von rund einem Prozent gegenüber den im Geschäftsjahr 2017/18 verzeichneten Anmeldungen entspricht. Mehr als die Hälfte der Einschreibungen entfielen auf Qualifizierungsprogramme (bzw. *Skills Programmes*), gefolgt von sog. Learnerships und Internships (DHET 2020). Tabelle 8 listet die Teilnehmerzahlen nach Programmen für die Jahre 2011/12 – 2018/19 auf.

Der Unterschied zwischen der Kategorie „Eingeschrieben“ und „Abgeschlossen“ liegt darin, dass die Programme, die länger als ein Jahr dauern, erst im nächsten Geschäftsjahr abgeschlossen werden.

Die Kategorie *Learnership* bezieht sich auf strukturierte Lernprogramme, die zu einer im nationalen Qualifikationsrahmen (NQF) anerkannten beruflichen Qualifikation oder (Teil-) Qualifikation führen. Dabei wird theoretisches Wissen mit praktischer Berufserfahrung verbunden. Es handelt sich um „*on-the-job*“ Bildungsangebote in Form einer vertraglichen Vereinbarung zwischen einem Arbeitgeber, einer Teilnehmerin/einem Teilnehmer und einer SETA (vgl. FIELD et al. 2014).

Die Kategorie *Internship* bezieht sich auf eine strukturierte Arbeitserfahrung (im Sinne von Praktika) als Bestandteil einer beruflichen Qualifikation (*occupational qualification*), die beim sog. *Quality Council for Trades and Occupation* (QCTO) eingetragen wurde. Internships unterscheiden sich von den Learnerships

Tabelle 8: Teilnehmer/-innen der SETA-Lernprogramme nach Programmtyp 2011/12 – 2018/19

Jahr	Eingeschrieben				Abgeschlossen			
	Learnerships	Internships	Skills Programmes	Gesamt	Learnerships	Internships	Skills Programmes	Gesamt
2011/12	43.871	3 452	87 906	135 229	29 197	878	87 527	117 602
2012/13	50.885	6 127	74 587	131 599	37 158	2 195	86 491	125 844
2013/14	75.782	8 017	92 508	176 307	38 796	2 510	109 547	150 853
2014/15	77.931	12 006	137 880	227 817	40 891	3 663	106 459	151 013
2015/16	94.369	13 135	123 593	231 097	43 322	3 352	127 144	173 818
2016/17	101.447	17 216	131 017	249 680	58 080	6 777	116 141	180 998
2017/18	111 681	12 935	144 531	269 147	48 002	6 496	122 979	177 477
2018/19	105 548	15 482	150 674	271 704	61 841	6 123	144 460	212 424

Quelle: Statistics on Post-School Education and Training in South Africa 2020

vor allem dadurch, dass sie sich an bereits angestellte Mitarbeiter/-innen richten. Es sind weitgehend arbeitsplatzbezogene Ausbildungsprogramme für die gewerblichen Berufe, wobei ein Teil der theoretischen Ausbildung häufig an *TVET Colleges* durchgeführt wird (vgl. FIELD et al. 2014).

Kritik

In jüngerer Vergangenheit gab es Kritik an den Ausbildungsaktivitäten der SETAs u. a. vonseiten der OECD. Den SETAs wird Misswirtschaft vorgeworfen und kritisiert, dass sie nicht als wirksame Vertreter der Arbeitgeber und der organisierten Arbeitnehmer/-innen auf sektoraler Ebene wahrgenommen würden (vgl. FIELD et al. 2014, S 82f.). Die Aufgabe der SETAs müsse es sein, Dienstleistungen für den jeweils betreffenden Sektor zu erbringen. Sie sollten ihren Sektoren gegenüber rechenschaftspflichtig sein und regelmäßig Bericht erstatten. Von den SETAs wird erwartet, dass sie das Verbindungsglied zu den verschiedenen Gremien und Institutionen wie Arbeitgebern, Gewerkschaften, Berufsverbänden und Bildungseinrichtungen sind (vgl. DOL 2018).

Viele der von den SETAs gewährten Stipendien werden für Mini-Kurse an privaten *TVET Colleges* verwendet. Diese Art von Weiterbildungsmaßnahmen werden aber nicht immer als Verbesserung der Qualifikation der Arbeitskräfte anerkannt und orientieren sich zum Teil nicht an adäquaten Qualifikationen (vgl. FIELD et al. 2014, S 83f.).

4.1.5 Apprenticeship-Ausbildung

Für viele Berufe im Handwerk erfolgt die Qualifizierung durch eine 2-4-jährige Lehrlingsausbildung (*Apprenticeship*) und eine Gesellenprüfung (*Trade Test*). Absolvent/-innen dieses Ausbildungsganges werden auch als *Red Seal Artisans* (etwa „Handwerker mit Siegel“) bezeichnet. Die Ausbildung erfolgt in der Regel über eine private Ausbildungseinrichtung oder ein akkreditiertes internes Schulungsprogramm der Betriebe. Nach Abschluss ihrer Ausbildung absolvieren die Kandidat/-innen eine Gesellenprüfung, den *Trade Test*, an einem zertifizierten Prüfungszentrum.

Im Elektrohandwerk werden beispielsweise, und vereinfacht dargestellt, drei Ausbildungen angeboten:

1. National Certificate: Electrical studies (Nated, Report 191);
2. NCV - Electrical Engineering
Hierbei handelt es sich um Fachschulausbildungen mit sehr geringen praktischen Ausbildungsanteilen (oftmals weniger als 25 %);
3. Artisan Electrician / Apprenticeship
Hierbei handelt es sich um die Berufsausbildung zum Elektriker bzw. zur Elektrikerin mit einem praktischen Ausbildungsanteil von mehr als 75 Prozent.

Kritisiert wird häufig, dass gemeinhin nicht ausreichende Möglichkeiten für eine Apprenticeship-Ausbildung bereitgestellt werden.

Kleine und mittlere Unternehmen in Südafrika nehmen häufig keine Auszubildenden an, und es bestehen Mängel in der Verwaltung des Systems und in den Abstimmungen zwischen Ausbildungseinrichtungen und Betrieben (INTERVIEW PETZOLDT 2020).

4.2 Ausbildung von beruflichem Lehrpersonal

4.2.1 Anforderungen allgemein

In Südafrika herrscht chronischer Mangel an Lehrerinnen und Lehrern. Gemäß dem *Center for Development and Enterprises* (CDE) werden bis 2025 rund 30.000 zusätzliche Lehrerinnen und Lehrer benötigt, um der gestiegenen Einschulungsquote gerecht zu werden (vgl. SIMKINS 2015). Es wird jedoch erwartet, dass diese Nachfrage ungleichmäßig sein wird. Nach Angaben des CDE werden bis 2025 rund drei Prozent weniger Lehrerinnen und Lehrer im unteren Primarbereich (Klassen R-3), 13 Prozent mehr im oberen Primarbereich (Klassen 4-7) und zehn Prozent mehr im Sekundarbereich (Klassen 8-12) benötigt. Der aktuelle Anmeldeplan von DHET berücksichtigt diese ungleiche Nachfrage nach Einschätzung vom CDE nicht (vgl. HOFMEYER UND DRAPER 2015). Besonders rar sind Lehrkräfte für die Fächer Mathematik und Naturwissenschaften.

Die Mindestanforderung an die neuen Lehrkräfte ist ein *Bachelor of Education*, der nach Abschluss eines vierjährigen Universitätsprogramms erworben wird. Dies wird als „M+4“ bezeichnet, was der Abiturprüfung (*matric*) und einer vierjährigen Lehrerausbildung entspricht. Inhaber/-innen eines drei- oder vierjährigen Bachelor-Abschlusses aus dem nicht-lehrenden Bereich können ein einjähriges postsekundäres *Advanced Diploma in Education* erwerben und müssen sich nach Abschluss des Studiums beim *South African Council for Educators* (SACE) anmelden (vgl. MACHA und KADAKIA 2017).

Das *Southern and Eastern African Consortium for Monitoring Educational Quality* (SACMEQ) ist ein Zusammenschluss von Bildungsministerien, Politiker/-innen und Forscher/-innen, die gemeinsam mit dem *International Institute for Educational Planning* (IIEP) der UNESCO das Ziel verfolgen, die technischen Kompetenzen von Lehrkräften zu verbessern. Die SACMEQ Studien von 2000, 2007 und 2013 enthalten Daten zur Leistung von Schülerinnen und Schülern sowie Lehrkräften aus 15 Ländern im südlichen Afrika und Ostafrika. Der Fokus der Studie liegt auf den Bereichen Lese- und Schreibfähigkeit sowie Mathematik (vgl. GINA 2016). So konnten 2007 im Rahmen der SACMEQ Studie III fast 80 Prozent der südafrikanischen Lehrer/-innen das geforderte Mindestmaß an Lesefähigkeiten vorweisen. 2013 im Rahmen von SACMEQ IV waren dies nur noch 32,9 Prozent (vgl. DAVIS 2016). Auch die Mathematikkenntnisse der Lehrkräfte seien mangelhaft.

Aktuellere Studien zur Ausbildung von Bildungspersonal liegen nicht vor. Der Lehrapparat in Südafrika weist weiterhin Probleme u. a. im Hinblick auf Ausbildungskapazität, -qualität und unzureichender Vergütung der bereits tätigen Lehrkräfte auf. So wurde im Rahmen der Reformbemühungen im Hinblick auf die Lehrpläne kritisiert, dass nicht alle Lehrkräfte den Herausforderungen der neuen Bildungsphilosophie der *Outcomes Based Education* (OBE) (siehe Kapitel 3.2) gewachsen und dass die Schulungen von Lehrpersonal unzureichend und inadäquat seien (vgl. RAMRATHAN 2015).

4.2.2 Anforderungen TVET Sektor

An *TVET Colleges* arbeiten rund 10.000 Lehrkräfte, die sog. *TVET College lecturers*. Mindestens 25 Prozent der Dozent/-innen verfügen nicht über eine Lehrbefähigung und mehr als die Hälfte hat keine Branchenerfahrung, was eine große Herausforderung im Bereich der beruflichen und handwerklichen Ausbildung darstellt, da die zu vermittelnde Praxiserfahrung im Beruf fehlt.

Rund 40 Prozent der Lehrkräfte haben befristete Verträge (vgl. FIELD et al. 2014, S. 98). Ferner wird eine zu geringe Vergütung bemängelt. Beides führt dazu, dass zahlreiche Lehrkräfte, gerade aus dem Bereich der Erwachsenenbildung (CETCs/CLCs), ohne einen Zweitjob nicht ihre täglichen Ausgaben decken können. Die Gewerkschaft von Lehrerinnen und Lehrern in der Erwachsenenbildung, *South African ABET Educators Union* (SAAEU), hat die aktuellen Herausforderungen wie folgt verdeutlicht (vgl. SEPTEMBER 2017):

- unzureichendes Gehalt bzw. ausstehende Gehaltszahlungen;
- fehlende Anerkennung der Qualifikationen der Lehrkräfte;
- keine Beratung im Hinblick auf die Lehrpläne und fehlende Ressourcen an den Schulen;
- Schikanierung durch das Management der Bildungseinrichtungen.

Das DHET hat 2013 politische Richtlinien zur beruflichen Qualifizierung von TVET-Lehrkräften entwickelt. Die gesamte Ausbildung der Lehrkräfte liegt seitdem in der Verantwortung der pädagogischen Fakultäten der Universitäten. Die Qualifikationen müssen zunächst im Rahmen der Hochschulverwaltung konzipiert und eingereicht werden. Dann gehen diese an das DHET und den *Council on Higher Education* (CHE) zur Genehmigung, bevor sie in den Studien- und Qualifikationsmix der Universität aufgenommen werden (vgl. DHET 2013a). Bis vor Kurzem gab es für TVET-Lehrkräfte keine spezielle Qualifikation. Das DHET entwickelt derzeit die notwendigen Curricula für deren Ausbildung (vgl. INTERVIEW DR. NARSEE).

Die Richtlinie des DHET legt weiterhin eine Reihe von Erst- und Nachqualifikationen für Dozent/-innen der Berufsbildung fest. Alle neuen Qualifikationen von Dozent/-innen der Berufsbildung erfordern eine Komponente des *Work Integrated Learning*

[WIL] und können die Zusammenarbeit mit anderen Fakultäten der Universität nötig machen, um fachspezifisches Wissen und Fachgebiete zu entwickeln. WIL bezeichnet Lernen in und von der Praxis [vgl. DHET 2013a].

Aufgrund des sich ändernden Curriculums und der derzeit noch nicht eindeutig definierten Weiterbildungspolitik werden ad hoc Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte der Berufsbildung durchgeführt. *Early Career Support* und kontinuierliche Weiterbildung werden weitgehend von den Hochschulen selbst initiiert.

4.3 Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung

Südafrika und Deutschland unterhalten enge Kooperationen auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen. Die seit 1996 zweijährig stattfindende Deutsch-Südafrikanische Binationale Kommission dient als Rahmen für die bilaterale Zusammenarbeit. Einer der Schwerpunkte der Zusammenarbeit ist das Thema technische und berufliche Bildung [vgl. BMBF 2020].

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

2013 wurde die bilaterale Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Südafrika durch eine Vereinbarung zwischen dem BMBF und dem DHET zur Kooperation in der Berufsbildung erweitert und jeweils 2016 und 2019 um drei Jahre verlängert. Auf deutscher Seite wird die Kooperation von der beim Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB] angesiedelten Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungsk Kooperation [GOVET] ausgeführt.

Im Fokus der Kooperation stehen:

- die Beratung zum Aufbau des *South African Institute for Vocational and Continuing Education and Training* (SAIVCET);
- die Beratung zur Entwicklung von Curricula – mit besonderem Schwerpunkt im Bereich „Digital Skills“;
- die Stärkung der Qualität in der betrieblichen Ausbildung;
- die Stärkung der Rolle der Wirtschafts- und Sozialpartner; und
- die (Weiter-)Qualifizierung des Berufsbildungspersonals.

Zur Ausgestaltung dieser Kooperationsschwerpunkte wurde 2013 eine deutsch-südafrikanische Arbeitsgruppe zur Berufsbildung eingesetzt, die einmal im Jahr tagt.

Das BMBF fördert aktuell über die Förderbekanntmachung zur Internationalisierung der Berufsbildung und über die Förderinitiative zur Internationalisierung der Berufsbildungsforschung

zwei Projekte – TRAINME und CAPE-VET. Beide Projekte stärken insbesondere die Aus- und Weiterbildung von Berufsschulpersonal.

TRAINME entwickelt und erprobt Aus- und Weiterbildungsmodule für südafrikanische Berufsschullehrkräfte in den Bereichen Maschinenbau und Elektrotechnik. Die TVET-Lecturers sollen im Projekt ihre fachwissenschaftlichen, didaktischen und pädagogischen Kompetenzen erweitern, u. a. angeleitete Lehr- und Lernarrangements konzipieren, umsetzen und wissenschaftlich begleitet reflektieren. Dabei sollen sie auch ihre technischen Fähigkeiten im Kontext der im Land vorhandenen technischen Ausstattung und Lerninfrastruktur verbessern. Das Überbetriebliches Bildungszentrum in Ostbayern GmbH und das Institut für Erziehungswissenschaft [IfE] der Universität Stuttgart setzen das Projekt vor Ort um. Das Projekt läuft noch bis Ende Juni 2021.

CAPE-VET ist ein Forschungsvorhaben und zielt in Zusammenarbeit mit deutschen akademischen Partnern und Industriepartnern auf eine Verbesserung der Ausbildungsstrukturen zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in Südafrika ab. Ziel des Forschungsvorhabens ist die Untersuchung länderspezifischer Anforderungen zur Etablierung eines Hochschulqualifizierungsprogramms für südafrikanische Lehrkräfte in der beruflichen Bildung. Das Projekt wird von der Hochschule Wismar zusammen mit der Europa Universität Flensburg, der Hochschule Flensburg und der Cape Peninsula University of Technology implementiert und läuft bis März 2022.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)

Die KfW finanziert im Rahmen des Projekts *Promotion of Vocational Education and Training* den Aufbau von sogenannten *Lecturer Development Centers*. Das Projekt hat die praxisrelevante Weiterbildung von Berufsschullehrer/-innen zum Ziel. Dazu werden nationale Berufsschullehrerfortbildungsinstitutionen aufgebaut, die für bestimmte Berufsbilder an jeweils einem bestehenden College etabliert werden. Das erste nationale Fortbildungszentrum wird für die Fachbereiche Maschinenbau und Elektrotechnik am Ekurhuleni East College [EEC] in der Provinz Gauteng gegründet. Das Fortbildungszentrum bietet die infrastrukturellen und ausstattungsspezifischen Voraussetzungen für die Aus- und Weiterbildung von Berufsschullehrerinnen und -lehrern. Die Maßnahme erfolgt in Kooperation mit dem durch das BMBF finanzierten TRAINME Programm zur konzeptionellen, fachwissenschaftlichen und didaktischen Unterstützung des Fortbildungszentrums bei der Entwicklung und Durchführung der Weiterbildungsmodule. Die Maßnahme wird vom DHET über das ausgewählte Partnercollege EEC umgesetzt. Eine Folgephase für weitere Fachbereiche mit weiteren Colleges ist vorgesehen.

Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ)

Im Auftrag des BMZ startete die GIZ 2015 in Südafrika das Skills Development for a Green Economy-Programm. Dieses beinhaltet ein Pilotprojekt zur dualen Ausbildung und wird in den südafrikanischen Provinzen Gauteng und Eastern Cape durchgeführt. Die erste Phase des Programms endete 2018 und die Gesamtlaufzeit endet 2022. An vier *TVET Colleges* wird eine dual strukturierte Lehrlingsausbildung für Elektriker/-innen sowie für Gas-Wasser-Installateur/-innen erprobt. Das Pilotprojekt dient der südafrikanischen Regierung als Referenz für eine bedarfs- und wirtschaftsorientierte Ausbildung von qualifizierten Fachkräften. Praktische Ausbildungsphasen in Betrieben wurden mit Blockunterricht im *TVET College* verknüpft. Das Programm umfasst die folgenden fünf Handlungsfelder:

- Etablierung von Mechanismen und Prozessen für ein südafrikanisches dual strukturiertes Berufsbildungsprogramm;
- Stärkung der Managementfähigkeiten in *TVET Colleges* und Unternehmen;
- Verbesserung der Ausbildungsqualität an den *TVET Colleges*;
- Einführung von Prüfungsverfahren unter Beteiligung von Unternehmen; und
- Verbesserung des Dienstleistungsangebots der *TVET Colleges*.

Zu den Erfolgen des Programms zählt u.a. die offizielle Anerkennung und Registrierung der Ausbildungsgänge für Elektriker/in und Gas-Wasser-Installateur/in [vgl. GIZ 2018].

Durch dieses Pilotprojekt des dualen Ausbildungssystems [*Dual System Pilot Project - DSPP*] sammelte die südafrikanische Regierung Lernerfahrungen, die sie in den Politik- und Strategieprozess einfließen lässt und die zugleich die Grundlage der neuen *Centres of Specialisation* des DHET darstellt [vgl. DHET 2016; GREEN GROWTH KNOWLEDGE PLATTFORM 2018].

Seit 2020 existiert ein Neuvorhaben, welches die Beschäftigungsperspektiven junger Menschen, insbesondere von Frauen, verbessern soll. Durch das Vorhaben *Digital Skills for Jobs and Income* soll die Zielgruppe auf die zunehmend digitalisierte Wirtschaft Südafrikas vorbereitet werden. Neben der Unterstützung des formalen Ausbildungssystems wird durch einen Schwerpunkt im Bereich der beruflichen Weiterbildung ein Beitrag zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen geleistet. Das Vorhaben wird bis 2023 laufen.

Deutsche Schulen / Goethe Institut / Deutscher Akademischer Auslandsdienst (DAAD)

Ein wichtiger Bezugspunkt zu Deutschland beim Thema Bildung sind die vier Deutschen Schulen, von denen drei bereits im 19. Jahrhundert gegründet wurden. Diese befinden sich in Johannesburg, Pretoria, Kapstadt und die neuere Schule in Durban. Die Deutschen Schulen bieten einen Abschluss mit dem *National Senior Certificate (matric)* und wahlweise auch das Deutsche Internationale Abitur nach zwölf Schuljahren an. Die Deutsche Schule in Johannesburg gewann 2016 den „Deutschen Schulpreis“ für die „Beste Deutsche Auslandsschule“.

Eine Bildungsbeziehung zu Deutschland mit besonderem Bezug zur deutschen Sprache schafft das Goethe-Institut e. V., welches Deutsch-Sprachkurse mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden anbietet. Der Hauptsitz in Johannesburg fungiert auch als Regionalinstitut und koordiniert die Arbeit von insgesamt elf Instituten und 14 Goethe-Zentren/Kulturgesellschaften in Sub-Sahara-Afrika [vgl. GOETHE INSTITUT 2020].

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) vergibt Stipendien an Südafrikaner/-innen, die in Deutschland studieren oder forschen, sowie an deutsche Student/-innen, die für ein Studium/Forschung nach Südafrika kommen wollen, was insb. ein beliebtes Land für Auslandsemester, Aufbaustudien-gänge und praktische Berufserfahrung ist. 2018 förderte der DAAD im Rahmen der Individualförderungen 276 Südafrikaner/-innen in Deutschland und 161 Deutsche in Südafrika [vgl. DAAD 2020].

V. Marktchancen und Handlungs- anleitungen: Bedarf und Potenzial beruflicher Aus- und Weiter- bildung in Südafrika



5.1 Bedarf und Potenzial für berufliche Aus- und Weiterbildung

Der Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften schmälert zunehmend die Attraktivität Südafrikas als Investitionsstandort. Als größter Wachstumstreiber für die Wirtschaft des Landes gilt laut Weltbank die Erhöhung des Angebots an Fachkräften aus armen Haushalten durch verbesserte Bildung [vgl. WORLD BANK 2018]. Die nachfolgende Abbildung 8 zeigt eine SWOT-Analyse für Angebote für berufliche Bildung in Südafrika.

