

Marktstudie Ägypten

für den Export beruflicher
Aus- und Weiterbildung



 **iMOVE**[®]

TRAINING – MADE IN GERMANY

EINE INITIATIVE VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Impressum

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

Projektleitung: Peter Pfaffe

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

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

Autorinnen und Autoren: Karin El-Shafei, Martina Ziebell, Azza Bilal, Dr. Rainer Herret, Yasmin Fauzy, Yasmine Bakr

Design: Andrea Wendeler

Druck: W. Bertelsmann Verlag
Gedruckt auf 100% Recyclingpapier mit dem Blauen Engel

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

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

Bildquellennachweis: patrice6000/Shutterstock.com, Cover; pop_jop/iStockphoto.com, S. 10, 20, 30, 56;
Starcevic/iStockphoto.com, S. 16; Bosch, S.24, 26; VW Academy Navarra: S. 32, 47;
SEAT: S. 34, 36; Deutz: S. 42.

ISBN 978-3-945981-77-1

Best.-Nr.: 09-267

Bitte bestellen Sie iMOVE-Publikationen unter info@imove-germany.de.

Marktstudie Ägypten

für den Export beruflicher
Aus- und Weiterbildung

Inhalt

Abkürzungen	6
Glossar	7
Zusammenfassung	8
1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen	10
1.1 Die politischen Rahmenbedingungen	11
1.2 Bevölkerung, Arbeitslosigkeit, Kaufkraft, Urbanisierung	11
1.3 Wirtschaftsleistung, Wirtschaftsbranchen, Investitionsfelder	14
1.4 Außenwirtschaft und Wettbewerber	17
1.5 Wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen zu Deutschland	19
2 Bildungssystem	23
2.1 Schulsystem	24
2.2 Berufliche Ausbildung	24
2.3 Hochschulbildung	27
2.4 Berufliche Fort- und Weiterbildung	27
2.5 Bildungspolitische Rahmenbedingungen	31
2.6 Zuständigkeiten und Ausbildung von beruflichem Lehr- und Ausbildungspersonal	32
2.7 Gesellschaftlich-kulturelle Stellung von Bildung	32
2.8 Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung	33
3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten	36
3.1 Status, Entwicklung und Bedarf bzw. Potenzial beruflicher Aus- und Weiterbildung	37
3.2 Ägyptische Bildungsträger im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung	40
3.3 Internationale Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung	43
3.4 Deutsche Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung	44
3.5 Fachliche Rahmenbedingungen	48
3.6 Finanzielle Rahmenbedingungen	48
3.7 Politische Rahmenbedingungen	50
3.8 Rechtliche Rahmenbedingungen	50
4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten	52
4.1 Ministerien und Behörden	53
4.2 Verbände und Kammern	53
4.3 Öffentliche Universitäten [Auswahl]	54
4.4 Private Universitäten [Auswahl]	54
4.5 Private Berufsschulen	54
4.6 Private Aus- und Weiterbildungsanbieter	55
4.7 Internationale Organisationen, Programme und NGOs	55
4.8 Deutsche Einrichtungen in Ägypten	55
4.9 Deutsche Anbieter von Aus- und Weiterbildung	56
4.10 Auswahl relevanter Messen und Fachveranstaltungen	57
4.11 Allgemeine Presse und Wirtschaftsmagazine	57
Quellen- und Literaturverzeichnis	58

Abkürzungsverzeichnis

AHK	Auslandshandelskammer	ITC	Industrial Training Council
AUC	American University Cairo	MKI-DS	Mubarak-Kohl-Initiative-Dual System
B.A.	Bachelor of Arts	MoE	Bildungsministerium, Ministry of Education
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung	MoF	Finanzministerium, Ministry of Finance
BIP	Bruttoinlandsprodukt	MoHE	Hochschulministerium, Ministry of Higher Education
BFW	Berufsförderungswerk	MoTI	Ministerium für Handel und Industrie Ministry of Trade and Industry
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung	MTI	Mittleren Technischen Institute
BMUB	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit	NAQAAE	National Authority for Quality Assurance and Accreditation of Education; Nationale Behörde für Qualitätssicherung und Akkreditierung im Bildungswesen
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	NCHRD	National Center for Human Resource Development
BNP	Bruttonationalprodukt	NEP	National Employment Pact
CAPMAS	Central Agency for Public Mobilization and Statistics	NGO	Non-governmental organization
CBE	Ägyptische Zentralbank, Central Bank of Egypt	NSSP	National Skills Standard Program
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst	OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
DEO	Deutsche Evangelische Oberschule Kairo	PPP	Public Private Partnership
DSB	Deutsche Schule der Borromäerinnen Kairo und Alexandria	PVTD	Productivity and Vocational Training Department
DS	Duales System	R&D	Forschung und Entwicklung, Research & Development
EBDA	Egyptian Bio Dynamic Association	RUDS	Regional Units for the Dual System
ECG	Engineering Consultants Group	SCHRD	Supreme Council on Human Resource Development
EDF	Education Development Fund	TSS	Technische Sekundarschule, Technical Secondary School
EGP	Egyptian Pound, ägyptische Landeswährung	TVET	Technical Vocational Education and Training
EU	Europäische Union	UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
EUR	Euro	UNICEF	United Nations International Children´s Emergency Fund
FDI	Foreign Direct Investment, ausländische Direktinvestitionen	USAID	U.S. Agency for International Development
GERLS	German Egyptian Research Long-Term Scholarship	USD	US-Dollar
GERRS	German Egyptian Research Short-Term Scholarship	ZfA	Zentralstelle für Auslandsschulwesen
GEWC	German Egyptian Welding Company		
GIZ	Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (früher GTZ)		
GTAI	Germany Trade and Invest		
GTZ	Gesellschaft für technische Zusammenarbeit		
GUC	German University Cairo		
IMC	Industrial Modernisation Center		

Glossar

A		K	
Adadi	Mittelstufe oder Sekundarstufe 1	Kharig gama´	Hochschulabsolvent/-in, Akademiker/-in
B		M	
Bash Muhandis	Erster oder Chefsingenieur sowie Erste oder Chefsingenieurin; als Ehrbezeichnung meist ggü. Älteren benutzt	Madaris hukumiyya	Staatliche Schulen
		Madaris khassa	Private Schulen
		Madaris sina´iyya	Technische Sekundarschulen
D		Marakiz tadrib al-mihani	Ausbildungszentren
Daragat	Noten	mudarris/mudarrisa	Lehrer/-in
Dars khususi	Nachhilfeunterricht	S	
Doktor / Doktora	Doktor, als Ehrbezeichnung ggü. Akademikern und Akademikerinnen benutzt	Shihada	Zertifikat Zeugnis
H		T	
Hadana	Kindergarten	Thanawi	Oberstufe oder Sekundarstufe 2
I		Thanawiyya ´amma	ägyptisches „Abitur“
Ibtida´i	Grundschule		
Infitah	Politik der Liberalisierung unter Präsident Anwar As-Sadat		
Insha´allah	So Gott will		

Zusammenfassung

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

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

Mittel- und langfristig hängen die Wachstumsperspektiven Ägyptens davon ab, ob mit dem politischen Wandel der letzten Jahre auch tief greifende Wirtschafts- und Bildungsreformen einhergehen.

Umgekehrt wird eine politische Konsolidierung demokratischer Strukturen in Ägypten nur gelingen, wenn dies mit einem nachhaltigen Wirtschaftswachstum einhergeht und genügend Arbeitsplätze für die ägyptische Bevölkerung geschaffen werden können. Die Arbeitslosigkeit, besonders unter Jugendlichen, hat seit der Revolution stark zugenommen. Man vermutet, dass jede bzw. jeder Vierte unter 25 Jahren ohne Arbeit ist. Viele finden ein geringes Auskommen nur noch im so genannten informellen Sektor.

Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist ein wesentliches Hindernis für die Entwicklung der ägyptischen Wirtschaft. Sowohl bei der beruflichen Ausbildung als auch bei Fort- und Weiterbildung bestehen große Defizite. Eine der Herausforderungen des Landes ist die nachfrageorientierte Qualifizierung junger ägyptischer Fachkräfte, die sich am Bedarf der ägyptischen Wirtschaft orientieren muss. Viele ägyptische Unternehmen beklagen, dass es nicht genügend qualitativ hochwertige und für ihren Produktionsbereich relevante Aus- und Weiterbildungsangebote auf dem ägyptischen Markt gibt und sind bereit,

in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren. Der Bedarf an modernen Ausbildungsplätzen übersteigt das Angebot nach wie vor bei Weitem, weshalb die Ausweitung entsprechender Aktivitäten im Bereich der beruflichen Bildung notwendig ist.

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

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

Und akutell verbessern sich die Zukunftsaussichten und die Chancen auf eine bessere Ausbildung ägyptischer Arbeitnehmer/-innen durch eine Stabilisierung der politischen und ökonomischen Lage: Im Dezember 2015 endete die politische Umbruchphase vorläufig durch die Wahl eines neuen Parlaments. Die Wirtschaft beginnt sich allmählich von den politischen Entwicklungen der vergangenen Jahre zu erholen. Die Regierung investierte in Infrastrukturmaßnahmen und die makroökonomische Stabilisierung. Allgemeine Subventionen wurden abgeschafft, um mehr Profit aus Übergangsprozessen zu schlagen, und weitere Maßnahmen wurden ergriffen, um das Lohnniveau beibehalten zu können und Steuereinnahmen zu erhöhen. Dieser Aktionismus lässt hoffen, dass auch im Bereich Bildung in naher Zukunft einige Reformen umgesetzt werden.

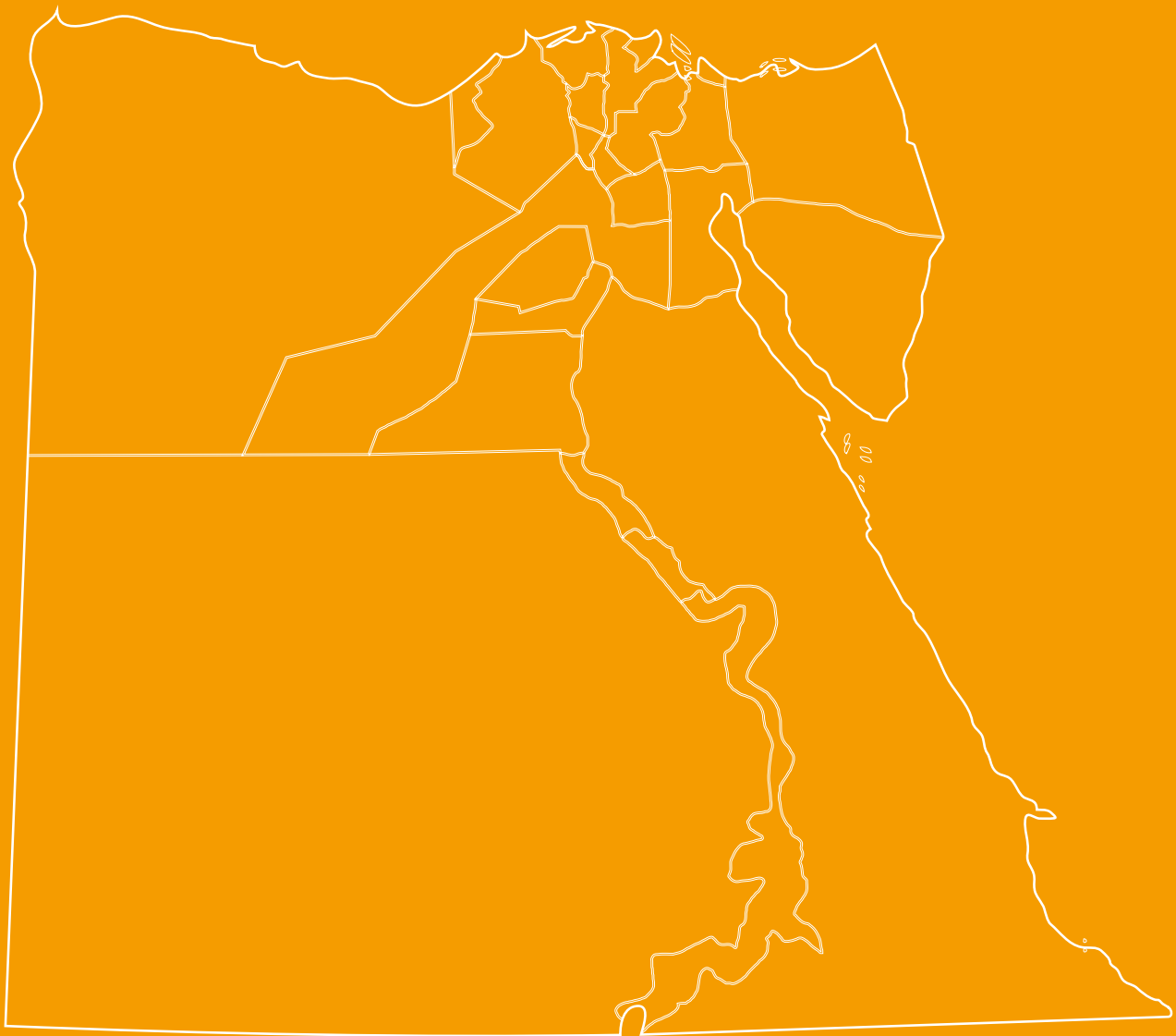
Demgegenüber stehen jedoch auch Probleme. Zwar verzeichnete Ägypten 2014/15 ein Wirtschaftswachstum von 4,2 Prozent, doppelt so viel wie in den vergangenen vier Jahren.