Die *TVET Colleges* sind nach allgemeiner Überzeugung am besten geeignet, die Fachkräfte zu entwickeln, die zur Unterstützung des Wirtschaftswachstums des Landes erforderlich sind. Der wichtigste Aspekt für erfolgreiche Reformen im TVET-

Sektor ist dabei eine bessere Abstimmung der angebotenen Qualifikationen mit dem Arbeitsmarkt. Gemäß dem *Manpower Global Talent Shortage Survey* von 2018, haben 33 Prozent der Arbeitgeber in Südafrika Schwierigkeiten, Stellen in ihren Unternehmen zu besetzen. Die größten Schwierigkeiten wurden für Arbeitsplätze in Handwerk, Technik und Management gemeldet [vgl. OECD 2017].

Eine intensive internationale Zusammenarbeit und die Unterstützung durch den Industriesektor sind maßgebend für den Erfolg. Auch werden für die steigende Zahl der Studierenden in Berufs- und Weiterbildung noch deutlich mehr finanzielle Mittel nötig sein, um genügend qualifizierte Dozentinnen und Dozenten sowie die notwendige Infrastruktur zur Verfügung stellen zu können.

Abbildung 8: SWOT -Analyse für Angebote für berufliche Bildung in Südafrika

<p>Strengths [Stärken]</p> <ul style="list-style-type: none">> Hoher Bedarf an ausgebildeten Fachkräften in einer diversifizierten Wirtschaft;> generelle Zahlungsbereitschaft für Bildung und Ausbildung;> gute Infrastruktur;> viele deutsche Unternehmen bereits im Land;> wirtschaftsfreundliches Geschäftsumfeld [Top 5 Ease of Doing Business Index Weltbank] in Afrika.	<p>Weaknesses [Schwächen]</p> <ul style="list-style-type: none">> Imageproblem von Berufsbildung und Weiterbildung in der Gesellschaft;> wettbewerbsintensiver Markt;> fragmentierter, unübersichtlicher Markt [öffentliche und private Anbieter];> Mangelnde Qualität der Lehrer/-innen und Dozenten/Dozentinnen.
<p>Opportunities [Chancen]</p> <ul style="list-style-type: none">> Große jugendliche Bevölkerung, die Trainingsprogramme benötigt;> Erwachsenenbildung [siehe hohe Arbeitslosenquote];> Fokus der Regierung auf Berufsbildung und Reformen;> Marktchancen für internationale Anbieter durch die oftmals geringe Qualität der bestehenden Angebote.	<p>Threats [Risiken]</p> <ul style="list-style-type: none">> Weiterhin schwieriges politisches Umfeld;> Korruption.

Quelle: GTAI 2019 und eigene Recherche

Im Einklang mit den oben genannten OECD-Empfehlungen (Kapitel 3.6) besteht konkreter Bedarf in der Weiterbildung von Berufsschullehrerinnen und -lehrern mit Augenmerk auf das Gleichgewicht zwischen pädagogischen Fähigkeiten und Berufserfahrung. Darüber hinaus bedarf auch die Berufsschulleitung Training in Bezug auf eine effektive Berufsschulführung. Ein großer Bedarf besteht an einer verbesserten Durchlässigkeit des Bildungssystems und der Bekämpfung der niedrigen Abschlussquoten. Wie die OECD-Empfehlungen insgesamt verdeutlichen, besteht großes Potenzial an der Einführung eines dualen Ausbildungssystems in Südafrika durch private Anbieter und Kooperationen mit staatlichen Institutionen.

5.2 Anknüpfungspunkte für Angebote der deutschen Bildungswirtschaft und Identifizierung von Kundengruppen

Anknüpfungspunkte für Angebote der deutschen Bildungswirtschaft gibt es insbesondere im Bereich der staatlichen *TVET Colleges*. Wie in Kapitel 4.3 aufgezeigt, bestehen bereits erste Kooperationen zwischen Deutschland und den staatlichen *TVET Colleges* mit dem Ziel, ein duales Ausbildungssystem aufzubauen. Diese Bemühungen sind noch in den Anfängen und lassen Raum für weitere Angebote. Chancen gibt es auch in Bezug auf die privaten *TVET Colleges*, die sich als potenzielle Kundengruppe eignen. Da deutsche Produkte und Dienstleistungen in Südafrika ein hohes Ansehen haben, wäre die Einführung eines auf dem deutschen System basierenden dualen Ausbildungsmodells auch für private *TVET Colleges* eine interessante Option. Einige Beispiele von privaten *TVET Colleges* finden sich in Kapitel 6. Des Weiteren gehen auch *Community Education and Training Colleges* (CETCs) Partnerschaften mit privaten Institutionen ein, um die Erwachsenenbildung in Südafrika zu stärken. Die große Anzahl von Erwachsenen ohne Ausbildung bietet Potenzial für Kooperationen für deutsche Unternehmen. Gerade für Erwachsene ist es wichtig, neben der Ausbildung Geld zu verdienen. Kooperation von deutschen Unternehmen mit staatlichen oder privaten *TVET Colleges* und südafrikanischen Betrieben bietet sich insbesondere in Bezug auf eine Beratung zur Einführung eines dualen Ausbildungssystems an.

Aufgrund der Defizite an Fähigkeiten und Qualifikationen von südafrikanischen Lehrkräften gibt es darüber hinaus gute Chancen für Anbieter von Aus- und Weiterbildungsangeboten, die sich zum einen direkt an Lehrkräfte richten und zum anderen an die Universitäten, die Lehrkräfte ausbilden. Im Einklang mit den OECD-Empfehlungen (siehe Kapitel 3.6) besteht Bedarf an Weiterbildung in Bezug auf pädagogische Fähigkeiten und Berufserfahrung. Somit könnten dies konkrete Fortbildungskurse im Bereich der Theorie, praktischen Anwendung, Pädagogik

oder auch Didaktik sein. Für Universitäten besteht insbesondere Potenzial im Bereich der Lehrplanentwicklung.

Es besteht Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften vor allem in Branchen wie Tourismus und Gastgewerbe, Primärlandwirtschaft, Gesundheit, Informationstechnologie, Informatik und Mechanik. Außerdem sind Elektriker/-innen, Schreiner/-innen, Schweißer/-innen und Kesselbauer/-innen gesucht. Neben der oftmals geringen Qualität der Ausbildung mangelt es auch am Interesse der Jugend, einen Ausbildungsberuf zu wählen versus Abitur und Studium (siehe Kapitel 4). Anknüpfungspunkte bestehen somit für deutsche Berater/-innen im Bereich der Aufwertung von und Werbung für Ausbildungsberufe. Kundengruppen wären das DHET, private *TVET Colleges*, die SETAs und auch einschlägige Berufsverbände.

Außerdem besteht Marktpotenzial für Angebote im Bereich Fernstudium (E-Learning). Im Universitätsbereich ist das Fernstudium durch die bereits erwähnte University of South Africa (UNISA) bekannt und ein gängiges Modell. Anders als in Deutschland ist ein Fernstudium neben dem Job in Südafrika eher die Regel als die Ausnahme. Dies bietet eine interessante Plattform für ähnliche Angebote, insbesondere, wenn sie international anerkannt und von hoher Qualität sind. Es besteht somit Potenzial für deutsche Anbieter von E-Learning, Lösungen mit entsprechenden Einrichtungen in Südafrika zu kooperieren, um ein E-Learning-Angebot einzuführen, oder gegebenenfalls zu verbessern.

Weitere Anknüpfungspunkte für Angebote von Bildungsanbietern bestehen für Joint Ventures im Sinne von „B2Bs“. Kundengruppen wären dabei südafrikanische Unternehmen. Das im Kapitel 6 besprochene Beispiel von maxx solar gibt einen guten Eindruck, wie beispielsweise im Bereich der erneuerbaren Energien Berufsbildung erfolgreich und kostendeckend auf privatwirtschaftlicher Ebene verwirklicht werden kann. Die Anschubsfinanzierung erfolgte hier durch das developPPP-Programm (siehe Kapitel 5.6.1). Der in Südafrika noch relativ neue Sektor der erneuerbaren Energien bietet generell ein interessantes Betätigungsfeld für deutsche Unternehmen (sowohl im technischen Bereich als auch im Hinblick auf Beratung), die hier aufgrund ihrer Erfahrung und des guten Rufes einen Wettbewerbsvorteil genießen. Die Zusammenarbeit mit einem lokalen Partner ist zu empfehlen. Dabei ist allerdings – mindestens im ersten Schritt – dessen lokale Vernetzung, Kontakte und Reputation wichtiger, als dessen gesellschaftsrechtliche Aufstellung im Sinne des sog. *Black Economic Empowerment*-Status (nähere Informationen dazu in Kapitel 5.5).

Für die Kundengruppe der lokalen privaten Unternehmen – südafrikanische oder auch deutsche – besteht großer Bedarf an Anbietern von Kurzprogrammen, die sich mit der beruflichen Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befassen.

Wenige Unternehmen in Südafrika verfügen über eigene Schulungszentren oder wollen ein solches aufbauen. Insbesondere für deutsche Tochterunternehmen in Südafrika wären Aus- und Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter/-innen nach deutschem Standard von Interesse. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass es die aktuelle Handhabung des Immigrationsrechts durch das südafrikanische Department of Home Affairs sehr schwer macht, legal und langfristig Arbeitskräfte aus Deutschland in Südafrika zu beschäftigen (mehr dazu unten in Kapitel 5.5).

Insgesamt enthalten die oben dargestellten OECD-Empfehlungen (siehe Kapitel 3.6) wichtige Anhalts- und Anknüpfungspunkte für deutsche Anbieter der Bildungswirtschaft. Die Empfehlungen decken sich weitgehend mit den Qualitätsmerkmalen der deutschen Berufsausbildung. Erste Erfolge können auch bereits verzeichnet werden. Die Empfehlung in bessere Daten zu investieren, wird im Rahmen des SAIVCET umgesetzt, das als eines seiner Ziele eine verbesserte Ausbildungsberichterstattung verfolgt.

5.3 Finanzielle Rahmenbedingungen

Finanzielle Unterstützung der Student/-innen

Alle *Post-School Education and Training*-Programme inkl. der öffentlichen Universitäten in Südafrika sind kostenpflichtig, abhängig von Faktoren wie der Art des Programms, der Dauer und dem Niveau der Kurse. Am Ende des akademischen Jahres 2015 und 2016 führte die jährliche Gebührenerhöhung der Universitäten zu erheblichen studentischen Protesten (#FeesMustFall, #FMF). Ende 2015 hat das DHET die Gebührenerhöhung auf acht Prozent begrenzt und die Bemessungsgrenze für das *National Student Financial Aid Scheme* (NSFAS) angehoben (vgl. DAAD 2018).

Das NSFAS ist zuständig für die Bereitstellung von Darlehen und Stipendien bzw. die Entwicklung von Kriterien und Bedingungen für die Vergabe von Darlehen und Stipendien an förderungswürdige Studierende, für Universitäten und *TVET Colleges* gleichermaßen. Des Weiteren kümmert sich NSFAS um die Beschaffung von finanziellen Mitteln, die Rückforderung von Darlehen, die Pflege und Analyse einer Datenbank der finanziell unterstützten Studentinnen und Studenten, die Durchführung von Forschungsarbeiten zur besseren Nutzung der finanziellen Ressourcen und die Beratung des DHET in Fragen der studentischen Finanzhilfe (vgl. SOUTH AFRICAN GOVERNMENT 2018). Die Stipendien für Berufsschüler/-innen im *TVET* Sektor stiegen von ZAR 100 Mio. im Jahr 2007 auf ZAR 1,7 Mrd. im Jahr 2012 (vgl. FIELD et al. 2014). Die Stipendien decken zumeist die Studiengebühren und helfen bei einigen anderen Kosten.

Ingenieurwissenschaften/Technik und Gastronomie sind im Allgemeinen die teureren Kurse. Ein dreijähriges Gastronomie-studium an einem öffentlichen *TVET College* kostet etwa ZAR 14.500 pro Jahr, während sich ein dreijähriges Verwaltungsstudium auf etwa ZAR 7.700 pro Jahr beläuft.

Finanzierung der Bildungseinrichtungen

Private *TVET Colleges* finanzieren sich in erster Linie aus Studiengebühren. Öffentliche *Post-School Education and Training* (PSET) Einrichtungen – *HEIs*, *TVET*- und *CET Colleges* – werden überwiegend aus öffentlichen Mitteln und Studiengebühren finanziert (vgl. DHET 2019).

Der Unterricht an öffentlichen *TVET Colleges* wird zu etwa 80 Prozent vom Staat gefördert (vgl. VLOK 2016). Die staatliche Förderung stammt im Wesentlichen aus zwei Hauptquellen, den sog. *voted funds* und aus einem Teil der *Skills Development Levies* (siehe SETA Finanzierung oben unter Kapitel 4.1.4). Die direkte Finanzierung von Berufsschulen liegt bei jährlich annähernd ZAR 5 Mrd. (vgl. FIELD et al. 2014).

Der Prozess der Finanzierung von öffentlichen *TVET Colleges* ist jedoch komplexer seit der Verfassungsänderung, bei der die Verantwortung für die *TVET Colleges* von der Provinz- auf die nationale Ebene verlagert wurde. Die Finanzierung berücksichtigt nun unter anderem die Art der angebotenen Programme, Einschreibungszahlen der Student/-innen, den Bedarf an Kapitalinfrastruktur und die Fähigkeit der *TVET Colleges*, Ressourcen effizient zu nutzen (vgl. DHET 2019).

Finanzielle Unterstützung von Unternehmen

Unternehmen, die Lehrstellen anbieten oder Personen einstellen, die zuvor arbeitslos waren, wird eine Steuererleichterung gewährt. Öffentliche Förderungen gehen nicht direkt an registrierte private Anbieter oder deren Student/-innen, diese Anbieter werden typischerweise durch SETA-Mittel unterstützt (vgl. FIELD et al. 2014).

5.4 Fachliche Rahmenbedingungen

Gemäß dem *National Qualifications Framework Act, No. 67 of 2008* und dem *General and Further Education and Training Quality Assurance Act, No. 58 of 2001* müssen im Grundsatz alle privaten Anbieter von Bildung und Ausbildung staatlich registriert sein, um in Südafrika legal arbeiten zu können (vgl. DHET 2012a).

Unabhängige, private Hochschulen müssen sich beim zuständigen Bildungsministerium der jeweiligen Provinz anmelden,

Tabelle 9: Geschätzte Studiengebühren für Hochschul- und TVET-Programme anhand von Beispielen

University Fees [per year]	University of Technology Fees [per year]
<ul style="list-style-type: none"> ▸ BCom: Accounting – ±R30.000 ▸ BCom: Human Resource Management – ±R33.000 ▸ BCom: Business Management – ±R33.000 ▸ Residence Accommodation – ±R37.000 ▸ Textbooks [NSFAS estimate] – ±R6.000 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ National Higher Certificate: Accounting – ±R21.000 ▸ National Diploma: Human Resource Management – ±R21.000 ▸ National Diploma: Management – ±R23.000 ▸ Residence Accommodation – from ±R22.000 to ±R41.000 [depending on campus location] ▸ Textbooks [NSFAS estimate] – ±R6.000
College SA Fees [Fernlern-College]	False Bay TVET College
<ul style="list-style-type: none"> ▸ ICB Financial Accounting Programme – ±R15.000 per year [37-month course] ▸ SABPP National Diploma in Human Resource Management and Practice – ±R9.000 per year [36-month course] ▸ ICB Business Management Programme – ±R14.000 per year [37-month course] ▸ Residence Accommodation – You study at home ▸ Meals – You eat at home ▸ Textbooks – Your study materials and textbooks are included in the course fees [vgl. COLLEGE SA 2017] 	<ul style="list-style-type: none"> ▸ NC(V): 3 Jahre – NQF Level 4 ▸ Informationstechnologie & Informatik: R12.841 pro Jahr ▸ Kfz-Technik: R17.017 pro Jahr ▸ Tourismus: R12.176 pro Jahr ▸ NATED: <ul style="list-style-type: none"> – Kfz- und Elektrotechnik [N1-N3 – NQF Level 4]: R1.764 pro Trimester [3 Trimester] – Elektrotechnik [N4-N6 – NQF Level 6]: R2.056 pro Trimester [3 Trimester] – Tourismus [N4-N6 – NQF Level 6]: R5.738 pro Semester [3 Semester]

Quelle: Deutsche Industrie-und Handelskammer für das südliche Afrika

und private TVET Colleges müssen sich beim DHET in Pretoria anmelden. Die Registrierungsbescheinigung enthält die nationalen Qualifikationen, für die der Anbieter registriert ist. Private Anbieter von Kurz- und Qualifizierungsprogrammen, die ausschließlich vom Quality Council for Trades and Occupations (QCTO) akkreditiert sind, brauchen sich – als einzige Ausnahme – nicht registrieren [vgl. UMALUSI 2018a].

Nationale Qualifikationen sind formale Qualifikationen, die im National Qualifications Framework (NQF) mit ihrem jeweiligen Level registriert sind. Sie werden von den Quality Councils [SAQA, Umalusi, CHE und QCTO] entwickelt und qualitätsgesichert.

5.4.1 Quality Councils

South African Qualifications Authority [SAQA]

Eine sehr wichtige Institution im Hinblick auf Qualifikationen ist SAQA (South African Qualifications Authority). SAQA arbeitet auf Basis des Nationalen Entwicklungsplans und wurde 1995 durch ein Parlamentsgesetz gegründet. Die Entwicklung und Umsetzung des National Qualifications Framework (NQF) in Südafrika wird von SAQA in Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Partnern überwacht. SAQA ist sowohl für die allgemeine Schulbildung, als auch für die Berufsausbildung und berufsorientierte Weiterbildung verantwortlich.

Zu den Hauptzielen von SAQA zählen:

- die Gründung einer gemeinsamen Initiative mit dem DHET zur Schaffung einer nationalen Berufsberatungsstelle mit Unterstützung der EU;
- die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Projekte mit den SETAs zur Entwicklung von Arbeitsplatzqualifikationen;
- die Entwicklung von mehr Programmen, um die berufsorientierte Bildung in Südafrika zu stärken, vor allem in den technischen Bereichen (vgl. SAQA 2014).

SAQA arbeitet in der Regel mit den SETAs zusammen, um die Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen zu fördern. SAQA konzentriert sich dabei auf ländliche Gebiete, historisch benachteiligte Personen, Arme, Frauen, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit HIV und AIDS (vgl. SAQA 2014).

Council on Higher Education (CHE)

Der *Council on Higher Education* (CHE) hat die Aufgabe, ein Qualitätssicherungssystem für die Hochschulbildung zu entwickeln und umzusetzen, einschließlich der Programmakkreditierung, institutioneller Audits, Qualitätsförderung und Kapazitätsentwicklung (vgl. SOUTH AFRICAN GOVERNMENT 2018).

Umalusi Council

Der *Umalusi Council* legt die Standards für die allgemeine und berufliche Bildung und Ausbildung in Südafrika fest und überwacht sie gemäß dem *National Qualifications Framework Act, No. 67 of 2008* und dem *General and Further Education and Training Quality Assurance Act, No. 58 of 2001*. Aufgabe des Council ist des Weiteren die Entwicklung und Verwaltung eines untergeordneten Rechtsrahmens von Qualifikationen für die allgemeine und berufliche Bildung sowie für die damit verbundene Qualitätssicherung. Das Gesamtbudget 2016/17 betrug ZAR 139,6 Mio. (vgl. UMALUSI 2018b).

Quality Council for Trades and Occupations (QCTO)

Der Qualitätsrat für Handel und Berufe (QCTO – *The Quality Council for Trades and Occupations*) wurde 2010 eingeführt. QCTO hat die Aufgabe, die Gestaltung, Umsetzung, Bewertung und Zertifizierung beruflicher Qualifikationen, einschließlich der Berufe, im Rahmen des OQSF (*Occupational Qualifications Sub-Framework*) zu überwachen (vgl. QCTO 2018). Abbildung 9 enthält eine Übersicht zur Einordnung der *Quality Councils*.

5.4.2 Relevanz für private Anbieter

Private Anbieter müssen entweder bei Umalusi, CHE oder QCTO akkreditiert sein, um eine bestimmte Qualifikation anbieten zu können (vgl. UMALUSI 2018a).

Dies betrifft in der Regel die folgenden drei Arten von Qualifikationsprogrammen:

- Nationale Qualifikationen (im NQF registrierte Qualifikationen);
- *Provider-Programme* (eigene Programme, die keiner NQF registrierten Qualifikation entsprechen) oder
- *Agent Qualifications* (Qualifikationen, die von lokalen privaten Anbietern als sog. *agents* in Zusammenarbeit mit einer ausländischen Bildungseinrichtung angeboten werden, wie z. B. Pitmans, CompTia, Cambridge, Microsoft, IMM, ICSA, City & Guilds, Edexcel etc.) (vgl. UMALUSI 2018a).

Umalusi genehmigt eine Reihe von formalen Qualifikationen, die sowohl von öffentlichen als auch von privaten Anbietern angeboten werden und akkreditiert diese Schulen, um diese Qualifikationen anzubieten. Dabei handelt es sich um die folgenden Abschlüsse:

- *National Senior Certificate* (NSC);
- *National Certificate [Vocational]/ NC[V]*;
- *National Technical Certificate* (NATED - N3);
- *General Education and Training Certificate* (GETC) für Erwachsene (vgl. UMALUSI 2018a).