Aufgrund der vorherrschenden Devisenknappheit wird aber nicht nur die Produktion, sondern auch die Konkurrenzfähigkeit Ägyptens auf dem Weltmarkt geschwächt. Mitte März 2016 kurbelte die Central Bank Egypt (CBE) ein flexibles Devisenmanagement an. Die CBE zielt dabei vor allem auf eine Verbesserung der Auslandsgeschäfte ab und bietet darüber hinaus Lösungen

für Einschränkungen bei Wirtschaftsaktivitäten. Die Regierung und der Bankensektor zeigen Bemühungen bei der Einbindung finanzieller Entscheidungsträger. Trotzdem benötigt Ägypten neue Wirtschafts- und Steuerreformen, um das Wachstum aufrechtzuerhalten.

Der Reformwille Al-Sisis und seiner Regierung sind also letzten Endes entscheidend: Hiervon würde nicht nur die Wirtschaft im Allgemeinen, sondern auch der Bereich Bildung profitieren.

I. Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen



1.1 Die politischen Rahmenbedingungen

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

Am 17. Juni 2012 wurde Mohamed Morsi, der Kandidat der Moslembruderschaft, in einer Stichwahl zum neuen Präsidenten des Landes gewählt.

Doch auch mit ihm und seiner Regierung war das Volk unzufrieden und so gründeten liberale Ägypter, insbesondere junge Frauen und Männer aus der Kifaya-Bewegung, eine eigene Protestorganisation, die sie Tamarud (Rebellion) nannten. Der Plan der Organisation war es, 15 Millionen Unterschriften von Unterstützern sowie Unterstützerinnen zu sammeln. Am 30. Juni 2013 waren schätzungsweise landesweit circa 30 Millionen Anti-Mursi-Anhänger auf Straßen und öffentlichen Plätzen.

Die Kernforderung war eine vorgezogene Präsidentenwahl. Daraufhin wurde Präsident Mursi von seinem Amt entfernt. Durch das oberste Verfassungsgericht Ägyptens wurde Adli Mansour als Nachfolger für die Übergangsphase eingesetzt. Im Mai 2014 kam es zu Neuwahlen, welche der heutige Präsident Abdel Fattah Al Sisi gewann.

Entwicklungen oder Veränderungen in der Politik beeinflussen unmittelbar den Gesundheits- und Bildungssektor. Daher benötigt die ägyptische Volkswirtschaft weitreichende Reformen, um die Wirtschaft zu dynamisieren. Hierzu zählen Reformen zur Armutsreduzierung, zur Schaffung von produktiven Beschäftigungen und zur Wahrung der sozialen und politischen Stabilität.

1.2 Bevölkerung, Arbeitslosigkeit, Kaufkraft, Urbanisierung

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

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

Verwaltungs- und Schriftsprache ist das Hocharabische. Als lokale Muttersprache wird mehrheitlich Ägyptisch-Arabisch, ein neuarabischer Dialekt, gesprochen, der in der arabischen Welt als ‚lingua franca‘ gilt.

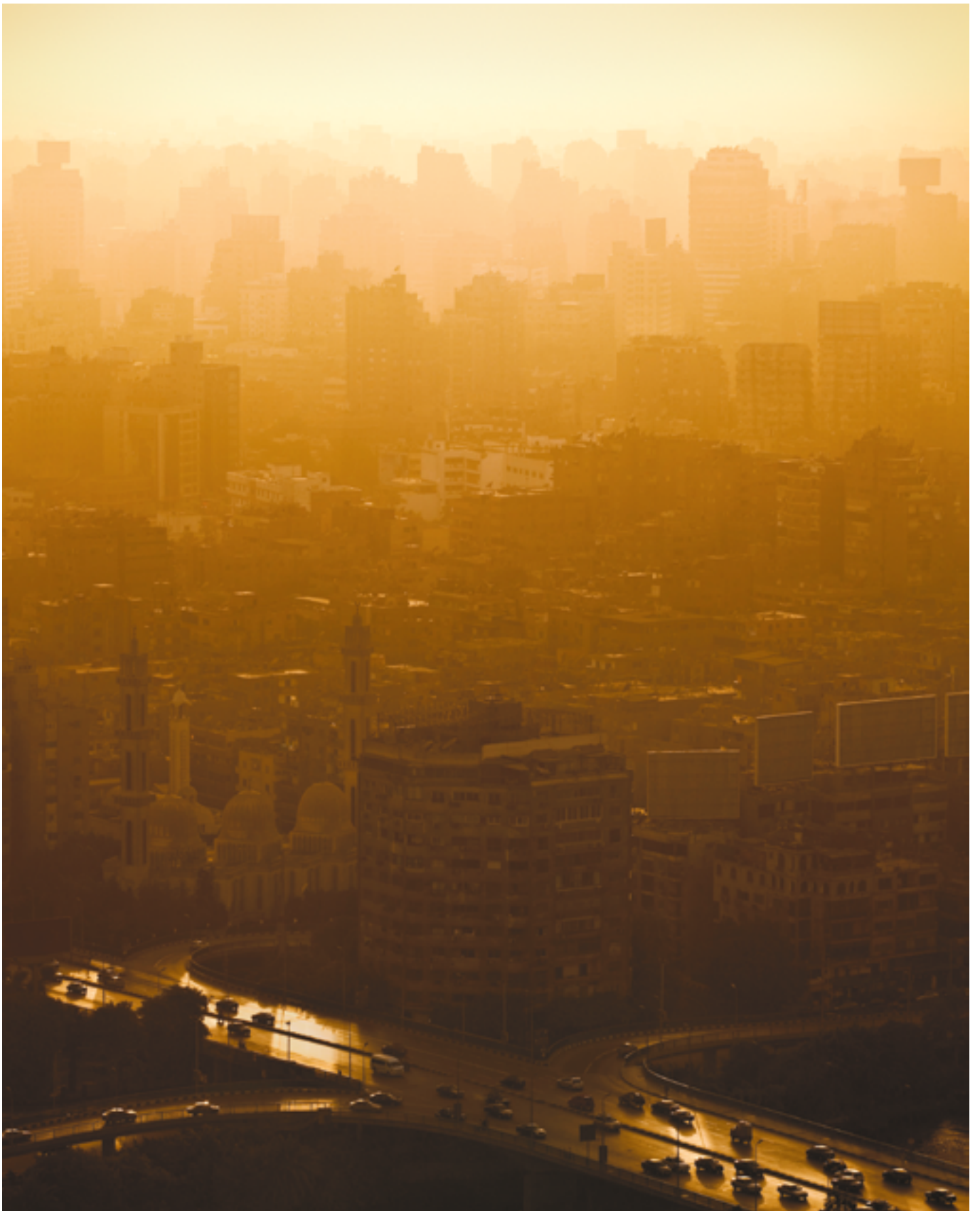
Gut die Hälfte der Bevölkerung ist unter 25 Jahre alt. Durch die hohe Geburtenrate von 22,9 pro 1 000 Einwohner (2015) stieg die Bevölkerungszahl von 82 Mio. im Jahr 2010 auf 92 Mio. im Jahr 2015, wobei ca. 44 Prozent in städtischen Regionen lebt (vgl. CAPMAS 2016).

Eine der wesentlichen Herausforderungen der kommenden Jahre wird der Kampf gegen den Analphabetismus sein. Zwar hat das Land gegenüber den 20er-Jahren, als noch mehr als 85 Prozent der Bevölkerung des Lesens und Schreibens nicht mächtig waren, deutliche Fortschritte gemacht. Die geringe Qualifikation und die schlechte Bezahlung der Lehrer/-innen haben in Verbindung mit der rasanten demografischen Entwicklung zu gravierenden Konsequenzen geführt.

Der Analphabetisierungsgrad Ägyptens betrug im Jahr 2015 26,2 Prozent. Nach inoffiziellen Schätzungen soll die tatsächliche Analphabetenrate bei 30 bis 40 Prozent liegen (vgl. CAPMAS 2016).

Die Schere zwischen der rasch wachsenden Bevölkerung und den begrenzten Ressourcen an Kulturland und Wasser öffnet sich immer weiter.

Die Abwanderung vom Land in die Städte beträgt jährlich 2,1 Prozent. Die Arbeitslosigkeit ist 2016 im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Nach Angaben des Statistikamtes CAPMAS belief sich die Quote auf 12,4 Prozent, im Vergleichs-quarteral 2015 lag sie bei 12,9 Prozent. Die Gesamtzahl der Erwerbslosen beträgt nach offiziellen Angaben 3,72 Millionen. Die Erwerbslosenquote ist bei Frauen (35,6 %) deutlich höher als bei Männern (21,9 % , vgl. CAPMAS 2016 , vgl. CAPMAS 2016). Die städtische und ländliche Quote ist seit 2014 fast ausgeglichen. Trotzdem bleibt die Erwerbslosigkeit auf dem Land niedriger. Dort absorbieren die Hauptaktivitäten