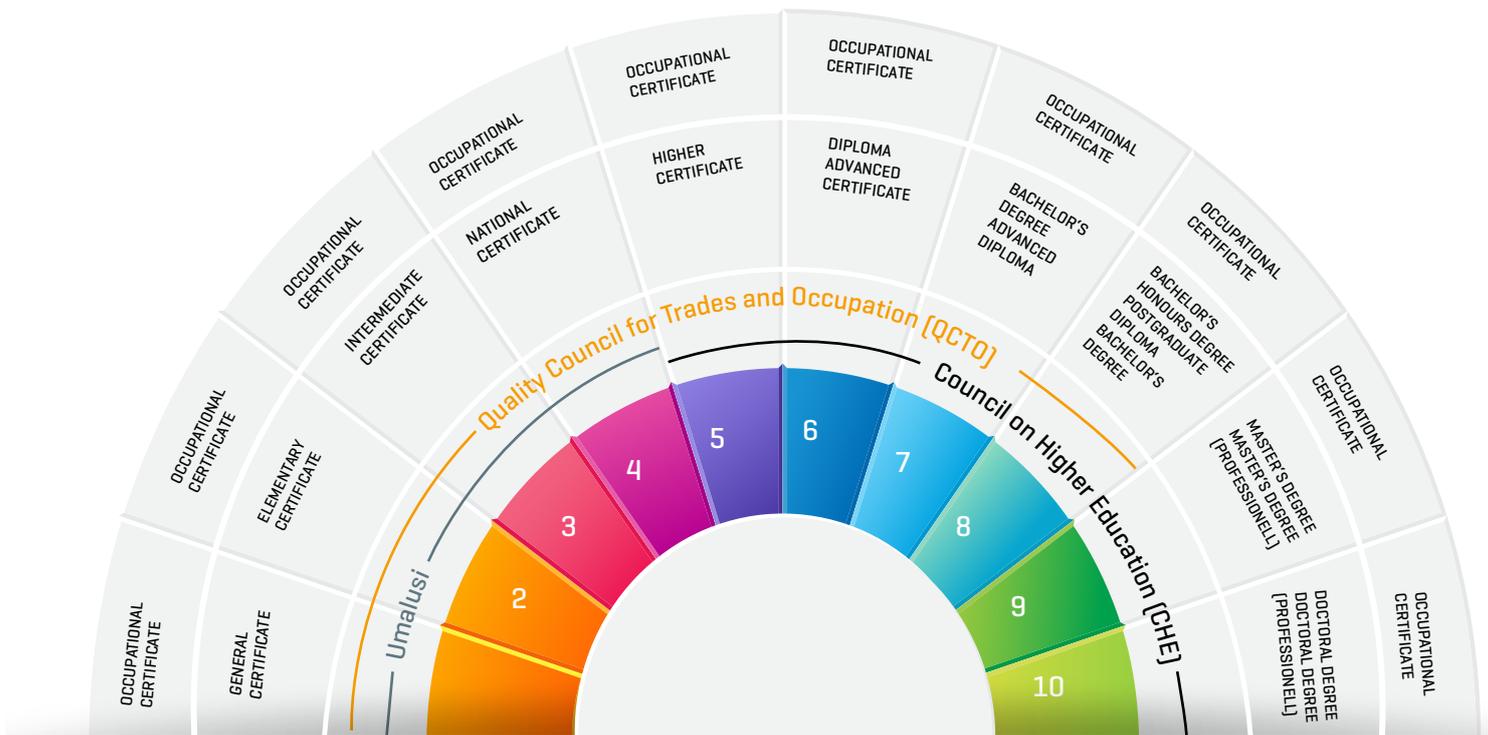
Auch private Anbieter, die Bewertungen von Qualifikationen im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung vornehmen, müssen sich bei Umalusi akkreditieren lassen (vgl. UMALUSI 2018a).

Der QCTO ist für die Akkreditierung der *Skills Development Provider* (SDPs) zuständig. Er akkreditiert die SDPs für das Angebot der folgenden Programme und Qualifikationen, die unter das *Occupational Qualifications Sub-Framework* (OQSF) fallen:

- *N4-N6 programmes* (NATED);
- *Old trades* und
- *Occupational qualifications*.

Der *Council on Higher Education* (CHE) ist zuständig für die Akkreditierung aller anderen Bildungsprogramme öffentlicher und privater Hochschulen, die zu im NQF registrierten Qualifikationen führen (vgl. CHE 2018).

Abbildung 9: Überblick zur Einordnung der Quality Councils



Quelle: SAQA 2017

5.5 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für deutsche Unternehmen sind in Südafrika im afrikanischen Vergleich sehr gut. Das Land bietet grundsätzlich eine gute Infrastruktur und hohe Investitionssicherheit.

Südafrika wird im Rahmen des „Doing Business Index“ der Weltbank auf Platz 84 von 190 eingeordnet (vgl. WORLD BANK 2020). Das Land erzielt im Vergleich mit anderen afrikanischen Ländern südlich der Sahara Bestnoten im Hinblick auf:

- den ausgereiften Geschäfts- und Rechtsrahmen,
- die Entwicklung der Finanzmärkte,
- den technologischen Entwicklungsstand,
- Innovationen sowie gute Unternehmensführung und
- Kostenwettbewerbsfähigkeit.

Südafrika ist grundsätzlich ein günstiger Investitionsstandort. Die Gründungs- und Unterhaltungskosten einer lokalen Gesellschaft sind vergleichsweise gering (vgl. IMD 2018).

Wird ein langfristiges Engagement im Land geplant, so ist die Gründung einer haftungsbeschränkten Gesellschaft, der sog. Pty Ltd., unumgänglich. Die Gesellschaft ähnelt der deutschen GmbH, und die Gründung einer Pty Ltd. wurde durch die Neufassung des *Companies Acts, No. 71 of 2008* erheblich erleichtert.

Für zeitlich beschränkte Projektarbeit muss das steuerliche Risiko einer Betriebsstätte geprüft werden und ggf. zumindest eine steuerliche Registrierung als sog. *External Company* (unselbstständige Niederlassung) vor Ort erfolgen. Die Aktivitäten, die eine Steuerpflicht auslösen, sind in Artikel 3 [1] [j] [cc], [dd], [ee] und [ff] des Doppelbesteuerungsabkommens Südafrika – Deutschland [*Double Taxation Agreement between South Africa and Germany No. R. 125, 1973*] aufgelistet.

External Company (unselbstständige Niederlassung)

Eine *External Company* gilt als eine außerhalb von Südafrika gegründete Gesellschaft, unabhängig davon, ob es sich um eine gewin-

norientierte oder gemeinnützige Gesellschaft handelt. Die *External Company* wird somit als eine Erweiterung der (deutschen) Muttergesellschaft in Südafrika gesehen und spiegelt dieselben gesellschaftsrechtlichen Informationen, Gesellschafter/-innen und Geschäftsführer/-innen wider. Es ist keine separate juristische Person. Ein ausländisches Unternehmen muss sich als *External Company* bei der *Companies and Intellectual Property Commission* (CIPC) registrieren, wenn es in Südafrika Geschäfte tätigt oder zu betreiben beabsichtigt. Section 23 des Companies Act, No. 71 of 2008, listet eine Reihe von Aktivitäten auf, die als „Geschäfte“ in diesem Sinne angesehen werden. Dabei geht es beispielhaft um Merkmale wie die Unterhaltung eines Bankkontos oder die Anstellung von Beschäftigten. Die Art des „Geschäfts“ ist dabei nicht entscheidend. Es werden also auch Beratungstätigkeiten erfasst.

Die folgenden Informationen sind erforderlich, um eine *External Company* in Südafrika zu registrieren:

1. Vollmacht;
2. Original beglaubigte Kopien der Reisepässe ausländischer Geschäftsführer/-innen;
3. Original beglaubigte Kopien des Personalausweises (ID) des/der Geschäftsführers/Geschäftsführerin und des/der lokalen Vertreters/Vertreterin (sog. *Public Officer* – Jede Gesellschaft, einschließlich einer unselbstständigen Niederlassung, muss einen solchen – in Südafrika ansässigen – *Public Officer* als Empfangsbevollmächtigten für die lokalen Behörden, wie z. B. die Steuerbehörde SARS benennen.);
4. Originalschreiben des *Public Officer*, in dem sich dazu bereit erklärt wird, die Funktion auszuüben und die Zustellung von Dokumenten zu akzeptieren;
5. Notariell beglaubigte englische Version der Satzung der Muttergesellschaft in zweifacher Ausfertigung – jede Seite muss notariell beglaubigt sein;
6. Notariell beglaubigte englische Version des Handelsregistrauszugs der Muttergesellschaft.

Der Zeitrahmen für die Anmeldung einer *External Company* beträgt aktuell ca. +/- 25 Arbeitstage (vgl. INTERVIEW BRÜCKNER 2018).

Gründung einer Proprietary Limited (selbstständigen Tochtergesellschaft)

Die Pty Ltd. ist die am weitesten verbreitete Gesellschaftsform für Unternehmen in Südafrika. Die Gesellschafter der Pty Ltd. sind be-

schränkt haftbar. Sie kann mit nur einem/einer (ausländischen) Gesellschafter /-in und Geschäftsführer /-in gegründet werden. Es gibt keine Anforderungen an das Mindeststammkapital der Gesellschaft.

Die Informationen und Dokumente in der folgenden Checkliste sind erforderlich für den Start des Registrierungsprozesses:

1. Vier Namen in bevorzugter Reihenfolge für das Unternehmen;
2. Vornamen und Nachnamen der zu ernennenden Geschäftsführer/-innen;
3. ID/Reisepass-Nummern für jeden/jede Geschäftsführer/-in;
4. Nationalität und Beruf für jeden/jede Geschäftsführer/-in;
5. Adresse und Postanschrift für jeden/jede Geschäftsführer/-in;
6. Geschäftsadresse des neuen Unternehmens;
7. Zwei beglaubigte Kopien der IDs/Reisepässe der Geschäftsführer/-innen;
8. Angabe zu den Gesellschaftern, der Verteilung und Anzahl der Anteile;
9. Vollständiger Name, ID-Nummer/Reisepassnummer von jedem/jeder Gesellschafter/-in;
10. Adresse und Postanschrift für jeden/jede Gesellschafter/-in;
11. Monat des Endes des Geschäftsjahres;
12. Vollständiger Name des *Public Officer*;
13. Adresse und Postanschrift des *Public Officer*;
14. Nationalität und Beruf des *Public Officer*;
15. Geschäftsadresse des *Public Officer*;
16. ID-Kopie des *Public Officer*;
17. Für das Bankkonto: Name der lokalen Bank (meist Nedbank, ABSA, Standard Bank, HSBC, First National Bank);
18. Name des Unterzeichners/der Unterzeichnerin für das Bankkonto;
19. ID/Reisepasskopie, soweit kein/-e Geschäftsführer/-in;
20. Nachweis der Firmenadresse (nicht älter als drei Monate).

Die Reservierung des Namens beim Handelsregister *Companies and Intellectual Property Commission* (CIPC) dauert nach Erhalt des Antrags ungefähr fünf Arbeitstage. Nach Einreichen der vollständigen Dokumente zur Registrierung der Gesellschaft benötigt CIPC momentan rund zehn Arbeitstage, um die Gesellschaft zu gründen. Neu gegründete Unternehmen müssen ihre Hauptgeschäftsaktivitäten nicht angeben. Sie sind daher in ihrer Geschäftstätigkeit nicht beschränkt.

Die einzelnen Schritte für die Registrierung einer External Company oder einer Pty Ltd. sehen im Wesentlichen wie folgt aus:

Schritte zur Registrierung der External Company oder Pty Ltd.:

- Schritt 1:** Ausfüllen aller notwendigen Formulare und Beibringen aller Dokumente;
- Schritt 2:** Registrierung beim Handelsregister (CIPC);
- Schritt 3:** Eröffnung eines Bankkontos (falls erforderlich);
- Schritt 4:** [nur für Pty Ltd.] sog. *share endorsement* (indossierte Aktienurkunde), wenn der/die Gesellschafter/-in eine ausländische Person oder Unternehmen ist;
- Schritt 5:** Alle maßgeblichen Steuerregistrierungen (PAYE, Income Tax, UIF, Public Officer etc.).

Eine ganz besondere Herausforderung für „Doing Business“ in Südafrika sind die sog. *Broad-Based Black Economic Empowerment* (B-BBEE)-Gesetze. Diese Gesetze sollen der Egalisierung historischer Ungleichheiten dienen und dabei helfen, die zuvor benachteiligten Bevölkerungsgruppen an der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes teilhaben zu lassen.

Es gibt keine Verpflichtung zur Berücksichtigung der Regularien für Unternehmer. Ab einer bestimmten Unternehmensgröße ist eine intensive Auseinandersetzung mit dem B-BBEE-Gesetz allerdings unvermeidbar. Dies gilt auch, wenn man erfolgreich an öffentlichen Ausschreibungen teilnehmen möchte, oder wenn man auf öffentlich-rechtliche oder große lokale Unternehmen als Kunden angewiesen ist. In bestimmten Kategorien wie – besonders wichtig – *Ownership* oder auch *Management* muss das Unternehmen dann Punkte sammeln, um ein gutes Ergebnis auf der sog. B-BBEE *Scorecard* zu erringen. Dies gelingt für ausländische Unternehmen meist im Wege eines Joint Ventures mit einem lokalen Partner.

Des Weiteren ist zu beachten, dass das südafrikanische Imigrationsrecht aktuell – auch von den südafrikanischen Vertretungen in Deutschland – sehr rigide interpretiert wird. So gibt es momentan aufgrund einer bestehenden Gesetzeslücke keine Möglichkeit, Praktikantinnen/Praktikanten aus Deutschland (die über 25 Jahre sind) in Südafrika legal zu beschäftigen.

Aber auch Fachkräfte aus Deutschland haben es derzeit schwer, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen. Es gibt im Wesentlichen

die folgenden Optionen für eine Arbeitserlaubnis, welche im Vorfeld anhand der jeweiligen Voraussetzungen zu prüfen sind:

- Intra-Company Transfer Visa (bis zu vier Jahre);
- General Work Visa (bis zu fünf Jahre);
- Critical Skills Work Visa (bis zu fünf Jahre).

Eine Prüfung und Antragstellung für eine Arbeitserlaubnis muss aufgrund der teilweise sehr langen Bearbeitungsdauer deutlich vor Projektbeginn geschehen und in Zusammenarbeit mit einer lokalen und erfahrenen Agentur geschehen. Leider ist in diesem Bereich aktuell keine Rechtssicherheit in Südafrika gegeben.

Eine Geschäftsreise kann im Rahmen eines *Visitor's Visa for business purposes* absolviert werden. Dieses wird am Flughafen bei Einreise für maximal 90 Tage ausgestellt. Hilfreich kann es sein, ein Einladungsschreiben oder Bestätigungsschreiben bezüglich des geschäftlichen Termins in Südafrika dabei zu haben, das bei der Einreise vorgelegt werden kann.

5.6 Förderinstrumente

5.6.1 Deutsche Förderinstrumente

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Die Berufsbildungszusammenarbeit hat einen hohen Stellenwert für die Bundesregierung. Handlungsleitende Grundlage der Berufsbildungszusammenarbeit ist die Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit von 2013 und ihre Fortschreibung in der Fassung vom 22. Mai 2019.

Als zuständiges Ressort reagiert das BMBF auf den hohen Bedarf an Kooperation und Unterstützung aus dem Ausland mit einem breiten Portfolio von Maßnahmen und Förderinitiativen, die eng ineinandergreifen:

- Im Rahmen der Förderbekanntmachung IBB – „Internationalisierung der Berufsbildung“ werden Verbundprojekte gefördert, die eine der folgenden Schwerpunktzielsetzungen verfolgen: a) Bilaterale Sondierungsprojekte zu den Voraussetzungen und Themen der Berufsbildungszusammenarbeit, b) Maßnahmen zur Unterstützung und modellhaften Umsetzung der bilateralen Berufsbildungsk Kooperationen, oder c) nachfrageorientierte Entwicklung und modellhafte Implementierung von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen für internationale Märkte.
- Im Rahmen der Förderbekanntmachung IBBF – „Forschung zur Internationalisierung der Berufsbildung“ werden Projekte gefördert, die zu einem der folgenden Schwerpunkte beitragen:

a) Forschung zu Grundlagenthemen der Berufsbildungszusammenarbeit, b) Entwicklung von Handlungsempfehlungen für innovative Berufsbildungszusammenarbeit, oder c) Pilotierung und Stärkung von Berufsbildungsforschungsstrukturen in den Partnerländern.

► Im Rahmen der Förderbekanntmachung WiSoVET – „Förderung von Implementierungsprojekten von Organisationen der Wirtschafts- und Sozialpartner im Rahmen der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit“ werden Einzel- oder Verbundvorhaben als Beiträge zu bilateralen Berufsbildungskoooperationen gefördert, für die die Umsetzungsexpertise von Kammer- und Arbeitnehmerorganisationen erforderlich ist.

► Im Rahmen der Förderbekanntmachung ClusterVET – „Förderung der Entwicklung und Implementierung von Ausbildungsclustern International“ werden Verbundprojekte im Zusammenschluss von mehreren Unternehmen, Aus- und Weiterbildungsanbietern und gegebenenfalls weiteren Partnern zum Zwecke der Entwicklung, Pilotierung und Implementierung von Aus- und/oder Weiterbildungsmodellen im Ausland gefördert. Diese Ausbildungsmodelle stellen eine Erweiterung eines bestehenden oder im Aufbau befindlichen Unternehmensclusters im Sinne eines zu entwickelnden „Ausbildungsclusters“ dar.

► Im Rahmen der Förderbekanntmachung MasterVET – „Entwicklung und Erprobung eines Master-Studienprogramms im Bereich Management & Teaching für internationales Berufsbildungspersonal“ wird ein Projekt zur akademischen Qualifizierung von Berufsbildungspersonal gefördert. Ziel ist die Entwicklung und Erprobung eines berufs begleitenden Masterstudienganges für Berufsbildungspersonal sowie zukünftige Fach- und Führungskräfte im Bereich Bildungsmanagement aus aller Welt. Die Absolvent/-innen des Studienganges werden damit befähigt, Reformprozesse von Berufsbildungssystem in Ihren Ländern zu begleiten und zu gestalten.

Zu den Förderinitiativen berät der DLR Projektträger [E-Mail: berufsbildunginternational@dlr.de]. Zudem finden Sie weiterführende Informationen zu den Förderinitiativen im Bereich der Berufsbildungsforschung unter www.berufsbildung-international.de.

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

Im Bereich der Privatwirtschaft unterstützt das BMZ Unternehmen, die in Entwicklungs- und Schwellenländern investieren. Das wichtigste Förderprogramm ist dabei develoPPP.de.

Im Rahmen von develoPPP.de unterstützen die Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH (DEG), die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) oder die *sequa* GmbH bei der Planung, Finanzierung und Umsetzung von Projekten mit unterschiedlichen Schwerpunktbereichen.

Die DEG ist eine Tochtergesellschaft der KfW und bietet Finanzierungs- und Beratungsangebote in Entwicklungs- und Schwellenländern an. Zu den Angeboten der DEG im Rahmen des develoPPP.de-Programms gehören Machbarkeitsstudien, die Förderung innovativer Geschäftsmodelle (Up-Scaling-Programm) und die Finanzierung von größeren Investitionen mit Eigenkapital und Darlehen. Die DEG entwickelt und strukturiert gemeinsam mit dem Antragsteller ein tragfähiges Projektkonzept für den südafrikanischen Markt.

Die *sequa* unterstützt als mittelständische Entwicklungsorganisation die nachhaltige Entwicklung von privatwirtschaftlichen Strukturen und praxisorientierter beruflicher Bildung. Dies umfasst u. a. den Zugriff auf ausländische Bildungseinrichtungen (z. B. Berufsbildungspartnerschaften), die Einbettung in Kammer- und Verbandspartnerschaften sowie gezielte Handels- und Importförderung (*Import Promotion Desk*). Gemeinsam mit dem Antragsteller entwickelt die *sequa* ein passendes Projektkonzept für den südafrikanischen Markt.

Antragsberechtigt sind deutsche und europäische Unternehmen, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- mind. eine Mio. EUR Jahresumsatz;
- mind. zehn Mitarbeiter/-innen und
- mind. drei erfolgreiche operative Geschäftsjahre.

Damit ein Projekt förderungsfähig ist, muss es eine klare entwicklungspolitische Wirkung erkennen lassen sowie umwelt- und sozialverträglich sein. Weiterhin muss das Projekt zu einem langfristigen, nachhaltigen Engagement des Unternehmens im Entwicklungs- oder Schwellenland führen. Unternehmen können sich bis zu viermal im Jahr für eine develoPPP.de-Förderung bewerben. Die notwendige Interessensbekundung ist direkt bei einem der drei öffentlichen Partner einzureichen.

Förderungsfähig sind bis zu 50 Prozent der jeweiligen Projektkosten, begrenzt auf maximal EUR 200.000. Das Unternehmen trägt mindestens die Hälfte der Gesamtkosten. Die Laufzeit eines Projektes beträgt maximal drei Jahre (ab Vertragsunterzeichnung). Eine höhere Förderung ist im Rahmen von strategischen Entwicklungspartnerschaften möglich, die zusätzliche Kriterien erfüllen müssen.

In Kapitel 6.3.6 finden Sie ein Praxisbeispiel der Firma *maxx|solar academy*, welches die Finanzierung erfolgreich über develoPPP.de unternommen hat.

INTERVIEW: Interkulturelle Tipps

Ulrike Brückner, LL.M. ist Associate Partner bei Rödl & Partner und leitet den Bereich Geschäftsentwicklung Afrika. Frau Brückner lebt und arbeitet seit 2012 in Südafrika.

Wie sieht „Multi-Kulti“ auf südafrikanisch aus?

Südafrika ist eine „bunte“ Nation und Heimat von Menschen verschiedenster Herkunft. Es gibt zahlreiche südafrikanische Stämme. Zu den zwei größten gehören die „Zulu“, vorwiegend in den Provinzen Gauteng und Kwazulu-Natal, und die „Xhosa“ in der Kapregion, die jeweils eine eigene Sprache und Kultur pflegen. Weitere südafrikanische Volksgruppen sind z. B. die „Tsonga“, „Tswana“ und „Pedi“. Außerdem begegnet man den von den Niederländern, aber auch Deutschen und Franzosen, abstammenden weißen Afrikanern oder auch Buren. Zudem leben viele deutschstämmige Einwander/-innen sowie Portugiesen und Portugiesinnen, Engländer/-innen und Italiener/-innen in Südafrika. Es gibt des Weiteren die sog. *Coloureds*, eine gemischte Bevölkerungsgruppe mit südostasiatischen Einflüssen, die – wie auch die Afrikaner/-innen – Afrikaans sprechen. Außerdem gehört eine große *Community* an Nachfahren indischer und chinesischer Einwander/-innen zu Südafrikas multikultureller Familie. Die Ressentiments aus Apartheidszeiten sind im Alltag noch zu spüren. Dies erfordert ein gewisses Maß an Feingefühl und die Anerkennung, dass der von Mandela initiierte Weg der *Reconciliation* (dt. *Versöhnung*) ein langwieriger Prozess ist, der ein Umdenken auf allen Seiten erfordert. Mandela wird von allen Bevölkerungsgruppen Südafrikas als Nationalheld verehrt. Entsprechend wird großer Wert darauf gelegt, Südafrika als „Regenbogen-Nation“ und Heimat für alle Ethnien und Kulturen darzustellen. Die Wiedergutmachung der Ungerechtigkeiten aus der Apartheid sind zentrales Thema. Dies führt wiederum dazu, dass für den europäischen Geschmack eine große Betonung auf der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Bevölkerungsgruppe liegt. Erstaunlich gut funktioniert die Religionsfreiheit in Südafrika. Die vielen – staatlich anerkannten – Religionen werden von Juden, Muslimen, Christen, Rasta, Buddhisten, Hindu etc. nebeneinander friedlich zelebriert und ausgelebt.