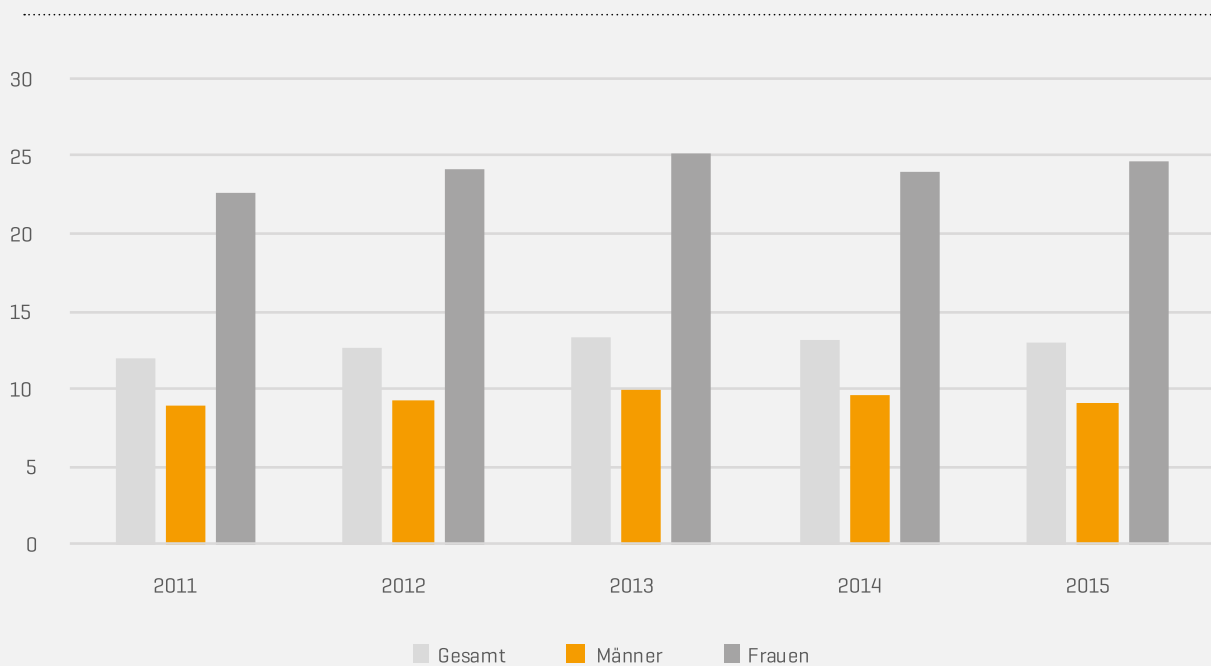


Kairo, Ägypten



Demonstration auf dem Tahrir-Platz in Kairo 2011

Arbeitslosenquoten CAPMAS 2011–2015



Quelle: Eigene Darstellung nach CAPMAS 2016

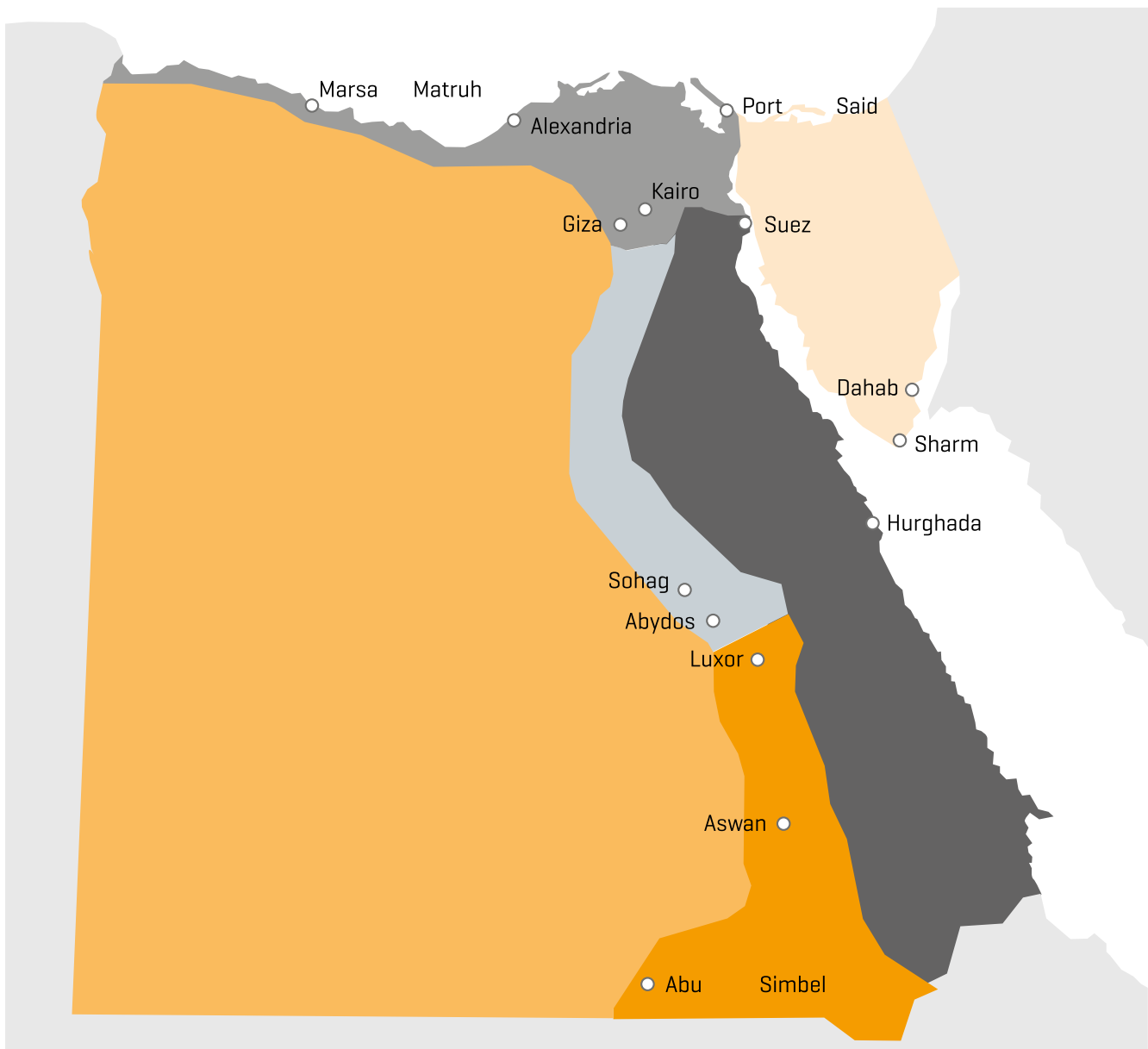
Landwirtschaft und Fischerei nahezu ein Drittel der Arbeitskräfte. Die Erwerbslosenquote unter jungen Menschen ist besonders hoch. Für die 20- bis 24-Jährigen lag sie bei 41,4 Prozent, für die 25- bis 29-Jährigen bei 25,3 Prozent [vgl. CAPMAS 2016]. Eine Abwanderung in den informellen Sektor ohne Sozial- und Krankenversicherung sowie Arbeitnehmerrechte ist zu beobachten.

1.3 Wirtschaftsleistung, Wirtschaftsbranchen, Investitionsfelder

Die ägyptische Volkswirtschaft hat ein Bruttoinlandsprodukt von rund 230 Mrd. US-Dollar [GTAI 2016]. Aufgrund der hohen Einwohnerzahl liegt das Pro-Kopf-Einkommen (pro Jahr) jedoch nur bei 2.922 USD.

Für das Jahr 2016 wird eine Wachstumsrate von 2,8 Prozent des Bruttoinlandsprodukts von der Economist Intelligence Unit [EIU] erwartet. Für eine Eindämmung der Arbeitslosenzahlen ist diese Wachstumsrate aber zu niedrig, da ein Bevölkerungswachstum von 1,8 Mio. Menschen jährlich erwartet wird. Damit werden für die wachsende Bevölkerung nach wie vor zu wenige neue Arbeitsplätze generiert. Zu den Defiziten gehören auch eine negative Handelsbilanz von 53 Mrd. USD und eine Staatsverschuldung, die beinahe so hoch ist wie das BIP. Trotz der Effizienz der Steuerverwaltung und höheren Einnahmen sind die Ausgaben im Vergleich doch deutlich größer. Zum Ende des Finanzjahres im Juni 2016 ist mit einem noch höheren Defizit als den 11,5 Prozent der vergangenen Periode zu rechnen.

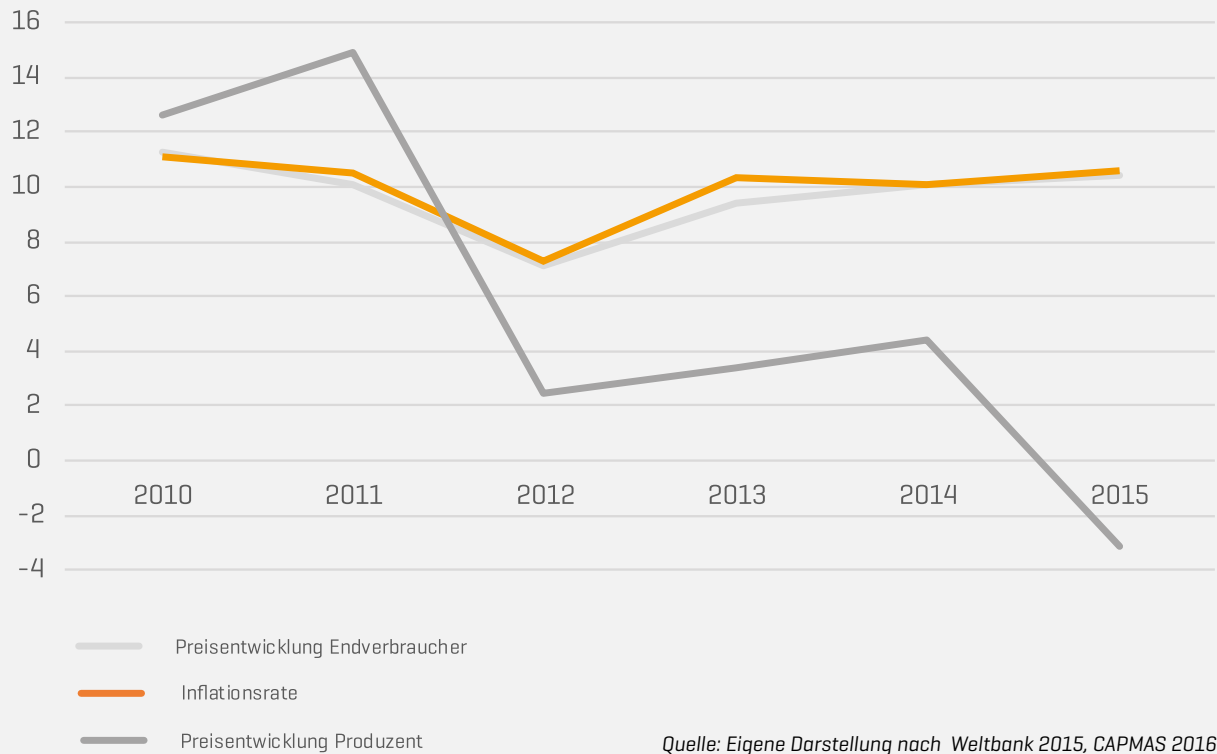
Wichtige Deviseneinnahmen bezieht das Land über Einnahmen aus dem Suez-Kanal, dem Tourismus und Transferleistungen von Ägypterinnen und Ägyptern aus dem Ausland an ihre Familien, welche allein rund 5,4 Prozent des BIP ausmachen [vgl. GTAI 2016].



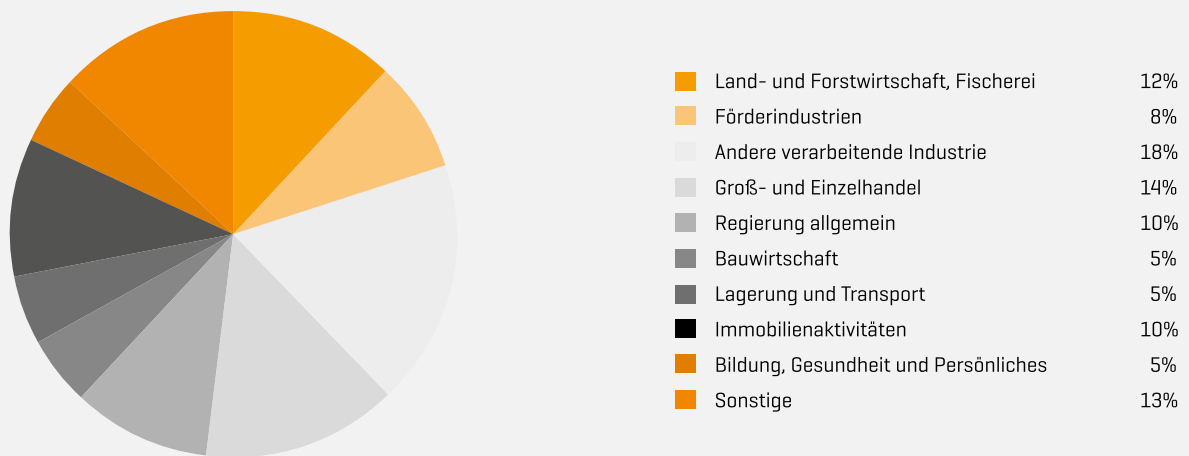
Der Tourismussektor zeigte eine negative Wachstumsrate von 34 Prozent. Die Umbruchsjahre haben dem Tourismus stark zugesetzt. 2016 ist die Anzahl der Touristen im Vergleich zu den Jahren davor um 46,5 Prozent gesunken [Ministry of Finance Stand 2016].

Die Direktinvestitionen aus Deutschland liegen bei 1,3 Mrd. Euro [Bestand und Zufluss, Stand: GTAI 2016]. Die rund 700 deutschen Unternehmen gelten als verlässliche Partner und Arbeitgeber in Ägypten. Viele Traditionsunternehmen können auf eine bereits Jahrzehnte währende Präsenz in Ägypten zurückblicken.

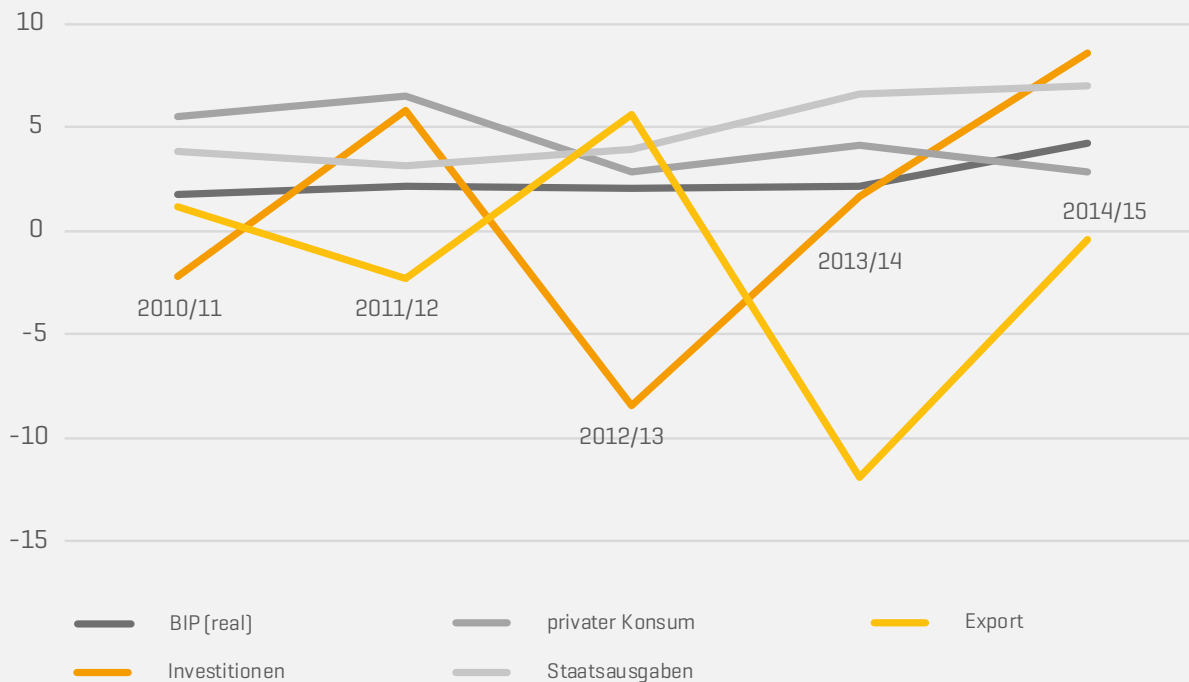
Inflation in Ägypten



Zusammensetzung des BIP für 2016



Wirtschaftsentwicklung Ägyptens 2010–2015 (in %)



Quelle: Eigene Darstellung nach Ministry of Finance 2016

1.4 Außenwirtschaft und Wettbewerber

Mit Exporten im Wert von 26,8 Mrd. USD und Importen von 71,3 Mrd. USD erwirtschaftete Ägypten eine negative Handelsbilanz in Höhe von 44,5 Mrd. USD im Jahr 2014. Wichtigster Importpartner ist China, gefolgt von Deutschland und den USA. Beim Export belegen Italien, Saudi-Arabien und Indien die Plätze eins bis drei.

Ägypten befindet sich unter den Top 20 der Flüssiggas exportierenden Volkswirtschaften; denn Erdöl und Gas machen rund 50 Prozent der Gesamtausfuhr aus. Hier wird weiteres Wachstumspotenzial erwartet.