Sind sprachliche Besonderheiten in Südafrika zu beachten?

Aufgrund Südafrikas Diversität gibt es elf offizielle Amtssprachen. Die Geschäftssprache ist jedoch Englisch. Es ist üblich, sich beim Vornamen anzusprechen. Sprachliche Höflichkeit hat in Südafrika einen hohen Stellenwert. Zum Beispiel ist es während eines Vortrags üblich, sich zunächst beim Vortragenden zu bedanken, bevor man eine Frage stellt. Die deutsche Denkweise, schnell zum Punkt zu kommen, wird oft als unhöflich aufgefasst. Dies ist insbesondere im E-Mail-Verkehr zu beachten.

Man sollte sich nicht von anfänglichen Verständigungsschwierigkeiten irritieren lassen. Das Ohr muss sich erst an die vielen verschiedenen Varianten der gesprochenen englischen Sprache

gewöhnen, die bei jeder Bevölkerungsgruppe in Südafrika etwas anders klingt. Generell gilt, dass das südafrikanische Englisch gewisse Besonderheiten aufweist. So heißt beispielsweise eine Verkehrsampel umgangssprachlich „robot“.

Gibt es Besonderheiten in Bezug auf geschäftliche Kontakte und Termine?

Geschäftliche Kontakte werden grundsätzlich etwas lockerer geführt als in Deutschland, oft auch persönlicher. Es ist somit nicht unüblich, wenn zu Beginn eines Geschäftstermins Persönliches ausgetauscht wird. Man sollte sich darauf einlassen und entsprechendes Interesse mit Gegenfragen erwidern. Der hohe Stellenwert der Familie in Südafrika findet insofern auch in der Geschäftswelt Anerkennung. Die Familie hat Vorrang und Sie müssen sich nicht genieren, einen geschäftlichen Termin wegen dringender familiärer Verpflichtungen abzusagen. Berücksichtigen Sie auch, dass für die schwarze Bevölkerung Beerdigungen sehr wichtige Ereignisse darstellen und dass Mitarbeiter/-innen für solche Anlässe ggf. weit reisen und tagelang ausfallen.

Zu beachten ist allerdings, dass der Austausch über Privates nicht schon bei der Begrüßung stattfindet, obwohl stets gefragt wird „How are you?“. Dies ist jedoch ausschließlich als Höflichkeitsfloskel und nicht als Einladung zum Austausch zu verstehen. Dieses „How are you“ begegnet einem bei jeder Begrüßung, auch am Telefon. Eine Antwort wird nicht unbedingt erwartet. In der Regel sagt man aber: „Good. Thank you. How are you?“

Termine werden in Südafrika häufig verschoben, auch kurzfristig. Dies stellt keine mangelnde Wertschätzung dar, sondern ist allein Ausdruck der Tatsache, dass Termine insgesamt etwas flexibler gehandhabt werden.

Während geschäftlicher Termine wird es nicht als unhöflich betrachtet, wenn Sie einen Anruf auf dem Mobiltelefon beantworten. Das Mobiltelefon ist auch in Südafrika allgegenwärtig, und es ist üblich, dass private Mobilnummern an Geschäftspartner/-innen oder Kunden/Kundinnen herausgegeben werden. Es gibt kaum „Diensthandys“. In der Konsequenz wird aber auch Freizeit nach Dienstschluss oder Wochenende respektiert. Ein Anruf außerhalb der normalen Arbeitszeit muss gebührend entschuldigt und begründet werden.

Generell gilt, dass Kernarbeitszeiten (von 08.00 Uhr bis 16.30 Uhr) sowie Pausen, vor allem für alle Mitarbeiter/-innen unter der Management-Ebene, streng zu respektieren sind. Überstunden können nicht ohne Weiteres erwartet werden.

Gegenseitige Einladungen von Geschäftspartnern/-partnerinnen zum Essen sind üblich. Die Kleiderordnung ist meist etwas lockerer als in Deutschland. Jackett und Krawatte sind in der Regel nur zu offiziellen Anlässen notwendig. Geschäftsfrauen kleiden sich nicht anders als in Deutschland.

Was ist im Bereich Transport, Zeitmanagement und Pünktlichkeit zu beachten?

Südafrikaner/-innen sind für ihre Unpünktlichkeit bekannt. Dabei muss aber zwischen Geschäftssterminen und privaten Verabredungen unterschieden werden. Zu Geschäftssterminen wird Pünktlichkeit auch in Südafrika vorausgesetzt. In Bezug auf Schüler/-innen und Mitarbeiter/-innen, die auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind, sollte sich zu ihren Gunsten vor Augen geführt werden, dass häufig weite Wege zum Arbeitsplatz/zur Berufsschule zurückgelegt werden und die öffentlichen Verkehrsmittel nicht immer zuverlässig sind. Auch spielt der Verkehr eine Rolle beim Zeitmanagement. Zwar ist der Verkehr in Südafrikas Großstädten im afrikanischen Vergleich moderat, dennoch sollte man – in Johannesburg und Kapstadt – die *Rush-hours* möglichst umgehen.

Für europäische Besucher/-innen empfiehlt sich aus Gründen der Sicherheit und Bequemlichkeit ein Taxi oder einen Fahrer zu engagieren. In Südafrika ist „Uber“ sehr beliebt und kann als Fortbewegungsmittel empfohlen werden. Es ist wesentlich günstiger als ein normales Taxi, gilt aber auch als zuverlässig und sicher, auch da Kennzeichen, Farbe und Modell des Autos sowie der Name des Fahrers vor der Fahrt durchgegeben werden.

Es ist grundsätzlich unproblematisch, (bspw. am Flughafen) ein Auto zu mieten. Den Linksverkehr in einer Großstadt wie Johannesburg sollten sich aber nur geübte Fahrer/-innen zutrauen. Man sollte zwingend ein Navigationsgerät mit dem Fahrzeug mieten, sich aber zusätzlich vor einer Fahrt darüber informieren, was zur jeweiligen Tageszeit die beste Route ist. Auch sollte man sich bei Freunden oder Kollegen zuvor über das Verhalten im Rahmen der häufigen Polizeikontrollen informieren. In der Regel aber wird man als Ausländer/-in nicht lange aufgehalten.

Ein südafrikanisches Phänomen ist der Gebrauch des Wortes „now“. „Now“ ist dabei nicht im deutschen Sinn als „jetzt“ zu verstehen, sondern deutlich weiter gefasst und kann mehrere Stunden meinen. Aus diesem Grund wird die Steigerungsform „now now“ verwendet, um deutlich zu machen, dass etwas tatsächlich gleich geschehen wird.

Wie steht es um die Sicherheit und was ist im Alltag zu berücksichtigen?

Beachtet man gewisse Grundregeln, kann man sich in Südafrika – ohne Sorgen um die Sicherheit – frei bewegen. Gerade die „verrufene Stadt“ Johannesburg bietet eine hohe Lebensqualität und gehört seit vielen Jahren schon nicht mehr zur Liste der gefährlichsten Städte der Welt. Die Kriminalität in Südafrika basiert vor allem auf der Tatsache, dass noch große Bevölkerungsteile in Armut leben. Entsprechend sollte man Uhren, Schmuck und Kameras nicht zu offensichtlich tragen, gerade

an von Tourist/-innen belebten Orten. Man sollte im Hotel den Safe nutzen und Geldbeutel und Handtasche in der Öffentlichkeit stets mit Bedacht handhaben. Es sollte während der Fahrt nichts auf den freien Sitzen gelagert werden, und in belebten und/oder ärmlichen Gegenden sind die Fenster (an Kreuzungen) geschlossen zu halten, auch wenn man von außen angesprochen wird. In einem geparkten Auto sollten keinerlei Taschen oder Wertsachen (auf den Sitzen) sichtbar sein und besser im Kofferraum verstaut werden. Nach Einbruch der Dunkelheit sollte man nur im Auto und mit klarem Ziel unterwegs sein. Ein Austausch mit Einheimischen ist auch in Südafrika wichtig, um die wichtigsten Regeln zur Sicherheit zu verstehen. Dennoch sollte man sich auch nicht verrückt machen lassen. Südafrikaner/-innen sind oft überkritisch, was die Sicherheit anbelangt, und es darf ruhig relativiert werden.

Auf einem Parkplatz gibt es stets Sicherheitsleute. War man einkaufen, helfen diese auch beim Beladen des Autos. An der Tankstelle wird das Auto von einem Service-Mitarbeiter betankt und man muss nicht aussteigen. Für Deutsche mag es zunächst unangenehm sein, dass einem generell und überall geholfen wird. Man sollte es dankend annehmen und stets etwa fünf ZAR Trinkgeld bereithalten.

5.6.2 Südafrikanische Fördermittel

Direkte südafrikanische Förderinstrumente für die deutsche Bildungswirtschaft bestehen nicht.

Südafrikanische Arbeitgeber, somit auch südafrikanische Tochterunternehmen einer deutschen Muttergesellschaft, können für Mitarbeitertraining Fördermittel in Höhe von 20 Prozent der vom Arbeitgeber abgeführten *Skills Development Levy* erhalten (siehe oben unter Kapitel 4.1.4). Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber einen *Workplace Skills Plan* und einen *Annual Training Report* erstellt und vorlegt (siehe oben unter Kapitel 4.1.4).

EXKURS: Tipps zur Online-Kommunikationsstrategie in Südafrika

1. Smartphone-optimiert

Der Großteil der Internetnutzer/-innen in Südafrika hat Internetzugang allein über das Smartphone. Es ist daher besonders wichtig, Internetseiten für das Smartphone optimiert zu gestalten, sodass alle Inhalte für mobile Endgeräte verfügbar und übersichtlich gestaltet sind.

2. Sprache

Trotz der elf offiziellen Landessprachen ist es ausreichend, die Online-Marketingstrategie auf Englisch zu beschränken. Das südafrikanische Publikum beschränkt sich bei Online-Suchen grundsätzlich auf die englische Sprache.

3. Papierlos

Für eine Vielzahl potenzieller Schüler/-innen ist es ein großer Vorteil, wenn eine Anmeldung papierlos geschehen kann, da sie keinen direkten Zugang zu Drucker und Scanner haben.

4. Soziale Medien

Um potenzielle Schüler/-innen zu erreichen, sollte Facebook genutzt werden. Für geschäftliche Kontakte empfiehlt sich hingegen eher mit LinkedIn zu arbeiten. Auf einer Facebook-Seite sollten aktuelle Informationen abrufbar sein. Die sozialen Medien sollten aktiv auch als Kommunikationsmittel genutzt werden.

5. Internetverfügbarkeit

Wenige Haushalte verfügen über einen Internetanschluss mit WLAN, und wenn, ist die Datenmenge pro Monat beschränkt. Für die Internetnutzung wird somit meist auf mobile Daten zurückgegriffen. Internetnutzer/-innen in Südafrika sind sich daher ihres Datenverbrauchs beim Surfen bewusst und vermeiden es, größere Datenmengen herunterzuladen.

6. Qualifikationen und Jobmöglichkeiten

Wichtig ist es, auf der eigenen Internetseite deutlich herauszustellen, welche Qualifikationen die potenziellen Teilnehmer/-innen erwerben können. Dies sollten auch in Südafrika bekannte Qualifikationen sein. Es sollte auch darüber informiert werden, ob der jeweilige Abschluss international anerkannt ist. Darüber hinaus ist es von Vorteil, Beispiele für mögliche Anstellungen nach dem Abschluss aufzuführen.

7. Bildmaterial

Neben Texten ist auch die Nutzung von Bildern und Videos zu empfehlen. Diese sollten die angebotenen Dienstleistungen veranschaulichen und an die jeweilige Zielgruppe angepasst sein.

8. Kommunikationskanäle

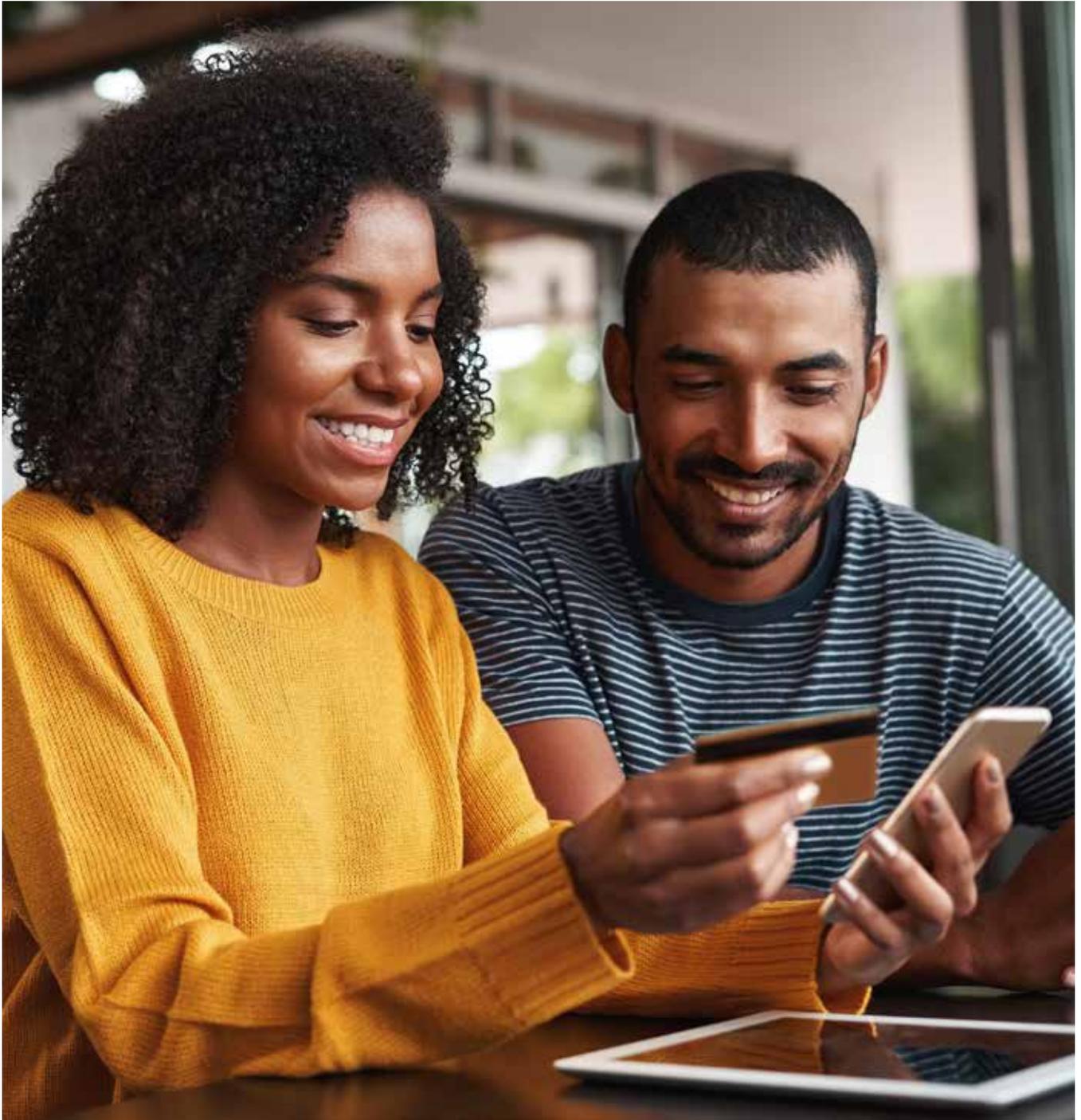
In Südafrika ist es üblich, eine Rückrufoption anzubieten, d. h. Interessent/-innen können die eigene Mobilfunknummer online hinterlassen, um einen Rückruf zu erhalten. Hintergrund ist, dass Nutzer/-innen oftmals nicht über genügend Guthaben verfügen. Darüber hinaus wird auch WhatsApp in der Geschäftswelt genutzt und ist generell in Südafrika weit verbreitet.

9. Erfahrungsberichte

Interviews mit Schüler/-innen oder Alumni [auch als Videoform] sind zu empfehlen, um die angebotenen Dienstleistungen zu beschreiben und eine menschliche Note zu verleihen. Erfolgchancen können insbesondere auch durch Referenzen von Arbeitgebern untermauert werden.

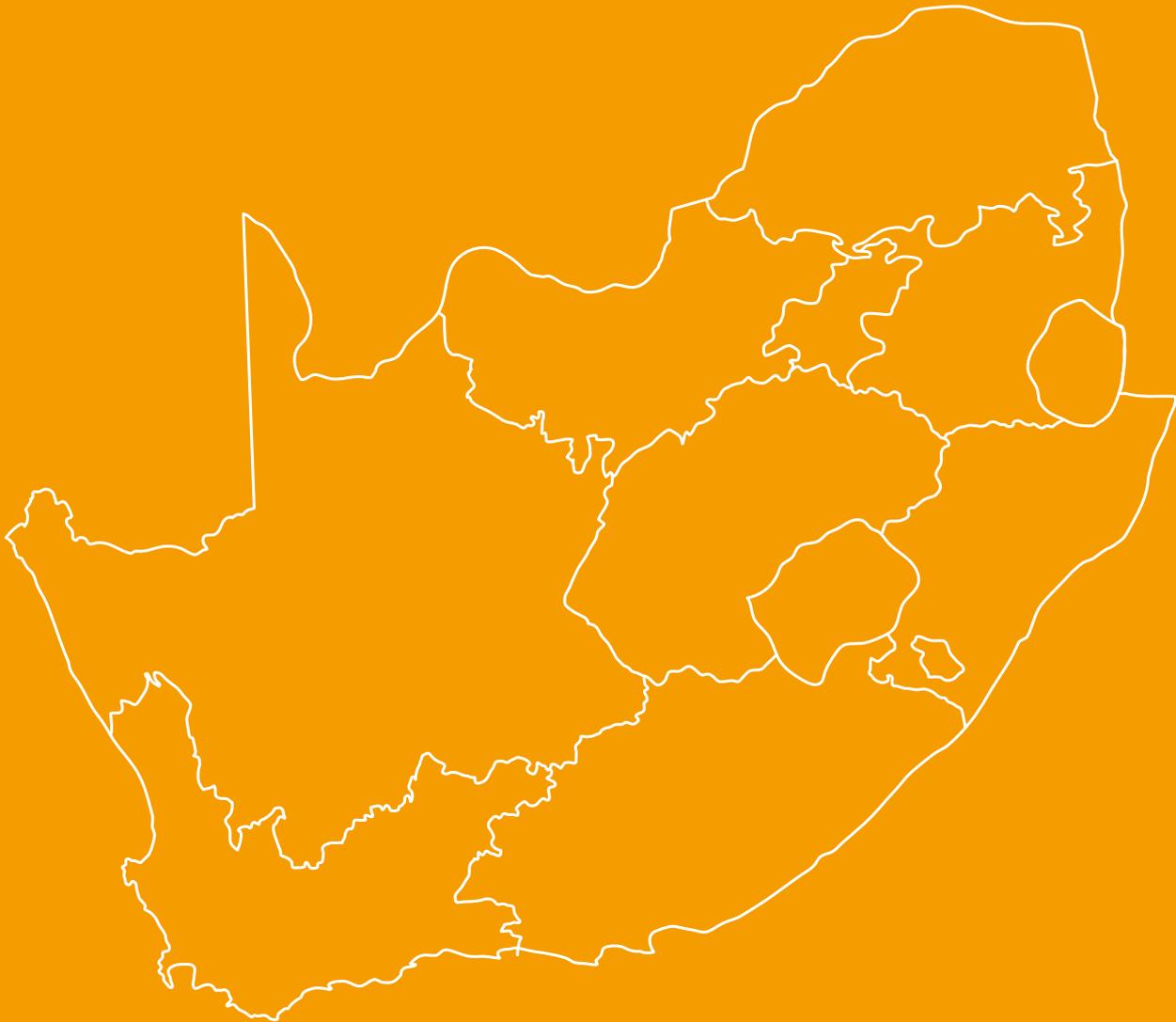
10. Stipendien

Wenn Stipendien angeboten werden können, sollten diese auf der Internetseite detailliert beschrieben werden, damit es für potenzielle Teilnehmer/-innen von Beginn an ersichtlich ist, ob sie die Voraussetzungen für finanzielle Unterstützung erfüllen.



Junge Frau nutzt Smartphone und Kreditkarte, um online zu bestellen.

VI. Referenzbeispiele deutscher und internationaler Bildungsanbieter



6.1 Südafrikanische Bildungsträger für berufliche Aus- und Weiterbildung

Der Bildungsmarkt zur beruflichen Aus- und Weiterbildung wird in Südafrika von den staatlichen *TVET Colleges* sowie den privaten *Colleges* abgedeckt. Einige große südafrikanische Unternehmen bieten eigene Schulungsprogramme an.

6.1.1 Beispiele für private Colleges

INTEC College

Das *INTEC College* ist ein privates Fernlern-College. Das Angebot zur Aus- und Weiterbildung umfasst u. a. die folgenden Kurse:

Higher Certificate:

Reise und Tourismus [NQF Level 6]
ZAR 16.437 [18 Monate]

NC[V]:

Diesel-Mechaniker/-innen [NQF Level 4]
ZAR 14.245 [18 Monate]

Diploma:

Maschinenbau [N4-N6 - NQF Level 6]
ZAR 18.015 [18 Monate + zwei Jahre praktische Erfahrung]

Einführung in Installationsarbeiten [Kurzkurs]

ZAR 3.847 [vgl. INTEC, 2018].

Weitere Fernlern-Colleges sind z. B. das *College SA* [Preise siehe oben unter Kapitel 5.3] und das *Lyceum College*.