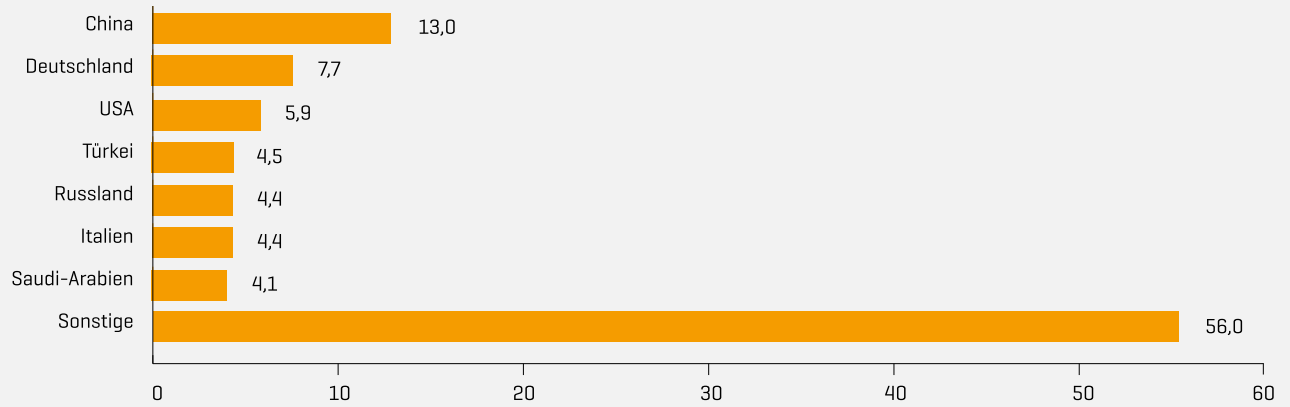
Im Automobilsektor werden Fahrzeugteile importiert, um für den afrikanischen Markt endmontiert zu werden.

Chemische und pharmazeutische Erzeugnisse sowie Plastik werden vor allem von Ländern der MENA-Region nachgefragt.

Der Anteil von Nahrungsmitteln am Import betrug 2014 17,1 Prozent, die chemischen Erzeugnisse lagen bei 12,6 Prozent, das Erdöl bei 12,2 Prozent, die Maschinen bei 7,6 und die Rohstoffe bei 7,5 Prozent. Im Vergleich zu den vorherigen Jahren werden diese Waren jedoch nicht mehr vorwiegend aus den Vereinigten Staaten und der EU, sondern vor allem aus China importiert [vgl. AHK Ägypten 2016].

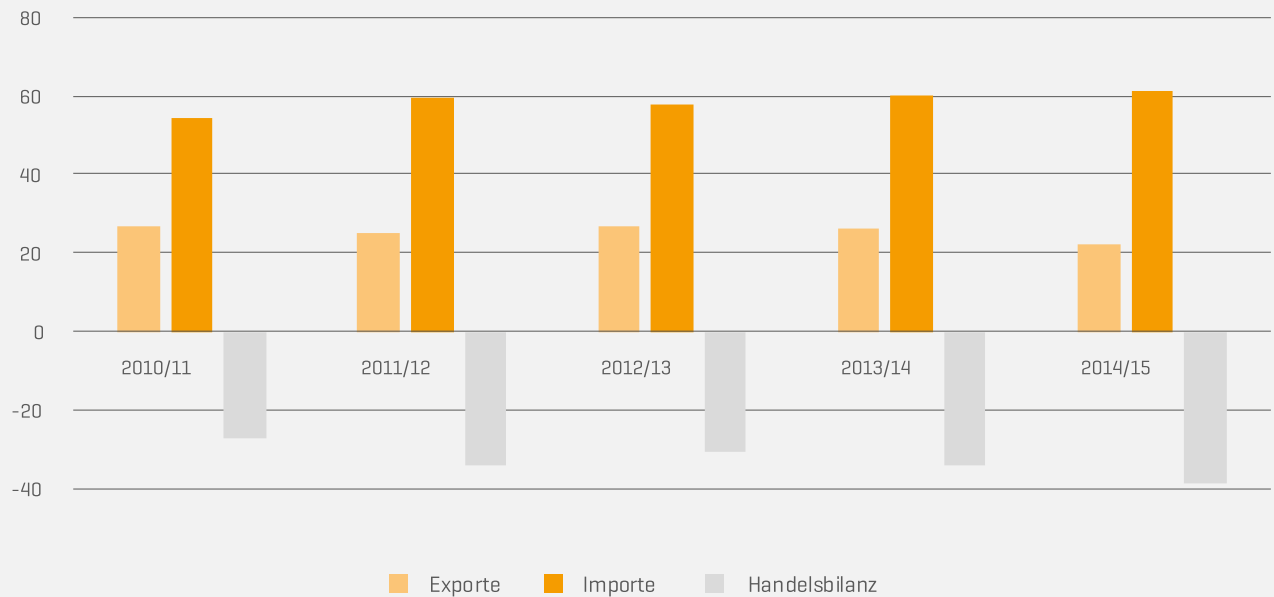
Deutsche Anbieter sollten also besonders auf Ausbildungskomponenten bei ihren Aktivitäten in Ägypten setzen, um sich so positiv vom Wettbewerb abzuheben. Auch sollten frühzeitig Konsortien gebildet werden, um an größeren Ausschreibungen, die auch den Bildungssektor betreffen können, teilnehmen zu können.

Hauptablieferländer [2015; Angaben in %]



Eigene Darstellung nach CIA The World Factbook 2015

Die Entwicklung der ägyptischen Handelsbilanz [in Mrd. USD]



Quelle: Eigene Darstellung nach CBE Monthly Statistical Report Juli 2016

1.5 Wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen zu Deutschland

Die Beziehung zwischen der Arabischen Republik Ägypten und der Bundesrepublik Deutschland ist von enger Kooperation und regem Austausch auf vielen Ebenen geprägt. Deutschland unterstützt den Demokratisierungsprozess in der Region (vgl. Auswärtiges Amt 2013). Das Auswärtige Amt stellt für Maßnahmen im Rahmen der Transformationspartnerschaft bis 2017 Gelder für Ägypten und die MENA Region bereit.

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

Deutschland ist Ägyptens zweitwichtigster Handelspartner, und die deutschen Exporte nach Ägypten sind im Vergleich zu 2015 um 30 Prozent gestiegen.

Im Mittelpunkt standen dabei vor allem Exporte von Maschinen (24,9 %), chemischen Erzeugnissen (21,1 %, KFZ- und KFZ-Teilen (16,6 %), Elektrotechnik (5,5 %), Mess- und Regeltechnik (4,5 %) sowie von Rohstoffen (4,1 %) (vgl. AHK Ägypten 2016).