Boston City Campus and Business College (und andere)

Ein Beispiel für ein bekanntes privates College ist das *Boston City Campus and Business College* [Boston College], welches seit 25 Jahren besteht. Das Boston College bietet über 80 Aus- und Weiterbildungsprogramme an. Zu den Programmen gehören u. a.:

Diploma: drei Jahre

Personalmanagement [NQF Level 6]:
ZAR 83.940

Finanzbuchhaltung [NQF Level 6]:

ZAR 96.390

Higher Certificate: ein Jahr
Hotelmanagement [NQL Level 5]
ZAR 28.400

[vgl. BOSTON COLLEGE 2018].

Ein weiteres, großes, privates *College* ist *Damelin* mit 18 landesweiten Standorten. Eine Liste aller registrierten *Colleges* findet sich unter folgendem Link: <https://cach.dhet.gov.za/files/RegisterOfPrivateHigherEducationInstitutions.pdf>

Arc Skills South Africa – „TVET on wheels“

Ein Berufsausbildungsanbieter in den Bereichen Schweißtechnik und Leichtindustrie sowie der Bauindustrie allgemein ist *Arc Skills South Africa*. Dieser gehört zum Unternehmen *CBM Training*. *Arc Skills* bietet maßgeschneiderte Trainings- und Kompetenzentwicklungslösungen an, um den kritischen Fachkräftemangel in wichtigen Wirtschaftssektoren Südafrikas zu bekämpfen. Das Programm heißt „*TVET on Wheels*“. Dabei wird das mobile Schulungszentrum jeweils an den Ort gebracht, an dem es Beschäftigungsmöglichkeiten gibt und eine vorübergehende Ausbildungsstätte eingerichtet werden kann. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund interessant, als dass aufgrund der räumlichen Rassentrennung während der Apartheid heute noch die Wohnorte der überwiegend schwarzen Bevölkerung weit von der Industrie – und damit weit von den potenziellen Schulungszentren – entfernt sind.

Arc Skills errichtet eine Ausbildungsstätte meist für die Dauer von einem bis drei Jahren. Das Zentrum bietet zertifizierte Schulungen an, die aus einem Theorie- und einem praktischen Teil bestehen. Am Ende eines jeden Kurses werden die Schüler/-innen zur Erlangung von praktischer Arbeitserfahrung für zwei bis vier Wochen auf einer Baustelle eingesetzt. Am Ende dieser Zeit steht es dem Arbeitgeber frei, den Schülerinnen und Schülern eine Anstellung anzubieten.

Arc Skills South Africa ist auf der Suche nach Partnern zur Durchführung der Ausbildungsprojekte [vgl. ARC SKILLS SOUTH AFRICA 2018].

6.1.2 Beispiele für Ausbildung im Unternehmen

Sasol

Sasol ist ein international tätiger Chemie- und Energiekonzern und gehört zu den größten Unternehmen Südafrikas. *Sasol* verfügt über ein eigenes Ausbildungsprogramm für Abiturientinnen und Abiturienten in folgenden Bereichen:

- Chemieanlagenbetrieb,
- Instrumentierung und Kontrolle,
- Elektrobetrieb,
- Montage,
- Maschinenschlosser/-innen,
- Kesselbau und
- Schweißen.

SAB Miller

SAB Miller ist eines der größten Getränkeunternehmen der Welt südafrikanischen Ursprungs. Das Unternehmen hat sich der Kompetenzentwicklung der südafrikanischen Arbeitskräfte verschrieben und vergibt Stipendien an qualifizierte Student/-innen in den folgenden Bereichen:

- Brauereiwesen,
- Verpackungstechnik,
- Steuerungs- und Automatisierungstechnik,
- Lieferkette,
- Marketing [vgl. BUSINESSSTECH 2016].

Naspers

Naspers ist ein südafrikanischer Medienkonzern, der Talente unternehmensintern in der sog. *Naspers Academy* ausbildet. Es werden spezifische, unternehmensrelevante Kenntnisse wie z. B. Internet Engineering vermittelt. Auch vergibt das Unternehmen über Media24 Stipendien für Aufbaustudiengänge im Bereich Journalismus an der *Universität Stellenbosch*, *Northwest University*, *Witwatersrand University* oder *Rhodes University*. Dabei handelt es sich regelmäßig um ein Zweijahresprogramm mit einem Jahr Studium und einem Jahr Praxis bei Media24 [vgl. BUSINESSSTECH 2016].

BHP Billiton

BHP Billiton ist eines der größten südafrikanischen Bergbauunternehmen und wurde in der Vergangenheit bereits für seine Personalentwicklung ausgezeichnet. Das Unternehmen vergibt Stipendien an talentierte Student/-innen, die die kompletten Studiengebühren, Unterkunft, Verpflegung, Lehrbücher und Taschengeld abdecken. Für ein solches Stipendium muss der Kandidat oder die Kandidatin überdurchschnittliche Noten in Mathematik und Naturwissenschaften vorweisen (mind. 60-69 %). Die geförderten Bereiche sind:

- Bergbautechnik,
- Metallgewinnung,
- Elektrotechnik,
- Markscheidekunde,
- Geologie,
- Maschinenbau und
- Verfahrenstechnik [Mineralienaufbereitung].

Förderungswürdige Student/-innen unterzeichnen einen Arbeitsvertrag mit BHP Billiton, welcher zeitlich an die Dauer des Stipendiums angepasst ist [vgl. BUSINESSSTECH 2016].

Weitere Beispiele für südafrikanische Unternehmen, die Ausbildungsprogramme oder Stipendien anbieten, sind: Steinhoff, Glencore, FirstRand, MTN [vgl. BUSINESSSTECH 2016].

6.2 Internationale Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung

6.2.1 Zusammenarbeit auf staatlicher Ebene

Niederlande

Südafrika und die Niederlande kooperieren seit 2006 mit dem Ziel einer Verbesserung des technischen und beruflichen Bildungs- und Ausbildungssektors in Südafrika. Im Rahmen des *Nuffics Capacity-Building-Programme* wird das DHET bei der Stärkung des TVET-Sektors in Südafrika unterstützt. Die wichtigsten Projektergebnisse sind die Einrichtung eines Systems für:

- Unternehmensmanagement für Berufsbildungs-*Colleges*,
- die nationale TVET-Überwachung und
- die Unterstützung von Ausbilderinnen und Ausbildern bzw. Dozent/-innen.

Nicht weniger als 21 südafrikanische *TVET Colleges*, 350.000 Schüler/-innen sowie mehr als 8.000 Lehrkräfte gehören zu den direkt Begünstigten dieser Unterstützung [vgl. DEVELOPMENT AID 2017].

Schweiz

2015 unterzeichneten das Schweizer Staatssekretariat für Bildung [SBFI] und das DHET eine gemeinsame Absichtserklärung über bilaterale Zusammenarbeit im Bereich der Berufsausbildung. Ziel ist es u. a., die Rahmenbedingungen für eine duale Berufsausbildung zu schaffen, von welcher sowohl südafrikanische Unternehmen als auch Schweizer Unternehmen in Südafrika profitieren sollen.

Das SBFI bietet einen Austausch zum Aufbau von Berufsbildungsexpertise an, insbesondere für die Bereiche der Lehrplanentwicklung und pädagogische Ausbildung von Berufsbildungsverantwortlichen sowie Lehrerinnen und Lehrern. Neben Deutschland unterstützt die Schweiz den Aufbau des nationalen Berufsbildungsinstituts SAIVCET. Das SBFI fördert spezifische Projekte, sofern sie:

- eine starke Public-Private-Partnership-Komponente aufweisen,
- einen Beitrag zur Stärkung und Weiterentwicklung des dualen Ausbildungsansatzes in der südafrikanischen Bildungsökonomie leisten und
- zur positiven Wahrnehmung der Schweizer Berufsbildung beitragen (vgl. SBFI 2015).

In diesem Zusammenhang wurde auch die *Swiss-South African Cooperation Initiative* gegründet, ein gemeinnütziges Public-Private-Partnership, das das nationale Ausbildungssystem in Südafrika stärken und jungen Südafrikanerinnen und Südafrikanern Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen ermöglichen soll (vgl. SSACI 2018).

Großbritannien

Der *British Council* und das DHET gründeten 2014 das *Leadership Exchange Programme* (LEP). Das LEP ist eine Initiative

zur Verbesserung der Colleges in Südafrika. Das LEP beinhaltet ein Austauschprogramm zwischen Senior-Managern, einschließlich der Schulleitung, von *TVET Colleges* in Südafrika und Großbritannien. Durch dieses Programm sollen die Colleges voneinander lernen und Wissen, Ideen und bewährte Praktiken austauschen. Führungskräfte sollen in die Lage versetzt werden, kritischer und innovativer in Bezug auf das ganzheitliche Management und die zukünftige Entwicklung ihrer Institutionen zu schauen (vgl. BRITISH COUNCIL 2014).

6.2.2 Private Anbieter

City & Guilds

City & Guilds ist eine auf Kompetenzentwicklung spezialisierte britische öffentliche Organisation. Das Angebot von *City & Guilds* in Südafrika richtet sich an Regierungen, Ausbildungsanbieter und Arbeitgeber in einer Vielzahl von beruflichen Branchen und umfasst die folgenden Leistungen:

Empfänger	Leistung
Bildungseinrichtungen	<p>Dienstleistungen zur Verbesserung der Lehrqualität und Geschäftsaufbau:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Bewertungen und Empfehlungen zur Verbesserung der Lehrqualität; ▸ Schulungsexpert/-innen und interne Prüfer/-innen und ▸ Verkauf und Geschäftsentwicklung.
Regierungen	<p>Zusammenarbeit mit Regierungen, um die Arbeitslosenquote sowie den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu bekämpfen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Anpassung der <i>City & Guilds</i>-Qualifikationen an den jeweiligen Berufsbildungsrahmen; ▸ Einrichtung von technischen Berufsbildungssystemen und ▸ Entwurf und Entwicklung von Qualifikationsrahmen und Berufsstandards.
Arbeitgeber	<p>Akkreditierung und maßgeschneiderte Lernprogramme für Unternehmen mit internen Schulungsprogrammen für Mitarbeiter/-innen und</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Gestaltung von maßgeschneiderten Qualifikationen.

Quelle: CITY & GUILDS 2018.

Die folgenden Bildungseinrichtungen bieten u. a. *City & Guilds*-Qualifikationen an: *Damelin, Assessment College, Capsicum Culinary Studio, Birnam Business College*.

Monash South Africa

Der australische Bildungsanbieter *Monash* verfügt über einen Campus in Südafrika. Neben Universitätsabschlüssen wie Bachelor und Master werden auch Diploma und Certificates angeboten.

Diploma: drei Jahre – NQF Level 6
Entrepreneurial and Small Business Operations
ZAR 41.730 pro Jahr

Certificate: sechs Monate
Buchhaltung
ZAR 22.000

(vgl. MSA 2017).

Pearson

Pearson ist mit seiner Präsenz in über 70 Ländern und 40.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das weltweit führende Bildungsunternehmen. Im Bereich der Berufsbildung bietet *Pearson* in Südafrika folgende Leistungen an:

- Weiterbildung für Lehrkräfte;
- Auswertung und Prüfung;
- Digitale Lernlösungen und
- Lernmaterialien.

Zu den digitalen Lernlösungen gehört das sogenannte *DigiKit*. *DigiKit* ist eine digitale-Offlinebibliothek mit Lehrplaninhalten für bestimmte NC[V]-Fächer, wie beispielsweise Mathematik. Lehrkräfte benutzen *DigiKit* im Unterricht über einen Laptop und Projektor und die Schüler/-innen können die Materialien mit ihren Mobiltelefonen oder den Computern auf dem College Campus abrufen. *DigiKit* enthält visuelle Lernmaterialien, wie beispielsweise Videos und interaktive Zeichnungen. Darüber hinaus enthält es Anleitungen für die Lehrkräfte, den Lerninhalt effektiv zu vermitteln.

Zu den Lernmaterialien von *Pearson* gehören neben Fachbüchern (gebunden und E-Books) auch Wörterbücher.

Zu den Weiterbildungsprogrammen für Lehrkräfte gehört das Programm „Informations- und Kommunikationstechnologie im Bildungswesen“. Dieses Programm zeigt den Lehrkräften, wie Technologie erfolgreich im Klassenzimmer eingesetzt werden kann. Über die MyPearson-Mobiltelefon-App können Lehrkräfte u. a. Hilfsmaterialien und Fachartikel abrufen (vgl. PEARSON 2018).

6.3 Deutsche Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung

6.3.1 Robert Bosch (Pty) Ltd.

Bosch ist seit 1906 in Afrika präsent. 1965 gründete das Unternehmen in Johannesburg die erste eigene Tochtergesellschaft in Afrika. Seit 2010 verfügt *Bosch* über ein eigenes betriebliches Schulungszentrum in Südafrika, das Ausbildungsprogramme für Mitarbeiter/-innen in folgenden Berufen anbietet:

- Maschinenschlosser/-in;
- Werkzeugmacher/-in;
- Elektriker/-in;
- Monteur/-in und
- Drechsler/-in.

Darüber hinaus wird aktuell die Zulassung für die Ausbildung zum/zur Diesel-Mechaniker/-in angestrebt. Dieser Ausbildungsgang soll in Zusammenarbeit mit der Deutschen Industrie- und Handelskammer für das südliche Afrika (AHK Südafrika) angeboten werden. Zusätzlich bietet *Bosch* die folgenden Weiterbildungsprogramme für Mitarbeiter/-innen an:

- *Learnership*-Programme (fächerübergreifend);
- Graduierten-Fachprogramm und
- Praktika.

Das Graduierten-Fachprogramm bspw. umfasst ein *Junior Managers Program* und ein *Graduate Experience Program*. Im *Graduate Experience Program* rotieren die Kandidaten zwischen unterschiedlichen Aufgabenbereichen, Abteilungen und Standorten, um größtmögliche Erfahrungen zu sammeln.

Bosch wurde für das Engagement in den Bereichen *Learnership and Skills Development 2018* mit dem Africa Employee Engagement Award ausgezeichnet (vgl. INTERVIEW PHOKO 2018).

6.3.2 Deutsche Industrie- und Handelskammer für das südliche Afrika

Die *Deutsche Industrie- und Handelskammer für das südliche Afrika* (AHK Südafrika) unterhält in Südafrika ein Kompetenzzentrum für den Bereich Training. Zurzeit gibt es zwei Trainingsbereiche, das *Commercial Advancement Training Scheme* (C.A.T.S) und das *Mechatronics Apprenticeship Programme*. Weitere Ausbildungsprogramme sind für die Bereiche Logistik und Hotel Management geplant.

C.A.T.S. bietet die Ausbildung zum Industriekaufmann bzw. zur Industriekauffrau als Zweijahresprogramm an. Das Programm

basiert auf dem deutschen dualen Ausbildungssystem und verbindet theoretisches Lernen mit praktischer Erfahrung am Arbeitsplatz. Die Auszubildenden verbringen vier Tage die Woche im Unternehmen und einen Tag im Trainingscenter. Die Kosten für das C.A.T.S.-Programm betragen ZAR 35.000,00 pro Jahr und werden vom jeweiligen Arbeitgeber getragen. Am C.A.T.S.-Programm können Abiturient/-innen unter 23 Jahren teilnehmen. Nach Abschluss der Ausbildung erhalten die Auszubildenden einen Doppelabschluss. Dies ist zum einen der Abschluss als Industriekaufmann/-kauffrau [Zertifikat des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK)] und die folgenden Abschlüsse des *Institute of Certified Bookkeepers* [ICB]:

- *National Certificate Bookkeeping* – NQF Level 3,
- *FET Certificate Bookkeeping* – NQF Level 4 oder *National Certificate Small Business Financial Management* – NQF Level 4,
- *Certificate Office Administration* – NQF Level 5,
- *Senior and Junior Office Administration* – NQF Level 5.

Es besteht die Möglichkeit, das Programm um ein drittes Jahr zu verlängern und das weiterführende ICB-Zertifikat *National Diploma Accounting* [NQF Level 5 oder NQF Level 6] zu erwerben. Die Kosten für dieses dritte Jahr betragen ZAR 35.000,00 und werden ebenfalls vom Arbeitgeber getragen. Bis Juli 2019 gab es 2.000 erfolgreiche Absolventen und Absolventinnen.

Das *Mechatronics Apprenticeship Programme* ist das erste Projekt des *Education & Training Advisory Committee*, das von der AHK Südafrika 2017 gegründet wurde. Im Juni 2019 startete das *Mechatronics Apprenticeship Programme* mit 16 ausgewählten Auszubildenden die Einführung in die Mechatronik. Das dreieinhalbjährige Programm umfasst, wie auch das *C.A.T.S.-Programm*, einen deutschen und südafrikanischen Doppelabschluss. Absolvent/-innen erhalten neben dem Abschluss zum/zur Mechatroniktechniker/-in [Zertifikat DIHK] auch ein südafrikanisches *Apprenticeship*-Zertifikat. Aktuell erfolgt die Praxiskomponente des Programms in den folgenden Unternehmen: Siemens, ThyssenKrupp Industrial Solutions, Supreme Spring, Buhler, Feltex, Bosch Rexroth, KHS und Robert Bosch. Die Theoriekomponente des Programms erfolgt im *Automotive Industry Development Centre* [AIDC], das zur *Gauteng Government Development Agency* gehört. Als deutscher Implementierungspartner steht das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. dem Programm zur Seite. Aufgabe des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft ist, gemeinsam mit der sequa, die Weiterbildung der Lehrkräfte des AIDC sowie dreier *TVET Colleges*, an denen bereits die Ausbildung zum/zur Mechatroniker/-in angeboten werden (vgl. INTERVIEW HLABANGU 2019).

6.3.3 Festo (Pty) Ltd.

Festo Didactic Ltd. ist weltweit führend in der Aus- und Weiterbildung für die Industrie. Als Anbieter von Kompetenzentwicklung für die Fertigungs- und Prozessautomatisierung bietet Festo in seiner Ausbildungseinrichtung Schulungen und Beratungen für industrielle Produktionsunternehmen an.

In Südafrika bietet Festo Kurse in folgenden Bereichen an:

- Pneumatik;
- Hydraulik;
- speicherprogrammierbare Steuerungstechnologie;
- Mechatronik;
- Prozesssteuerung;
- Robotik;
- Wasseraufbereitung;
- Automatisierung;
- Industrie 4.0;
- Lean Production und
- Kommunikation.

Festo stellt das notwendige Lernmaterial bereit.

Die Kurse werden in den Festo Training Centers (in Johannesburg, Kapstadt, East London, Durban und Port Elisabeth) oder als in-house Training angeboten. 2016 führte Festo mit dem „Eduvan“ ein mobiles Trainingscenter, das bis zu zwölf Teilnehmer/-innen beherbergen kann, ein.

Kursbeispiele:

- Pneumatik Basiskurs: drei Tage – NQF Level 3
ZAR 9.465;
- Mechatronische Systeme: vier Tage – NQF Level 5
ZAR 12.765;
- Hydraulik Basiskurs: drei Tage – NQF Level 3
ZAR 11.845.

Festo vertreibt auch Lernmaterialien (z. B. Kursbücher) und Ausstattungen (z. B. Werkstatteinrichtung) (vgl. FESTO DIDACTIC 2019).

6.3.4 ThyssenKrupp Industrial Solutions (Africa) (Pty) Ltd.

ThyssenKrupp Industrial Solutions beschäftigt über 400 Fachleute in Südafrika und deckt das gesamte Leistungsspektrum für Düngemittel, Petrochemie, Öl & Gas, Elektrolyse, Bergbau, Mineralien sowie Zement- und Kalk-Projekte ab.

Seit 2010 bietet ThyssenKrupp im eigenen Schulungszentrum Ausbildungsprogramme für die Bereiche Montage, Drechslerhandwerk, Kesselschmiederei und Maschinenschlosserei an.



Ausbildung Sanitärinstallateure im uMfolazi-College – unterstützt von der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf

Es ist geplant, das Ausbildungsprogramm auf Mechatronik und andere industrierelevante Fächer wie *Customer-Relationship-Management*, Betriebs-, Wartungs- und Aufsichts-Schulungsprogramme zu erweitern. Darüber hinaus bietet das Schulungszentrum Training in Bezug auf den Umgang mit Arbeitsgeräten und Ausrüstung an. Es werden auch Praktika für Ingenieur/-innen und im Rahmen des C.A.T.S.-Programms angeboten. Auch ist ein Post-Graduate-Programm mit dem Namen „*Engineers In Training*“ geplant [vgl. INTERVIEW BOUWER und POTGIETER 2018].

6.3.5 Berufsbildungspartnerschaft zwischen der Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf und dem uMfolozi Technical Vocational Education and Training (TVET) College

Zielgruppen des Vorhabens sind Auszubildende, die über das uMfolozi College in Richards Bay in der Provinz KwaZulu-Natal ihre Erstausbildung in ausgewählten Berufen erhalten. Sie verbessern durch eine praxisrelevante und qualitativ verbesserte Ausbildung ihre Beschäftigungsfähigkeit. Eine weitere Zielgruppe des Vorhabens sind Unternehmen in Richards Bay und Umgebung, die beim uMfolozi Colleges Fortbildungsmaßnahmen für ihre Mitarbeiter nachfragen. Sie sollen so einfacher ihren Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften decken.

Elemente dualer Berufsausbildung sollen in verschiedenen Baugewerben am uMfolozi College mit der Einbindung des Privatsektors, Training-of-Trainers, Verbesserung der Managementkapazitäten am College, Überarbeitung von Curricula und Lehrmaterialien mit mehr Praxisbezug und verbesserter Ausstattung eingeführt werden. Hiermit soll ein Beitrag dazu geleistet werden, dass die Qualität der beruflichen Aus- und Fortbildung in ausgewählten Berufen dem gegenwärtigen und künftigen Bedarf der Unternehmen in Richards Bay und Umgebung entspricht. Darüber hinaus wird ein Beitrag dazu geleistet, dass Unternehmen ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften vermehrt über Absolventinnen und Absolventen des uMfolozi Colleges decken und ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen. Zudem soll das Ansehen des uMfolozi College bei den Unternehmen der Region und im südafrikanischen TVET College Verbund wachsen.

Auf der Ebene der höher aggregierten Wirkungen soll das Projekt dazu beitragen, dass junge Männer und Frauen aus Richards Bay und Umgebung qualifizierte Arbeitsplätze in den dort ansässigen Unternehmen finden. Darüber hinaus soll das wirtschaftliche Wachstum der Provinz KwaZulu Natal durch die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte abgesichert werden.

Projekträgerin des Vorhabens ist die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf.

In der ersten Projektphase wurden im Wesentlichen folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Einführung dualer Berufsausbildung in 3 Baugewerken (Zimmerer, Maurer/-in und Anlagenmechaniker/-in SHK);
- Fortbildung von Lehrkräften und Ausbildungspersonal;
- Ausstattung von Werkstätten des neu aufgebauten „Construction Centre of Excellence“ (CCoE);
- Formalisierung der Einbindung von Kammern und Verbänden in die Berufsbildung;
- Institutionalisierung eines Existenzgründerzentrums.

Für die zweite Projektphase (01.11.2018 – 31.10.2021) sind nachfolgende Ziele formuliert worden:

Oberziel: Praxisrelevante berufliche Bildung leistet einen Beitrag zu einem höheren Qualifikationsniveau und mehr Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie zur Erhöhung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Südafrika.

Projektziel: Die Beschäftigungschancen (abhängig oder selbständig) von Absolventinnen und Absolventen des uMfolozi TVET Colleges haben sich verbessert.

Um diese Ziele zu erreichen, führen die Partner verschiedene gemeinsame Aktivitäten durch. So werden beispielsweise Kurzzeitexperteneinsätze durchgeführt, Netzwerke von an beruflicher Bildung interessierten Unternehmen aufgebaut, Delegationsreisen organisiert, Seminare und Veranstaltungen durchgeführt sowie Lehrmaterialien entwickelt.

6.3.6 Maxx Solar Academy

Interview mit: Dieter Ortmann. Position: Director

Die maxx|solar academy wurde 2011 gegründet und hat sich seitdem zum führenden Ausbildungsinstitut für Photovoltaik in Südafrika entwickelt. Aktuell ist die Academy an vier Standorten in Südafrika sowie vier weiteren in Namibia, Simbabwe und Lesotho vertreten. Die maxx|academy ist die südafrikanische Schwester des Thüringer Unternehmens maxx|solar & energie GmbH & Co. KG. Gründer beider Firmen ist Dieter Ortmann.

Welche verschiedene Trainings- / Ausbildungsprogramme bietet Ihr Unternehmen in Südafrika an und was ist die Dauer?

Wir bieten kurze, sehr praxisorientierte Trainings im Bereich Photovoltaik an. Unser Bestseller ist die SuperSolarSchool, ein fünftägiger Kurs, der alles abdeckt, was ein Unternehmer im Solarbereich wissen muss: Basics und Komponenten, praktische Installation, Planung und Auslegung sowie Projektmanagement und Kundengespräche. Darüber hinaus gibt es dann noch zwei- bis dreitägige Vertiefungskurse.

Wie kamen Sie auf die Idee für die maxx|solar academy?

Als ich 2011 die Firma maxx|solar energy PTY Ltd. gegründet habe, war der Solarmarkt in Südafrika noch ganz am Anfang. Da wir schon in Deutschland viel mit dem Landesverband Thüringen der Deutschen Gesellschaft für Sonnenenergie e. V. in Sachen Bildung zusammengearbeitet haben, war die gemeinsame Gründung der maxx|academy ein logischer Schritt. Unser Plan war damals ein Großhandelsgeschäft zu betreiben, aber um zu starten, mussten wir erstmal unsere eigenen Kunden ausbilden.

Seit wann bietet Ihr Unternehmen diese Programme in Südafrika an und wie viele Teilnehmer/-innen haben Sie bereits ausgebildet?

2012 haben die ersten Kurse in Südafrika stattgefunden und seitdem haben wir über 2.000 Teilnehmer/-innen in den maxx|academys in Südafrika, Namibia, Simbabwe und Lesotho geschult.

Wie haben Sie den Aufbau der Akademie finanziert?

Die Gründung in Südafrika haben wir mithilfe des Förderprogramms develoPPP des BMZ finanziert und später noch ein weiteres develoPPP-Projekt für die Ausbildung unserer Trainer/-innen und die Expansion in die Nachbarländer beantragt.

Wie kann man sich für Ihre Programme bewerben?

Auf unserer Internetseite www.maxx-academy.org sind alle Kurstermine an unseren insgesamt acht Academy-Standorten gelistet und es gibt ein Online-Anmeldeformular, über das man sich anmelden kann.

Welche Voraussetzungen stellen Sie an die Bewerberinnen und Bewerber?

Unsere SuperSolarSchool ist offen für alle Teilnehmer/-innen; natürlich sollten sie Englisch sprechen können und ein technischer Hintergrund hilft sicherlich, ist aber kein Muss. Für die Fortgeschrittenen-Kurse müssen die Teilnehmer/-innen einen Einstiegskurs bei uns besucht haben oder in einem Einstufungstest ihr Vorwissen unter Beweis stellen.

Ist Ihr Programm kostenpflichtig für die Teilnehmer/-innen?

Ja, all unsere Kurse sind kostenpflichtig und die Academys arbeiten kostendeckend. Wir sind der Meinung, dass sich gute Ausbildung für Unternehmer und Firmen bezahlt macht und möchten, dass der Aufwand, der in einem guten Training steckt, gewürdigt wird. Zusätzlich bieten wir aber auch Sponsorships an, auf die sich z. B. Student/-innen bewerben können, um auch finanziell benachteiligten Teilnehmer/-innen eine Chance zu geben.

Welche Zielgruppe sprechen Sie mit Ihrem Programm an, und besteht eine große Nachfrage?

Unsere Zielgruppe sind Unternehmer und Installateure, die im Solarbereich tätig sind oder es werden wollen und nach zeit- und kosteneffizientem Training suchen. In den letzten Jahren hat sich die Zielgruppe auch spürbar auf Mitarbeiter/-innen von Firmen erweitert. Die Unternehmer, die auf Basis unseres Trainings ihre Firma gegründet haben, schicken nun ihre eigenen Angestellten! Die Nachfrage ist groß, unsere letzten drei Super-SolarSchools waren ausgebucht.

Wie gut sind die Jobchancen für erfolgreiche Absolvent/-innen?

Die Chancen stehen sehr gut, da wir sehr viel Wert auf praktische Anwendung der Trainingsinhalte legen. Außerdem besteht unser Angebot nicht allein aus den Kursen. Wir laden regelmäßig zu Alumnitreffen ein, um eine Plattform zum Austausch und für Kooperationen unter den Installateurinnen und Installateuren zu schaffen, da ergeben sich auch wertvolle Kontakte für Jobsuchende.

Erhalten Sie Unterstützung von der Regierung in Südafrika oder nehmen Sie an einem Programm von der Regierung teil?

Aktuell beschränkt sich unsere Teilnahme auf eine offizielle Akkreditierung unserer Kurse. Dadurch, dass unsere Kurse Kurzlehrgänge sind, gibt es eher wenig Unterstützung.

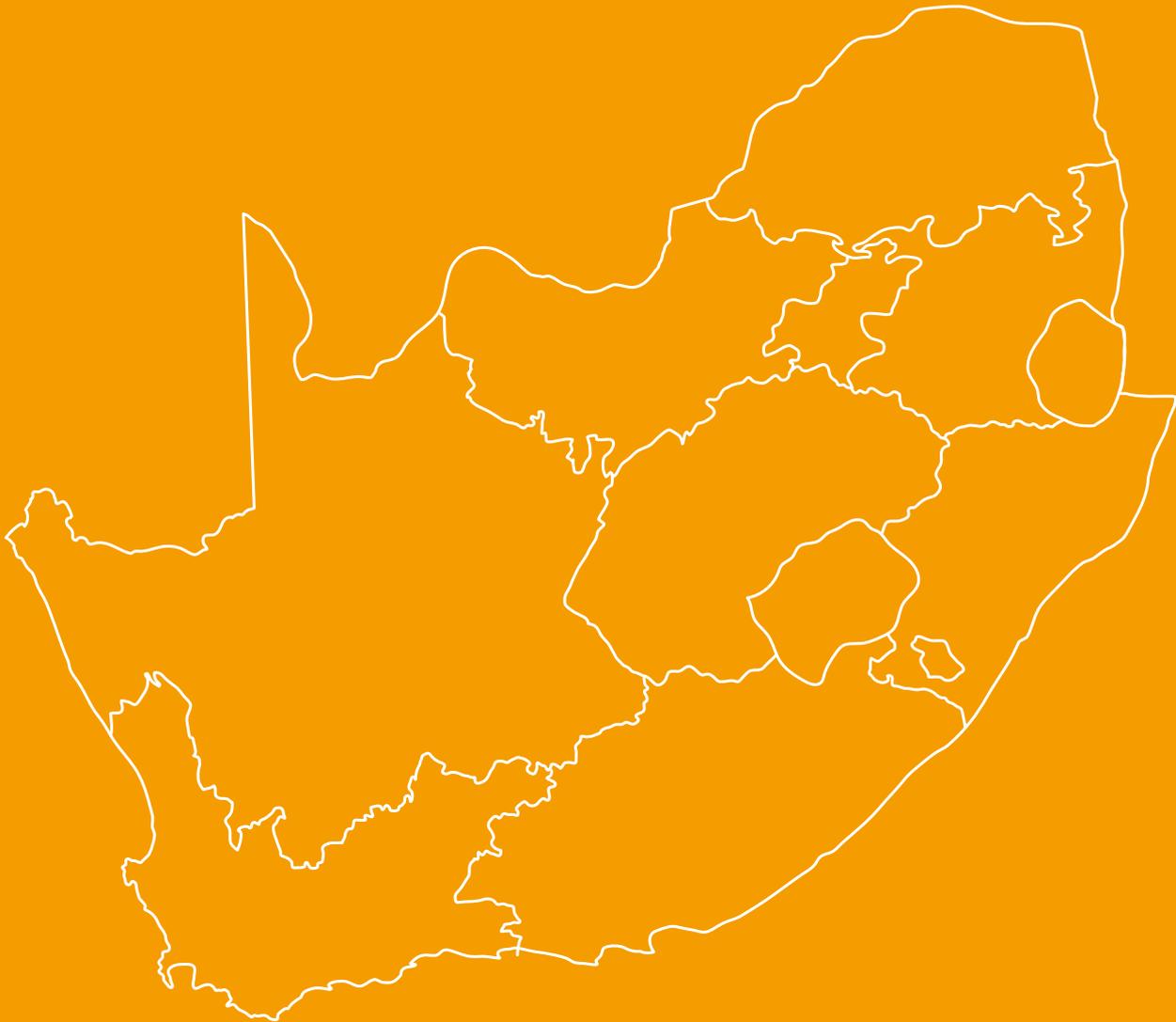
Wie sieht die Zukunft Ihrer maxx|solar Akademie in Südafrika aus, und planen Sie noch weitere Standorte in Afrika?

In erster Linie arbeiten wir am Ausbau unseres Kursangebotes; im Herbst 2018 gab es z. B. erstmalig ein zweitägiges Marketingtraining, und wir haben auch schon weitere Ideen für Trainings. Der Markt wächst unglaublich schnell; da ergeben sich auch für uns immer neue Gelegenheiten. Academics an weiteren Standorten, zum Beispiel in Ostafrika, sind ebenfalls geplant. Allerdings basiert unser Konzept auf der Zusammenarbeit zwischen uns und einem lokalen Academy-Partner (oder Alumni) und erfahrungsgemäß lassen wir uns lieber Zeit bei der Auswahl der Partner und suchen nicht aktiv. Aber wenn morgen ein Kollege aus Nairobi auf uns zukommt, sind wir sofort dabei!

Wie sieht Ihr Fazit aus und welche Empfehlung würden Sie Trainingsanbietern geben, die in Südafrika aktiv werden wollen?

Auf jeden Fall so oft es geht nach Südafrika reisen und mit vielen Menschen ins Gespräch kommen, um sich einen echten Eindruck von der Kultur und der Denkweise zu verschaffen. Dann würde ich aber auch sagen, man darf sich nicht beirren lassen. Wenn man ein gutes Konzept hat, wird es in Südafrika funktionieren. Sicher muss man gewisse Dinge anpassen und auch offen für Input sein, aber wir haben zum Beispiel unsere Kernidee, die maxx|academy als Firma und nicht als NGO zu betreiben, entgegen anderer Tipps durchgesetzt und sind damit erfolgreich!

VII. Informationsangebote, Kontakte und Marketingmöglichkeiten



7.1 Institutionen in Deutschland

Afrika-Verein der deutschen Wirtschaft
Neuer Jungfernstieg
20354 Hamburg
Tel: +49 40 41 91 33 0
post@afrikaverein
URL: www.afrikaverein.de

BAFA Geschäftsstelle Markterschließung beim
Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
Villemombler Straße 76
53123 Bonn
Tel: +49 228 99 61 54 29 1
markterschliessung@bmwi.bund.de
URL: www.ixpos.de/markterschliessung

BDI Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.
Breite Straße 29
10178 Berlin
Tel: +49 30 20 28 0
info@bdi.eu
URL: www.bdi.eu

BGA Bundesverband des Deutschen Groß-
und Außenhandels
Am Weidendamm 1A
10177 Berlin
Tel: +49 30 59 00 99 50
info@bga.de
URL: www.bga.de

BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel: +49 228 1070
zentrale@bibb.de
URL: https://www.bibb.de

BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung
Heinemannstrasse 2 und 6
53175 Bonn
Tel: +49 228 99 57 0
information@bmbf.bund.de
URL: www.bmbf.de

BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Scharnhorststrasse 34-37
10115 Berlin
Tel: +49 3018 6150
info@bmwi.bund.de
URL: www.bmwi.de

DIHK Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.
Breite Straße 29
10178 Berlin
Tel: +49 30 20 30 80
info@dihk.de
URL: www.dihk.de

GOVET Zentralstelle der Bundesregierung für
internationale Berufsbildungskoooperation
im Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: +49 228 107 1818
govet@govet.international
URL: https://www.bibb.de/govet

Don Bosco Mondo e.V.
Sträßchenweg 3
53113 Bonn
Tel.: +49 228 53 96 56 9
info@don-bosco-mondo.de
URL: www.don-bosco-mondo.de

iMOVE
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel: +49 228 107 1745
info@move-germany.de
URL: www.imove-germany.de

Südafrikanische Botschaft
Tiergartenstrasse 18
10785 Berlin
Tel.: +49 30220730
berlin.consular@dirco.gov.za
URL: www.suedafrika.org

7.2 Deutsche Institutionen in Südafrika

Deutsche Industrie-und Handelskammer für
das südliche Afrika (AHK)
47 Oxford Road
Forest Town
2193 Johannesburg
Tel: +27(0)11 486-2775
info@germanchamber.co.za
URL: suedafrika.ahk.de

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)
SM3151, Third Floor
Solomon Mahlangu House
University of the Witwatersrand
2050 Johannesburg
Tel: +27 (0) 11 717 9334
daad@wits.ac.za
URL: www.daad.org.za

Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ)
333 Grosvenor Street
Hatfield Gardens
0028 Pretoria
Tel: +27 (0) 12 423 5900
giz-suedafrika@giz.de
URL: www.giz.de

Deutsche Schule Südafrika
11 Sans Souci Weg
Parktown
2193 Johannesburg
Tel: +27 (0) 11 726 6220
dsj@dsjmail.co.za
URL: dsj.co.za

Friedrich Ebert Stiftung
34 Bompas Rd
Dunkeld West
2196 Johannesburg
Tel: +27 (0) 11 341 0270
info@fes-southafrica.org
URL: www.fes-southafrica.org

Friedrich Naumann Stiftung
6 Hood Avenue
Rosebank
2196 Johannesburg
Tel: +27 (0) 011 880 8851
africa@fnst.org
URL: http://africa.fnst.org

German Development Bank (KfW)
Hatfield Gardens, Block E
P.O. Box 13732
333 Grosvenor St
Hatfield
0028 Pretoria
Tel: +27 (0) 12 747 41 41
kfw.pretoria@kfw.de
URL: www.kfw-entwicklungsbank.de

Goethe Institut Johannesburg
119 Jan Smuts Ave
Parkwood
2193 Johannesburg
Tel: +27 (0) 11 442 3232
info@johannesburg.goethe.org
URL: www.goethe.de

Hanns Seidel Stiftung
Hyde Gate Building, First Floor
Hyde Park Lane Business Park
Hyde Lane [Cnr William Nicol and Jan Smuts Ave] Hyde Park
2196 Johannesburg
Tel: +27 (0) 11 32 50 589
info@hsf.co.za
URL: https://southafrica.hss.de

Konrad-Adenauer-Stiftung
60 Hume Rd,
Dunkeld, Sandton,
2196 Johannesburg
Tel: +27 (0) 11 214 2900
info.johannesburg@kas.de
URL: http://www.kas.de/suedafrika/

Rosa-Luxemburg-Stiftung
237 Jan Smuts Avenue
Parktown North
2193 Johannesburg
Tel: +27 (0)11 447 5222/4
info@rosalux.co.za
URL: http://rosalux.co.za/

7.3 Internationale Organisationen in Südafrika

Alliance Française de Afrique du Sud
17 Lower Park Drive
Corner Kerry Road
Parkview, Randburg
2122 Johannesburg
Tel: +27 [0]11 646 1169
johannesburg@alliance.org.za
URL: <http://www.alliance.org.za>

Delegation of the European Union to South Africa
1 Greenpark Estates
27 George Storrar Drive
Groenkloof
0181 Pretoria
Tel: +27 [0]12 452- 5200
Delegation-S-Africa@eeas.europa.eu
URL: eeas.europa.eu/delegations/south-africa_en

Department of International Development (DFID)
255 Hill Street
Arcadia
0083 Pretoria
Tel: +27 [0] 12 4217500
enquiry@dfid.gov.uk
URL: www.gov.uk/world/organisations/dfid-south-africa

Europa Organisation Africa
Hyde Park Lane,
Hyde Gate – Block G
Cnr William Nicol & Jan Smuts
Hyde Park
2196 Johannesburg
Tel: +27 [0]11 325 0020/0022/0023
info@eoafrika.co.za
URL: <http://www.eoafrika.co.za>

United Nations Development Programme
UN House Level 10
Metropark Building
351 Francis Baard Street
0083 Pretoria
Tel: +27 [0]12 354 8025
URL: www.za.undp.org/

UNICEF
Equity House 659
Pienaar Street
Brooklyn
0181 Pretoria
Tel: +27 [0]12 425 4700
pretoria@unicef.org
URL: www.unicef.org

US Aid South Africa
100 Totius Street
Groenkloof
0181 Pretoria
Tel: +27 [0]12 452 2000
pretoriainfo@usaid.gov
URL: www.usaid.gov/south-africa

7.4 Südafrikanische Einrichtungen

Agriculture Sector Education and Training
Authority (AGRISETA)
529 Belvedere Street
Arcadia, Pretoria
Tel: +27 [0] 301 5628 / [0]12 301 5651/05
URL: www.agriseta.co.za

Banking Sector Education and Training
Authority (BANKSETA)
94 Bekker Road, Block 22
Thornhill Office Park
1685 Vorna Valley
Tel: +27 [0] 11 805 9661 / [0]11 564 5319
URL: www.bankseta.org.za

Chemical Industries Education and Training
Authority (CHIETA)
2 Clamart Road,
Richmond, Johannesburg
Postal Address: P.O. Box 961, Auckland Park, 2006
Tel: 011 628 7000
Fax: 011 726 7777
URL: www.chieta.org.za

Culture, Arts, Tourism, Hospitality and Sport
Education and Training Authority (CATHS SETA)
1 Newton Avenue, Ground Floor
Killarney
2128 Johannesburg
Tel: +27 [0]11 217 0600
URL: www.cathsseta.org.za

Construction Education and Training Authority (CETA)
183 Kerk Street
Halfway House,
1685 Midrand
Tel: 011 266 5900 / 011 2655912
URL: www.ceta.org.za

Council on Higher Education South Africa (CHE)
1 Quintin Brand Street
Persequor Technopark
0020 Pretoria
Tel: +27 [0]12 349 3840
info@che.ac.za
URL: www.che.ac.za

Department of Higher Education and Training (DHET)
123 Francis Baard Street
0001 Pretoria
Tel: +27 [0]12 312 5253
callcentre@dhet.gov.za
URL: www.dhet.gov.za

Education, Training and Development Practices (ETDP)
24 Johnson Road
Riverwoods Office Park
Bedfordview
2109 Johannesburg
Tel: 011 372 3300 / 011 372 3302
URL: www.etdpseta.org.za

Energy and Water Sector Education and Training
Authority (EWSSETA)
Sunnyside Office Park
3rd Floor Sentinel
32 Princess of Wallace
2000 Parktown
Tel: 011 274 4700
URL: www.eseta.org.za

Financial and Accounting Services Sector Education
and Training Authority (FASSET)
Block A, Eva Office Park
Cnr Beyers Naude Dr & Judges Ave
Blackheath
Tel: 011 476 8570
URL: www.fasset.org.za

Fibre Processing and Manufacturing Sector Education
and Training Authority (FP&M SETA)
44 Hoofde Street
Braampark, Braamfontein
Tel: 011 403 1700
URL: www.fpmseta.org.za

Food and Beverages Manufacturing Industry Sector
Education and Authority (FOODBEV)
13 Autumn Street
Rivonia
Tel: 011 253 7307
URL: www.foodbev.co.za

Government Technical Advisory Centre (GTAC)
240 Madiba Street
0002 Pretoria
Tel: +27 (0)12 315 5000
info@gtac.gov.za
URL: www.gtac.gov.za

Health and Welfare Sector Education and Training Authority (HWSETA)
Private Bag X15,
2047 Garden View
Tel: 011 607 6997
URL: www.hwseta.org.za

Human Resource Development Council (HRDC)
6 Floor Ndinaye House
178 Francis Baard Street
0001 Pretoria
Tel: +27 (0)12 943 3188
Ramataboe.l@dhet.gov.za
URL: http://hrdcsa.org.za

Insurance Sector Education and Training Authority (INSETA)
Oakhurst Building Ground Floor, North Wing
11 St Andrew Road
Parktown 2193
Tel: 011 381 8900
URL: www.inseta.org.za

Local Government Sector Education and Training Authority (LGSETA)
47 Van Buuren Road,
2007 Bedfordview
Tel: 011 456 8579
URL: www.lgseta.org.za

Manufacturing Engineering and Related Services Sector Education and Training Authority (MERSETA)
The Atrium
95 7th Avenue
2107 Melville
Tel: 010 219 3338
URL: www.merseta.org.za

Media, Advertising, Information and Communication Technologies Sector Education and Training Authority (MICT)
19 Richards Drive
Gallagher Convention Centre
Gallagher House Block 2

1682 Midrand
Tel: +27 (0)11 207 2600 / (0)11 207 2622
URL: www.mict.org.za

Mining Qualifications Authority (MQA)
7 Anerley Road
2193 Parktown
Tel: +27 (0)11 630 3501 / (0)11 547 2602
URL: www.mqa.org.za

National Research Foundation (NRF)
NRF Building
South Gate
CSIR Complex
Meiring Naudé Road
0184 Brummeria, Pretoria
Tel: +27 (0)12 481 4000
supportdesk@nrf.ac.za
URL: www.nrf.ac.za

National Skills Authority (NSA)
178 Ndinaye House
Francis Baard Street
6th Floor, Room 6111
0001 Pretoria
Tel: +27 (0)12 312 5066
Mashongoane.T@dhet.gov.za
URL: www.nationalskillsauthority.org.za

National Student Financial Aid Scheme (NSFAS)
10 Brodie Road
7744 Wynberg, Cape Town
Tel: +27 (0)21 763 3200
info@nsfas.org.za
URL: www.nsfas.org.za

Public Service Sector Education and Training Authority (PSETA)
353 Festival Street
Sanlam Building
0028 Hatfield
Tel: +27 (0)12 423 5730 / 012 423 5736
URL: www.pseta.org.za

Quality Council for Trades and Occupations (QCTO)
256 Glyn Street
Hatfield
0083 Pretoria
Tel: +27 (0)12 003 1800
info@qcto.org.za
URL: www.qcto.org.za

7.5 Trainingsinstitute Südafrika

Safety and Security Sector Education & Training Authority (SASSETA)
2nd Floor, Gallagher House
19 Richards Drive
1682 Midrand
Tel: 087 820 1753
URL: www.sasseta.org.za

South African Qualifications Authority (SAQA)
SAQA House
1067 Arcadia Street, Hatfield
0028 Pretoria
Tel: +27 (0)12 431 5000
customercare@saqa.org.za
URL: www.saqa.org.za

Services Sector Education and Training Authority (SERVICES SETA)
15 Sherborne Road
2041 Parktown
Tel: 011 276 9618
URL: www.serviceseta.org.za

Transport Education and Training Authority (TETA)
2nd Floor Sonsona Building
344 Corner Dover and Pretoria Street
2125 Randburg
Tel: 011 781 1280 / 011 577 7106
URL: www.teta.org.za

UMALUSI, The Council for Quality Assurance in General and Further Education and Training
37 General Van Ryneveld Street
Persequor Techno Park
0020 Pretoria
Tel: +27 (0)12 349 1510
info@umalusi.org.za
URL: www.umalusi.org.za

Wholesale and Retail Sector Education and Training Authority (W&RSETA)
Riverside Office Park, Hennops House
c/o Lenchen and Heuwel Avenue
0046 Centurion
Tel: +27 (0)860 270 027
URL: www.wrseta.org.za

CETs in den 9 Provinzen

Gauteng Community Education and Training College GAUTENG
100 Northern Parkway
Ormonde, Block B, 2nd Floor
Crown Wood Office Park
2091 Ormonde
Tel: +27 (0)11 494 9040/1

KwaZulu-Natal Community Education and Training College KWA-ZULU NATAL
DUT Indumiso Campus
FJ Sithole Street,
Edendale CC, Imbali
3201 Pietermaritzburg
Tel: +27 (0)33 846 5182

Limpopo Community Education and Training College LIMPOPO
58 Schoeman Street
Rentmeester Building
0699 Polokwane
Tel: +27(0)15 291 2740

Mangaung University Community Partnership Programme (MUCPP)
FREE STATE
19057 Singonzo Street
9301 Hamilton, Bloemfontein

Nelson Mandela Metropolitan University
EASTERN CAPE
PO Box 77000
6031 Port Elizabeth

Northern Cape Community Education and Training College NORTHERN CAPE
Upington Campus
Steve Naude Street
8800 Upington

North West Region Community Education and Training College NORTH WEST PROVINCE
Mmakau ABET Project
Stand No. 1783
2193 Hebron

Mpumalanga Community Education and Training College MPUMALANGA
CN Mahlangu Campus
Training Centre Road
Industrial Site
0472 Siyabuswa
Tel: +27 [0]13 947 1565

Western Cape Community Education and Training College WESTERN CAPE
Elgin Learning Foundation
9 Appletizer Road
7160 Grabouw
Tel: +27 [0]21 467 2279

Private Institutionen

British International College
130 Bryanston Drive
2191 Bryanston
Tel: +27 [0]11 706-7775
info@bicollege.co.za
URL: www.britishinternationalcollege.co.za

CTI [10 Campuses]
Management Services Building
44 Alsatian Road
Glen Austin Extension 3
1685 Midrand
Tel: +27 [0]11 467 8422
info@cti.ac.za
URL: www.cti.ac.za

Damelin [17 Campuses]
57 Underwood Road
3610 Pinetown
Tel: +27 [0]31 208 5822
customercare@damelin.co.za
URL: www.damelin.co.za

Vega School of Brand Leadership [4 Campuses]
444 Jan Smuts Ave
Bordeaux
2194 Randburg
Tel: +27 [0]11 521 4600
jhb@vegaschool.com
URL: www.vegaschool.com

IMM Graduate School
33 Frost Ave
Braamfontein Werf
2193 Johannesburg
Tel: +27 [0]11 628 2000
info@immgsm.ac.za
URL: www.immgsm.ac.za

INTEC College
1 Boundary Road, Century City
Cape Town
7441
Tel: +27 [0]21 417 6700
info@intec.edu.za
URL: www.intec.edu.za

International Hotel School
4 Kikuyu Rd
Sunninghill
2191 Johannesburg
Tel: +27 [0]11 804 5533
info@hotelschool.co.za
URL: www.hotelschool.co.za

Monash South Africa
144 Peter Road
Ruimsig
1724 Johannesburg
South Africa
Tel: +27 [0]11 950 4000
inquiries@monash.ac.za
URL: www.msa.ac.za

Varsity College [8 Campuses]
Benmore Rd & Waterstone Drive
Benmore Gardens
2196 Sandton
Tel: +27 [0]11 784 6939
sdt@varsitycollege.co.za
URL: www.varsitycollege.co.za

7.6 Messen in Südafrika

Education Week – Convention and Learning Expo

Eine Bildungsmesse, die sich ausschließlich mit den Themen Schul-, Aus- und Weiterbildung beschäftigt.

Education Innovation Summit

Diese Konferenz ist interaktiv mit Diskussionsrunde und Fallstudien von führenden Akademikerinnen und Akademikern, CIOs, Regulierern, NGOs, Dienstleistern und EduTech-Unternehmern.

Education Innovation Summit

Building 22A, Ground Floor,
The Woodlands Office Park,
2191 Woodmead
Tel: +27 (0)11 026 0982
URL: www.educationinnovationsummit.co.za

EduTech Africa

In den letzten vier Jahren hat sich EduTech Africa zur größten und einflussreichsten Bildungskonferenz und -ausstellung in Afrika entwickelt.

Terrapinn Ltd., First Floor, Modular Place
Turnberry Office Park
48 Grosvenor Road
2021 Bryanston
Tel: +27 (0) 11 516 4000
enquiry.za@terrapinn.com
URL: www.terrapinn.com/exhibition/edutech-africa/our-story.stm

My Business – Conference & Expo

Auf dieser Messe geht es rund um das Thema Unternehmensgründung und Unternehmenserweiterung.

National Small Business Chamber

Spaces Building
Willow Wood Office Park
Cnr 3rd Ave & Cedar Road
Johannesburg
Tel: +27 (0) 861 72 6722
URL: www.mybizexpo.co.za

Trade Shows in South Africa

Eine Aufzählung von Messen in Südafrika. Es werden jedoch auch Messen berücksichtigt, die zwar regelmäßig, jedoch nicht jedes Jahr stattfinden.

URL: www.eventseye.com/fairs/c1_trade-shows_south-africa.html

7.7 Medien und Presse

City Press
Media Park,
69 Kingsway
2092 Auckland Park
Tel: +27 (0)11 713 9001/9623
news@citypress.co.za
URL: www.citypress.co.za

Daily Sun

Daily Sun ist die zweitmeist zirkulierende Zeitung in Südafrika im Umlauf [287.222].

Landmark West Building
3 Umgazi Street
Menlo Park
0081 Pretoria
Tel: +27 (0)12 424 6000
advertising@dailysun.co.za
URL: www.dailysun.co.za

eNCA
5 Summit Road
2196 Dunkeld West
Private Bag x9944
2146 Sandton
Tel: +27(0)11 537 9000
info@enca.co.za
URL: www.enca.com

ewn
Primedia House
2nd Floor
5 Gwen Lane
2196 Sandown
Tel: +27 (0)11 506 3702
editor@ewn.co.za
URL: <https://ewn.co.za>

Independent Media

Independent Media ist eines der führenden Multi-Plattform-Content-Unternehmen in Südafrika. Zu diesem gehören 20 der prominentesten Zeitungen des Landes.

Conventional Towers
10th Floor
Heerengracht Street
8000 Cape Town
Tel: +27 (0)21 344 0500
URL: www.independentmedia.co.za

iol
47 Sauer Street
2001 Johannesburg
Tel: +27 (0)11 633-9111
business.report@inl.co.za
URL: www.iol.co.za

Mail & Guardian
Grosvenor Corner
195 Jan Smuts Avenue,
2193 Rosebank
Tel: +27 (0)11 250 7300
editoronline@mg.co.za
URL: https://mg.co.za

News24
40 Heerengracht Street
8000 Cape Town
Tel: +27 (0)21 406 2424
URL: www.news24.com/SouthAfrica

Sowetan Live

Sowetan ist die neunt auflagenstärkste Zeitung
Südafrikas (95.068) und auch ein Online-Nachrichtenportal

Sowetan Live
Hill on Empire
16 Empire Road
2193 Johannesburg
Tel: +27 (0)11 280 3000
newsdesk@sowetan.co.za
URL: www.sowetanlive.co.za

Sunday Times

Sunday Times ist die meistverbreitete Zeitung in
Südafrika im Umlauf [368.974].

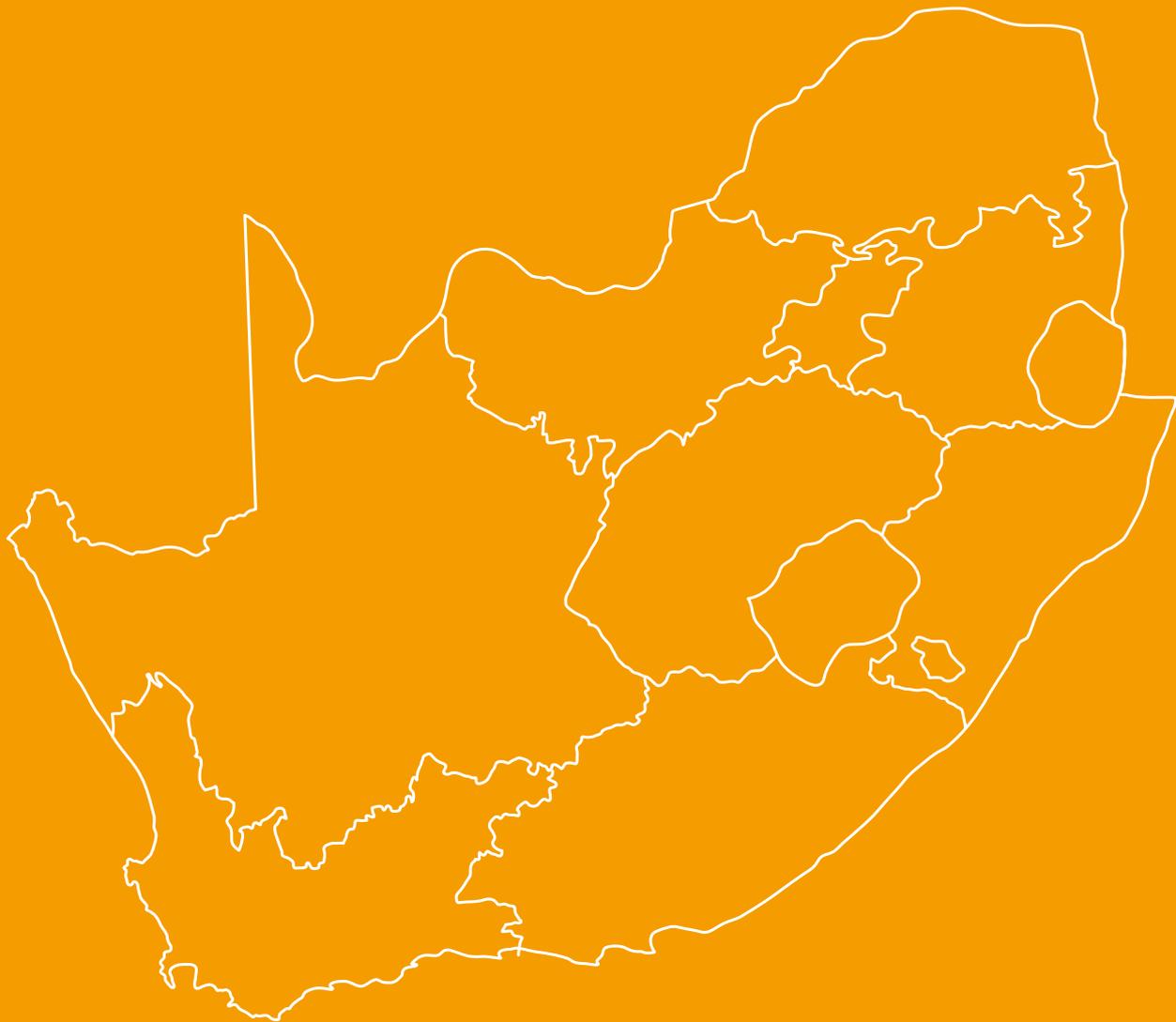
TML House
4 Biermann Ave
Rosebank
2196 Sandton
Tel: +27 (0)11 280 5155
suntimes@sundaytimes.co.za
URL: www.timeslive.co.za/sunday-times

The Citizen

The Citizen ist ein Nachrichtenportal und
eine tägliche Printpublikation
9 Wright Street
Industria West
Johannesburg
Tel: +27 (0)10 492 5281
editor@citizen.co.za
URL: https://citizen.co.za

Times Live
Hill on Empire,
16 Empire Road
Johannesburg
Tel: +27 (0)860 52 52 00
helpdesk@timeslive.co.za
URL: www.timeslive.co.za

VIII. Literatur-und Quellenverzeichnis



AHK DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER FÜR DAS SÜDLICHE AFRIKA [2018]: CATS- Commercial Advancement Training Scheme. Stand: 23.10.2019. URL: <http://suedafrika.ahk.de/service/south-african-german-training-services-sagts/cats/>

ALEXANDER, P., RUNCIMAN, C., NGWANE, T., BOIKANYO, M., KGO-THATSHO, M. UND VAN STANDEN, N. [2018]. Frequency and Turmoil: South Africa's Community Protests 2005-2017. South African Crime Quarterly, Volume 63, S. 27-42.

AFRICAN POPULATION STUDIES [2014]. Urbanization in South Africa: a critical review of policy, planning and practice. Stand: 14.03.2020. URL: <http://aps.journals.ac.za/pub/article/view/519/438>

ARC SKILLS SOUTH AFRICA [2018]: ARC Skills. Stand 23.10.2019. URL: <http://arcskills.co.za/>

AUSWÄRTIGES AMT [2020]. Südafrika: Überblick. Stand: 25.03.2020 URL: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aus-senpolitik/laender/suedafrika-node/suedafrika/208382>

BIBB BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG [2018]: Beratung beim Aufbau des South African Institute for Continuing Vocational Education and Training (SAICVET). Stand: 23.10.2019. URL: <https://www.bibb.de/govet/de/2358.php/project/detail/90>

BIBB BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG [2016]: Deutschland und Südafrika verlängern ihre Berufsbildungskooperation. Stand 12.12.2019. URL: <https://www.bibb.de/govet/de/55395.php>

BMBF BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG [2021]: Südafrika. Stand: 26.01.2021. URL: <https://www.bmbf.de/de/suedafrika-344.html>

BUNDESMINISTERIUM FÜR ERNÄHRUNG UND LANDWIRTSCHAFT [2020]. Südafrika. Stand: 30.03.2020. URL: <https://www.bmel-kooperationsprogramm.de/projekte/suedafrika/>

BMZ BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG [2018]: Vocational education and training. Actors, partnerships and instruments. Stand: 23.10.2019. URL: <https://www.bmz.de/en/issues/Education/beruflicheBildung/akteure-kooperationen-und-instrumente/index.html>

BMZ BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG [2015]: BMZ Education Strategy: Creating equitable Opportunities for quality education. BMZ Paper 7. Stand: 23.10.2019. URL: https://www.bmz.de/en/publications/type_of_publication/strategies/Strategiepapier355a_07_2015.pdf

BOSTON COLLEGE [2018]: Fact Sheet: Diploma in Human Resource Management. Stand: 23.10.2019. URL: <http://www.boston.co.za/files/7615/3569/3814/FactSheet-HDIPHRM2-HB-V.1-2019-24082018.pdf>

BRAND SOUTH AFRICA [2017]: The National Development Plan: A vision for 2030. Stand: 23.10.2019. URL: <https://www.brandsouthafrica.com/governance/ndp/the-national-development-plan-a-vision-for-2030>

BRANSON, N.; KAHN, A. [2017]: The Post-matriculation Enrolment Decision: Do Public Colleges Provide Students with a Viable Alternative?. Labour Market Intelligence Partnership (LMIP) REPORT 31. Stand: 23.10.2019. URL: <http://www.lmip.org.za/sites/default/files/documentfiles//HSRC%20LMIP%20Report%2031%20WEB.pdf>

BRIDGE [2018]: What are Community Education and Training Colleges and who can benefit from skills training at CETCs? Stand: 23.10.2019. URL: <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/isa/skills-training-community-colleges/>

BRITISH COUNCIL [2014]: Leadership Exchange Programme (LEP) Launched in South Africa. Stand: 23.10.2019. URL: <https://www.britishcouncil.org.za/programmes/education/leadership-exchange-programme-launched-south-africa>

BUNTING, I.; CLOETE, N. [2010]: Institutional Types in Higher Education in South Africa. Vom 02.2010. PowerPoint Presentation for Centre for Higher Education Transformation. Stand: 23.10.2019. URL: http://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjv08Gv1pzeAhXMDu-wKHd-tAroQFjAAegQICBAC&url=http%3A%2F%2Fwww.chet.org.za%2Ffiles%2Fuploads%2Fevents%2Fdialogues_he%2FSession%25202a%2520Institutional%2520Types%2520in%2520SA%2520HE%2520-%2520lan%2520Bunting.pdf&usq=A0-vVaw0BSMbxWbegqY3yMbbwSgbv

BUSINESSTECH [2016]: Bursaries offered by SA's biggest companies. Stand: 23.10.2019. URL: <https://businesstech.co.za/news/lifestyle/109325/bursaries-offered-by-sas-biggest-companies/>

CHE COUNCIL ON HIGHER EDUCATION SOUTH AFRICA [2018]: Accreditation Overview. Stand: 23.10.2019. URL: http://www.che.ac.za/focus_areas/accreditation/overview

CHE COUNCIL ON HIGHER EDUCATION SOUTH AFRICA [2018a]: Post-School Education View Stand 10.12.2019. URL: https://www.che.ac.za/faqs/post_school_education

CHISHOLM, L. [2009]: An Overview of Research, Policy and Practice in Teacher Supply and Demand 1994-2008. Cape Town: HSRC Press.

- CIA [2020]. The World Factbook: South Africa. Stand 25.03.2020, URL: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/sf.html>
- CITY & GUILDS [2018]: Africa. Stand: 23.10.2019. URL: <https://www.cityandguilds.com/international/africa>
- COLLEGE SA [2018]: College SA Courses. Stand: 23.10.2019. URL: <https://www.collegesa.edu.za/find-a-course/>
- COLLEGE SA [2017]: The Cost of Tertiary Education in SA. Stand: 24.10.2019. URL: <https://www.collegesa.edu.za/matric-series/the-cost-of-tertiary-education-in-sa/>
- DAAD DEUTSCHER AKADEMISCHER AUSLANDSDIENST [2018]: Südafrika - Kurze Einführung in das Hochschulsystem und die DAAD-Aktivitäten. Stand: 23.10.2019. URL: https://www.daad.de/medien/der-daad/analysen-studien/laendersachstand/suedafrika_daad_sachstand.pdf
- DAAD DEUTSCHER AKADEMISCHER AUSLANDSDIENST [2020]: Länderstatistik 2018 Südafrika. Stand: 11.05.2020. URL: https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/zahlen-fakten/daad-laenderstatistik_s%C3%BCdafrika.pdf
- DAAD DEUTSCHER AKADEMISCHER AUSLANDSDIENST [2016]: Daten & Analysen zum Hochschul- und Wissenschaftsstandort. Stand: 05.12.2019. URL: https://www.daad.de/medien/der-daad/analysen-studien/bildungssystemanalyse/suedafrika_daad_bsa.pdf
- DAVIS, G. [2016]: South Africa: Sacmeq IV Report Reveals Serious Decline in Teacher Performance. ALLAFRICA. Stand: 12.10.2019. URL: <https://allafrica.com/stories/201609130950.html>
- DBE DEPARTMENT OF BASIC EDUCATION [2018]: Education in South Africa. Stand: 25.08.2019. URL: <https://www.education.gov.za/EducationinSA.aspx>
- De Lannoy, A. und Mudiriza, G. [2019]. A profile of young NEETs: Unpacking the heterogenous nature of young people not in employment, education or training in South Africa: Southern Africa Labour and Development Research Unit. Stand: 21.03.2020, URL: <http://www.opensaldru.uct.ac.za/handle/11090/963>
- DEUTSCHE INDUSTRIE UND HANDELSKAMMER FÜR DAS SÜDLICHE AFRIKA [AHK], [2020]. Informationen Südafrika – Marktberichte und Statistik.
- DEVELOPMENT AID [2017]: South Africa and the Netherlands sustain cooperation in vocational education. Stand: 23.10.2019. URL: <https://www.developmentaid.org/#!/news-stream/post/12912/south-africa-and-the-netherlands-sustain-cooperation-in-vocational-education>
- DGCIS DEPARTMENT OF GOVERNMENT COMMUNICATION AND INFORMATION SYSTEM [2019]: Pocket Guide to South Africa Education 2018/2019. Stand: 24.05.2020 URL: <https://www.gcis.gov.za/official-guide-south-africa-201819>
- DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING [2018]: Community Education and Training. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.dhet.gov.za/SITEPAGES/COMMUNITYCOLLEGE.ASPX>
- DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING [2018a]: National Skills Fund NSF. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.dhet.gov.za/SitePages/NSF.aspx>
- DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING [2018b]: Fact Sheet on NEETs. Pretoria. Stand: 05.12.2019 URL: http://www.dhet.gov.za/Planning%20Monitoring%20and%20Evaluation%20Coordination/WED%20Fact%20sheet%20on%20NEETs_Final_Version_29%20Aug%202018.pdf
- DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING [2020]: Statistics on Post-School Education and Training in South Africa 2018. Stand: 24.05.2020. URL: <http://www.dhet.gov.za/SiteAssets/Statistics%20on%20Post-School%20Education%20and%20Training%20in%20South%20Africa%2C%202018.pdf>
- DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING [2017/2018]: National Skills Fund ANNUAL REPORT 2017/18. Stand 12.12.2019. URL: <http://www.dhet.gov.za/NSF%20DOCUMENTS/NSF%20Annual%20Report%202018.pdf>
- DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING [2017]: Statistics on Post-School Education and Training in South Africa. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.dhet.gov.za/DHET%20Statistics%20Publication/Statistics%20on%20Post-School%20Education%20and%20Training%20in%20South%20Africa%202015.pdf>
- DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING [2017a]: Annual Report 2016/2017. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.dhet.gov.za/Commissions%20Reports/DHET%20Annual%20Report%202016%20-%202017.pdf>
- DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING [2016]: Centres of Specialisation. Version 2. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.dhet.gov.za/TVET%20Conference/TVET/Centres-of-Specialisation-in-the-TVET-College-Sector.pdf>
- DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING [2016a]: Investment Trends in Post-school Education and Training in South Africa. Stand: 24.10.2019. URL: [http://www.dhet.gov.za/Reports%20Doc%20Library/Final%20Version%20of%20the%20%20Investment%20Report_13%20oct%202016%20\(3\).pdf](http://www.dhet.gov.za/Reports%20Doc%20Library/Final%20Version%20of%20the%20%20Investment%20Report_13%20oct%202016%20(3).pdf)

DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING (2015): Statistics on Technical and Vocational Education and Training, Community Education and Training and Private Colleges Examinations in South Africa. Stand: 24.10.2019. URL: http://www.dhet.gov.za/DHET%20Statistics%20Publication/Statistics%20on%20TVET,CET,%20and%20Private%20colleges%20Examinations_2015_Released%20Nov%202017.pdf

DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING (2013a): White Paper for Post-School Education and Training. Stand 23.07.2019. URL: <http://www.dhet.gov.za/SiteAssets/Latest%20News/White%20paper%20for%20post-school%20education%20and%20training.pdf>

DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING (2013a): Policy on Professional Qualifications for Lecturers in Technical and Vocational Education and Training. Stand: 11.12.2019. URL: <http://www.dhet.gov.za/Gazette/Policy%20on%20professional%20qualifications%20for%20lecturers%20in%20technical%20and%20vocational%20education%20and%20training.pdf>

DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING (2012): Green Paper on Post-School Education and Training. Stand 23.07.2019. URL: https://www.che.ac.za/sites/default/files/publications/DHET_green_paper_post_school_education_training.pdf

DHET DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING (2012a): Interim guidelines on the registration and accreditation of private providers offering qualifications and part-qualifications in the trade and occupational sector. Stand: 24.10.2019. URL: http://saqa.org.za/docs/pol/2012/private_prov_registration.pdf

DNA ECONOMICS (2015). Performance and Expenditure Review: Technical and Vocational Education and Training. National Treasury. Stand: 24.10.2019. URL: <https://www.gtac.gov.za/perdetail/10.2%20Technical%20report.pdf>

DOJ & CD DEPARTMENT OF JUSTICE AND CONSTITUTIONAL DEVELOPMENT SOUTH AFRICA (2008): Companies Act 71 of 2008. Stand: 23.10.2019. URL: <http://www.justice.gov.za/legislation/acts/2008-071amended.pdf>

DOL DEPARTMENT OF LABOUR (2014): Basic Guide to Sector Education and Training Authorities SETAs. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.labour.gov.za/DOL/legislation/acts/basic-guides/basic-guide-to-sector-education-and-training-authorities-setas>

DOL DEPARTMENT OF LABOUR (2018): Sector Education and Training Authorities. Stand 12.12.2019. URL: <http://www.labour.gov.za/DOL/downloads/documents/useful-documents/skills-development-act/Useful%20Document%20-%20NSF%20-%20Sector%20Education%20and%20Training%20Authorities.pdf>

ECONOMIC DEVELOPMENT DEPARTMENT (2020): List of SETA's and contact details. Stand: 12.04.2019. URL: <http://www.economic.gov.za/entities-external-links/list-of-setas>

EPF ECONOMIC POLICY FORUM (2017): The role of private sector in Vocational and Educational Training. EPF Working Paper. Stand: 24.10.2019. URL: https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/2017_EPF_the_role_of_the_private_sector_in_vet_official.pdf

FIELD, S.; MUSSET, P.; ALVAREZ-GALVAN, J. (2014): A Skills beyond School Review of South Africa. OECD Reviews of Vocational Education and Training. OECD Publishing. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/ASkillsBeyondSchoolReviewOfSouthAfrica.pdf>

FESTO DIDACTIC (2018): Didactic South Africa Stand: 19.07.2019. URL: <https://www.festo-didactic.com/za-en/?fbid=emEu-ZW4uNTgxLjE3LjE5LjQ5MTc>

GERMANY TRADE AND INVEST [GTAI] 2019. Wirtschaftsdaten Kompakt Südafrika – Mai 2020.

GERMANY TRADE AND INVEST [GTAI] 2020. Wirtschaftsausblick Südafrika. Stand 18.08.2020. URL: <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/wirtschaftsumfeld/wirtschaftsausblick/suedafrika/wirtschaftsausblick-suedafrika-212792>

GINA, N. (2016): Education standards & comparative performance in Africa: SACMEQ III & IV study results; 2016 NSC examination preparations: Department of Basic Education briefings. Parliamentary Monitoring Group [PMG]. Stand: 11.12.2019. URL: <https://pmg.org.za/committee-meeting/23250/>

GIZ DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT (2018): Skills development for a green economy. Stand: 23.10.2019. URL: <https://www.giz.de/en/worldwide/35089.html>

GOETHE INSTITUT (2020): Südafrika. Stand: 24.03.2020. URL: <https://www.goethe.de/ins/za/de/index.html>

GREEN GROWTH KNOWLEDGE PLATTFORM (2018): Skills Development for a Green Economy [SD4GE]. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.greengrowthknowledge.org/project/skills-development-green-economy-sd4ge>

- HANG, H.; KEESE, M. [2018]: How education can meet the needs of the workplace. Business Day. Stand: 24.10.2019. URL: <https://www.businesslive.co.za/bd/opinion/2018-02-20-how-education-can-meet-the-needs-of-the-workplace/>
- HOFMEYER, J.; DRAPER, K. [2015]: Teacher supply and demand in South Africa: 2013 to 2025. Center for Development and Enterprise CDE. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.cde.org.za/wp-content/uploads/2015/03/Final-Revised-ES-TeacherSupplyandDemand2025.pdf>
- IMD World Competitiveness Rankings [2018]: IMD World Competitiveness Rankings 2018 Results. Stand: 24.10.2019. URL: <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-competitiveness-ranking-2018/>
- iMOVE INTERNATIONAL MARKETING OF VOCATIONAL TRAINING [2017]: Deutsch-südafrikanische Arbeitsgruppe Berufsbildung. Stand: 12.12.2019. URL: https://www.imove-germany.de/cps/rde/xchg/imove_projekt_de/hs.xsl/suedafrika.htm?news-type=&content-url=/cps/rde/xchg/imove_projekt_de/hs.xsl/Deutsch-suedafrikanische-Arbeitsgruppe-Berufsbildung.htm
- INTEC College [2018]: Overview Stand: 01.12.2019. URL: <http://www.intec.edu.za/course/>
- INTERNATIONAL MONETARY FUND 2019. Real GDP Growth. Stand 23.03.2020, URL: https://www.imf.org/external/datamapper/NGDP_RPCH@WEO/OEMDC/ADVEC/WEO_WORLD/AFQ/ZAF
- INTERNATIONALE HANDELSKAMMER KREFELD (IHK Krefeld) 2019. SWOT-Analyse Südafrika 2018. Stand 22.03.2020. URL: <https://www.ihk-krefeld.de/de/international/maerkte/Suedafrika.html>
- JOHANNESBURG STOCK EXCHANGE 2020, Annual reports. Stand 23.03.2030. URL: http://ir.jse.co.za/results/annual-reports?-field_nir_asset_date_value=2020
- KfW Kreditanstalt für Wiederaufbau [2018]: DHET/KfW Lecturer Development Programme Project snapshot.
- KNOEMA [2020]. Südafrika – Gini Koeffizient. Stand 22.03.20, URL: <https://knoema.de/atlas/Südafrika/topics/Armut/Einkommensungleichheit/Gini-Koeffizient>
- KNOEMA [2020]. Contribution of travel and tourism to GDP as a share of GDP. Stand 23.03.2020. URL: <https://knoema.com/atlas/topics/Tourism/Travel-and-Tourism-Total-Contribution-to-GDP/Contribution-of-travel-and-tourism-to-GDP-percent-of-GDP>
- MACHA, W.; KADAKIA, A. [2017]: Education in South Africa. WES WENR World Education News + Reviews. Stand: 24.10.2019. URL: <https://wenr.wes.org/2017/05/education-south-africa>
- MORRIS, M. [2018]: South Africa's deficient education system. News 24. Stand: 24.10.2019. URL: <https://www.news24.com/Analysis/south-africas-deficient-education-system-20180507>
- MSA MONASH SOUTH AFRICA [2017]: Courses. Stand: 24.10.2019. URL: <https://www.msa.ac.za/Course/>
- NATIONAL GOVERNMENT OF SOUTH AFRICA [2018]: National Skills Fund (NSF) Overview. Stand: 24.10.2019. URL: <https://nationalgovernment.co.za/units/view/259/national-skills-fund-nsf>
- NSA NATIONAL SKILLS AUTHORITY [2018]: Composition. Stand 24.10.2019. URL: <http://www.nationalskillsauthority.org.za/about-us/composition/>
- NUFFIC DUTCH ORGANISATION FOR INTERNATIONALISATION IN EDUCATION [2015]: Education system South Africa. Version 4. Stand: 24.10.2019. URL: <https://www.nuffic.nl/en/subjects/education-and-diplomas-south-africa/>
- OECD ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT [2019]: Education at a glance. Country Note South Africa. Stand: 05.05.2020. URL: https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2019_CN_ZAF.pdf
- OECD ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT [2018a]: Unemployment rate. Stand 12.12.2019. URL: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>
- OECD ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT [2017]: Getting Skills Right: South Africa. OECD Publishing Paris. Stand: 24.10.2019. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/getting-skills-right-south-africa_9789264278745-en#page4
- OECD ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT [2017a]: Labour force participation rate. Stand: 05.12.2019. URL: <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm>
- ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG [2018]. AFRIQUE DU SUD DANS OECD TOURISM TRENDS AND POLICIES 2018. STAND 17.03.2020 URL: [HTTPS://DOI.ORG/10.1787/TOUR-2018-56-FR](https://doi.org/10.1787/TOUR-2018-56-FR)
- OVERCOMING APARTHEID - BUILDING DEMOCRACY [2018]: Bantu Education. Stand: 24.10.2019. URL: <http://overcomingapartheid.msu.edu/sidebar.php?id=65-258-2&page=1>

PEARSON [2018]: TVET Catalogue 2018. Stand: 18.07.2019. URL: <https://za.pearson.com/content/dam/region-growth/south-africa/pearson-south-africa/files/Pearson%20TVET%20Catalogue%202017.pdf>

QCTO QUALITY COUNCIL FOR TRADES AND OCCUPATIONS [2018]: About us Mandate. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.qcto.org.za/index.php/about-us/legislation>

QCTO QUALITY COUNCIL FOR TRADES AND OCCUPATIONS [2018a]: Accreditation of Skills Development Providers. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.qcto.org.za/index.php/services/accreditation>

QUINTINI, G.; MARTIN, S. [2013]: Same But Different: School-To-Work Transitions in Emerging and Advanced Economies. OECD Social, Employment and Migration Working Papers n° 154. Stand: 24.10.2019. URL: http://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=2045

RAMRATHAN, L. [2015]: SA's school journey. Daily News. URL: <https://www.iol.co.za/dailynews/opinion/sas-school-journey-1806392>

REPORTER OHNE GRENZEN [2019]. Rangliste der Pressefreiheit 2019. Stand: 24.03.2020 URL: https://www.reporter-ohne-grenzen.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Ranglisten/Rangliste_2019/Rangliste_der_Pressefreiheit_2019.pdf

SA PEOPLE NEWS [2018]: R57 Billion Set Aside For Free Higher Education in South Africa. Finance Minister Malusi Gigaba. Stand: 24.10.2019. URL: <https://www.sapeople.com/2018/02/21/r57-billion-set-aside-free-higher-education-south-africa/>

SANTANDER [2020]. South Africa: Foreign investment. Stand 24.03.2020. URL: <https://en.portal.santandertrade.com/establish-overseas/south-africa/foreign-investment>

SAQA SOUTH AFRICAN QUALIFICATIONS AUTHORITY [2018]: Vocational vs Occupational Qualifications? Is there a difference, and does it make a difference? SAQA Chairperson's Lecture. Stand: 05.12.2019. URL: <http://www.saqa.org.za/docs/webcontent/2018/SAQA%20Chairperson%20Lecture%20presentation.pdf>

SAQA SOUTH AFRICAN QUALIFICATIONS AUTHORITY [2017]: National Qualifications Framework. Stand: 12.12.2019. URL: <http://www.saqa.org.za/docs/brochures/2017/National%20Qualifications%20Framework%20ABET%20Levels%20and%20the%20National%20Senior%20Certificate.pdf>

SAQA SOUTH AFRICAN QUALIFICATIONS AUTHORITY [2015]: National Qualifications Framework. Sub-Frameworks and Qualification Types. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.saqa.org.za/docs/brochures/2015/updated%20nqf%20level%20descriptors.pdf>

SAQA SOUTH AFRICAN QUALIFICATIONS AUTHORITY [2014]: Strategic Plan for 2015/16 – 2019. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.saqa.org.za/docs/webcontent/2015/Integrated%20Strategic%20Plan%202015-2020.pdf>

SBFI SCHWEIZER STAATSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION [2015]: Berufsbildungskoope-ration Schweiz-Südafrika. Stand: 24.10.2019. URL: <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/internationale-bildungszusammenarbeit/staerkung-der-schweizer-berufsbildung-im-internationalen-kontext/berufsbildungskoope-ration-schweiz-suedafrika.html>

SCHULTER, J. [2011]: The same education for all? The South African schools system 17 years after the end of the Apartheid. Konrad-Adenauer-Stiftung KAS International Reports 7. Stand: 24.10.2019. URL http://www.kas.de/wf/doc/kas_23328-544-2-30.pdf?110707142516

SEPTEMBER, C. [2017]: Community Education and Training [CET] update by Department of Higher Education and Training. Parliamentary Monitoring Group [PMG. African National Congress. Stand: 24.10.2019. URL: <https://pmg.org.za/committee-meeting/25628/>

SIMKINS, C. [2015]: Technical Report Teacher supply and demand in South Africa: 2013 to 2025. Center for Development and Enterprise. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.cde.org.za/wp-content/uploads/2015/03/CDE-TSD-Technical-report-March-2015-final-version.pdf>

SOUTH AFRICAN GOVERNMENT [2018]: Education. Stand: 24.10.2019. URL: <https://www.gov.za/about-sa/education>

SOUTH AFRICAN GOVERNMENT [2018a]: Constitution of the Republic of South Africa. Stand: 12.12.2019. URL: <https://www.gov.za/documents/constitution-republic-south-africa-1996>

SSACI THE SWISS-SOUTH AFRICAN COOPERATION INITIATIVE [2018]: Welcome to SSACI. Stand: 12.12.2019. URL: <http://www.ssaci.org.za/>

STATISTICS SOUTH AFRICA [2015]: Government education expenditure on the rise. Stand: 12.12.2019. URL: <http://www.stats-sa.gov.za/?p=5837>

STATISTICS SOUTH AFRICA [2018]: Not in Employment, Education or Training NEET [15-24 Years] by sex. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.statssa.gov.za/wp-content/uploads/2018/05/Slide-Neet-1.jpg>

STATISTICS SOUTH AFRICA [2020]. Quarterly Labour Force Survey. Quarter 1:2020. Stand: 20.08.2020. URL <http://www.statssa.gov.za/publications/P0211/P02111stQuarter2020.pdf>

STATISTICS SOUTH AFRICA [2020a]. Youth graduate unemployment rate increases in Q1:2019. Stand: 20.03.2020. URL: <http://www.statssa.gov.za/?p=11129>

THE ECONOMIST [2017]: South Africa has one of the world's worst education systems. Stand: 11.12.2019. URL: <https://www.economist.com/middle-east-and-africa/2017/01/07/south-africa-has-one-of-the-worlds-worst-education-systems>

TRADING ECONOMICS [2018]: South Africa Unemployment Rate. Stand 24.10.2019. URL: <https://tradingeconomics.com/south-africa/unemployment-rate>

TVET COLLEGES SOUTH AFRICA [2018]: Course Types. Stand: 24.10.2019. URL: http://www.tvetcolleges.co.za/Site_Courses.aspx

UMALUSI COUNCIL FOR QUALITY ASSURANCE IN GENERAL AND FURTHER EDUCATION AND TRAINING [2018a]: Overview Stand: 24.10.2019. <https://www.umalusi.org.za/show.php?id=3115>

UN-HABITAT [2011]. Cities and Climate Change : Global Report on Human Settlements. Stand 24.03.2020. URL: <https://unhabitat.org/books/cities-and-climate-change-global-report-on-human-settlements-2011/>

UNCTAD [2020]. World Investment Report 2019. Stand_19.03.2020. URL: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2019_en.pdf

UNIDO [2018]. Competitive Industrial Performance Report 2018. Stand: 27.03.2020. URL: https://www.unido.org/sites/default/files/files/2019-05/CIP_Report_2019.pdf

UMALUSI COUNCIL FOR QUALITY ASSURANCE IN GENERAL AND FURTHER EDUCATION AND TRAINING [2018b]: Umalusi's role. Stand: 24.10.2019. URL: <https://www.umalusi.org.za/show.php?id=2894>

UNESCO UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION [2020]: South Africa. Stand: 05.04.2020. URL: <http://uis.unesco.org/en/country/ZA>

UNESCO UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION [2018a]: Ghana. Stand: 11.12.2019. URL: <http://uis.unesco.org/en/country/GH>

UNESCO UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION [2018b]: Namibia. Stand: 11.12.2019. URL: <http://uis.unesco.org/en/country/na>

UNESCO UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION [2018c]: Côte d'Ivoire. Stand: 11.12.2019. URL:

VARKEY FOUNDATION [2018]: Global Parent's Survey. Stand: 12.12.2019. URL: <https://www.varkeyfoundation.org/media/4340/vf-parents-survey-18-single-pages-for-flipbook.pdf>

VLOK, P [2016]: Everything you need to know about SA's TVET colleges. News 24. Stand: 21.09.2016. URL: <https://www.news24.com/You/Archive/everything-you-need-to-know-about-sas-tvet-colleges-20170728-2>

WESTERN CAPE GOVERNMENT [2018]: Sector Education and Training Authorities (SETAs) and the Skills Levy. Stand: 24.10.2019. URL: <https://www.westerncape.gov.za/service/sector-education-and-training-authorities-setas-and-skills-levy>

WORLD BANK GROUP [2014]. Economics of South African township. Stand: 15.03.2020. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/217211468302413395/pdf/Economics-of-South-African-townships-special-focus-on-Diepsloot.pdf>

WORLD BANK [2017]: South Africa Economic Update: Well-targeted Private Investment Could Create Additional Jobs. Stand: 24.10.2019. URL: <http://www.worldbank.org/en/country/south-africa/publication/south-africa-economic-update-private-investment-jobs>

WORLD BANK [2017]. Fertility rate, total (births per woman) Sub-Saharan Africa. Stand: 25.03.2020. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=ZG>

WORLD BANK [2020]: Ease of Doing Business in South Africa. Stand: 24.05.2020. URL: <http://www.doingbusiness.org/en/data/exploreconomies/south-africa#>

WORLD BANK [2020]. World Bank Country and Lending Groups. Stand: 26.03.2020. URL: <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>

INTERVIEW BOUWER, C.; POTGIETER, W. (2019): THYSSENKRUPP.
13.07.2019

INTERVIEW BROUWER, N. (2019): RÖDL & PARTNER. 07.09.2019

INTERVIEW BRÜCKNER, U. (2019): RÖDL & PARTNER. 04.07.2019

INTERVIEW DR NARSEE, A. (2019): DHET. 06.09.2019

INTERVIEW HLABANGU, I. (2019): AHK SÜDAFRIKA. 30.07.2019

INTERVIEW MATOME, M. (2019): DHET. 27.08.2019

INTERVIEW PHOKO, C. (2019): BOSCH. 11.07.2019

INTERVIEW PETZOLDT, O. (2020), KREISHANDWERKERSCHAFT
STEINFURT-WARENDORF



Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
iMOVE: Training – Made in Germany
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Tel. 0228 107-1745
Fax 0228 107-2895

info@imove-germany.de
www.imove-germany.de