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

National Technical & Vocational Education and Training Program (NTVET) (ehemals „Mubarak-Kohl-Initiative“ – Dual System (MKI-DS))

Der alte Name ist passé, aber der Erfolg dieser Initiative unbestritten. Im Jahr 1994 begann unter der Federführung der GIZ (damals noch Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, GTZ) und mit Finanzierung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ein Pilotprojekt, um die berufliche Ausbildung in Ägypten enger mit der ägyptischen Privatwirtschaft zu verzahnen. So dual wie möglich, lautete der Grundgedanke. Dafür wurden alle wichtigen am ägyptischen Ausbildungssystem beteiligten Stellen in das Projekt integriert: Ministerien, Berufsschulen, Ausbildungszentren und Unternehmen. Überzeugungsarbeit galt es in zweierlei Richtung zu leisten. Ausbildung war bis dahin als rein staatliche Angelegenheit betrachtet worden. Viele Ministeriumsvertreter sahen in der Einbindung von privaten Unternehmen eine Einmischung in staatliche Belange und waren skeptisch. Die Unternehmen auf der anderen Seite waren es nicht gewohnt, einen Beitrag zur Ausbildung von Nachwuchskräften zu leisten, bei denen nicht garantiert war, dass diese später auch im eigenen Betrieb arbeiten würden. Zu Beginn wurde daher eine Steuerungseinheit unter Vorsitz des Bildungsministeriums gegründet, um die notwendigen organisatorischen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen für dieses Projekt zu schaffen. Für den Besuch der Berufsschule werden die Auszubildenden vom Unternehmen freigestellt. Berufe, in denen ausgebildet wird, spiegeln die klassischen Wirtschaftszweige Ägyptens wider: die Textilindustrie, das Baugewerbe und das Hotel- und Gaststättengewerbe. Im Jahr 2008 wurde das Projekt komplett an den ägyptischen Staat übergeben, der die Initiative seitdem in Kooperation mit Verbänden, Kammern und der ägyptischen Privatwirtschaft in Eigenregie weiterführt. Obwohl die Auszubildenden zwei Tage weniger pro Woche in den Technischen Sekundarschulen (TSS) verbringen als die Auszubildenden, die die klassische rein schulische Ausbildung absolvieren, erreichen sie im Durchschnitt gute Abschlüsse. Viele Auszubildende werden direkt von den Unternehmen übernommen, bei denen sie die praktische Ausbildung erhalten haben und haben gute Aussichten, rasch in ihren Betrieben aufzusteigen. MKI-Absolventinnen und -Absolventen haben sehr gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Unternehmen, denen die Initiative bekannt ist, würden bei einer Neueinstellung einen Auszubildenden der Initiative stets einem TSS-Abgänger vorziehen. Zu den zentralen Auswahlterminen in Kairo bilden sich jedes Jahr lange Schlangen von Bewerberinnen und Bewerbern, die sich bei den Regional Units for the Dual System (RUDS) für Ausbildungsplätze der Initiative bewerben möchten. Auf den meisten offiziellen Webseiten in Ägypten ist kein Verweis mehr auf die ursprünglichen Namensgeber der Initiative zu finden. Der neutrale Name des Programms „National Technical & Vocational Education and Training Program“ (NTVET) ist vielen Beteiligten auf der Arbeitsebene aber zu unhandlich, sodass die Kurzform MKI verbal weiterhin im Umlauf ist. Es wäre wünschenswert, dass diese Initiative als Wegweiser für künftige Regierungen und ihre TVET-Reformpläne dient.



Alexandria: Die zweitgrößte Stadt Ägyptens

Enhancement of the Egyptian Dual System (EEDS)

Enhancement of the Egyptian Dual System, so lautet das neue Vorhaben des BMZ in Ägypten, das von der GIZ als Auftragnehmerin durchgeführt wird. Mit der Formulierung ‚Enhancement‘ wird bereits deutlich, dass das duale System in Ägypten bereits existiert. Gegründet wurde es durch die MKI, welche nach dem Ausstieg Deutschlands jedoch ins Stocken geriet. Um diese Initiative wiederzubeleben rief die GIZ das EEDS mit einer anfänglichen Projektlaufzeit von drei Jahren (2016 bis 2018) ins Leben. Ziel ist eine qualitative und quantitative Aufwertung des Bildungssystems sowie eine effizientere Zusammenarbeit aller beteiligten Parteien. Die Partner auf der ägyptischen Seite sind The Egyptian Federation of Investors Association, das MoE und auch das MoTI; auf der Seite des privaten Sektors sind mehrere Unternehmen beteiligt. Die Koordinierung zwischen öffentlichem und privatem Sektor ist folglich ein sehr wichtiger Aspekt des Projekterfolgs; es müssen Lehrpläne und das in-company-training an die verfügbaren Einrichtungen und an Marktbedürfnisse angepasst werden. Die Kommunikation soll ebenfalls dem Überwinden der Hürden und Herausforderungen dienen, welche ägyptischen Unternehmen das Einführen des DS erschweren.

Ein Erfolgsindikator ist also das Errichten eines Executive Councils, welcher für eine reibungsfreie Kommunikation zwischen den Stakeholdern auf allen Ebenen sorgt. Ein weiterer ist eine verbesserte Trainingsqualität des in-company-trainings, sowie des Equipments und der Lehrpläne. Hinzu kommen mehr ausgebildete Trainer /-innen, Lehrkräfte und Schüler/-innen sowie

das Schaffen von mehr Ausbildungsstellen in Firmen.

Um das Programm voranzubringen wurden Study Tours (Studienreisen) in Deutschland organisiert, um die ägyptische Seite mit dem deutschen dualen System vertraut zu machen. In diesem Rahmen wurden auch drei Standorte des Projekts besucht. Es wird an drei Schulen in den Gouvernements Scharkiya, Monoufiya und Aswan durchgeführt.

Nichtsdestotrotz läuft das Programm nicht ohne gewisse Herausforderungen, die generell die gleichen wie im allgemeinen Bildungssystem sind. Eine dezentrale Struktur zwischen Behörden und Ministerien führt dazu, dass es keinen regulatorischen, gesetzlichen Rahmen sowie keine einheitliche Schulform der dualen Ausbildung gibt. Die informelle Privatisierung der öffentlichen Schulbildung durch Privatunterricht, die mangelnde Lehrerqualifizierung und Lehrplanqualität und das Fehlen bestimmter Qualitätsvorschriften und autonomer Budgetallokation sind keineswegs exklusive DS-Probleme. Da die ägyptische Industrie größtenteils nicht innovationsbasiert ist, sind die von den Arbeitern verlangten Fähigkeiten relativ niedrig. (Interview mit Herrn Feichel, GIZ, 2016). Für Investoren besteht daher kein Anreiz, in eine verbesserte Ausbildung zu investieren. Angestrebt ist also, durch eine qualitativ höherwertige Ausbildung von Arbeitskräften, die Wettbewerbsfähigkeit der ägyptischen Industrie zu erhöhen und somit gleichzeitig das negative Image der beruflichen Ausbildung abzuschaffen.



Ausbildung im Rahmen der MKI-DS: Kfz-Mechaniker

Regional Units for the Dual System (RUDS)

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

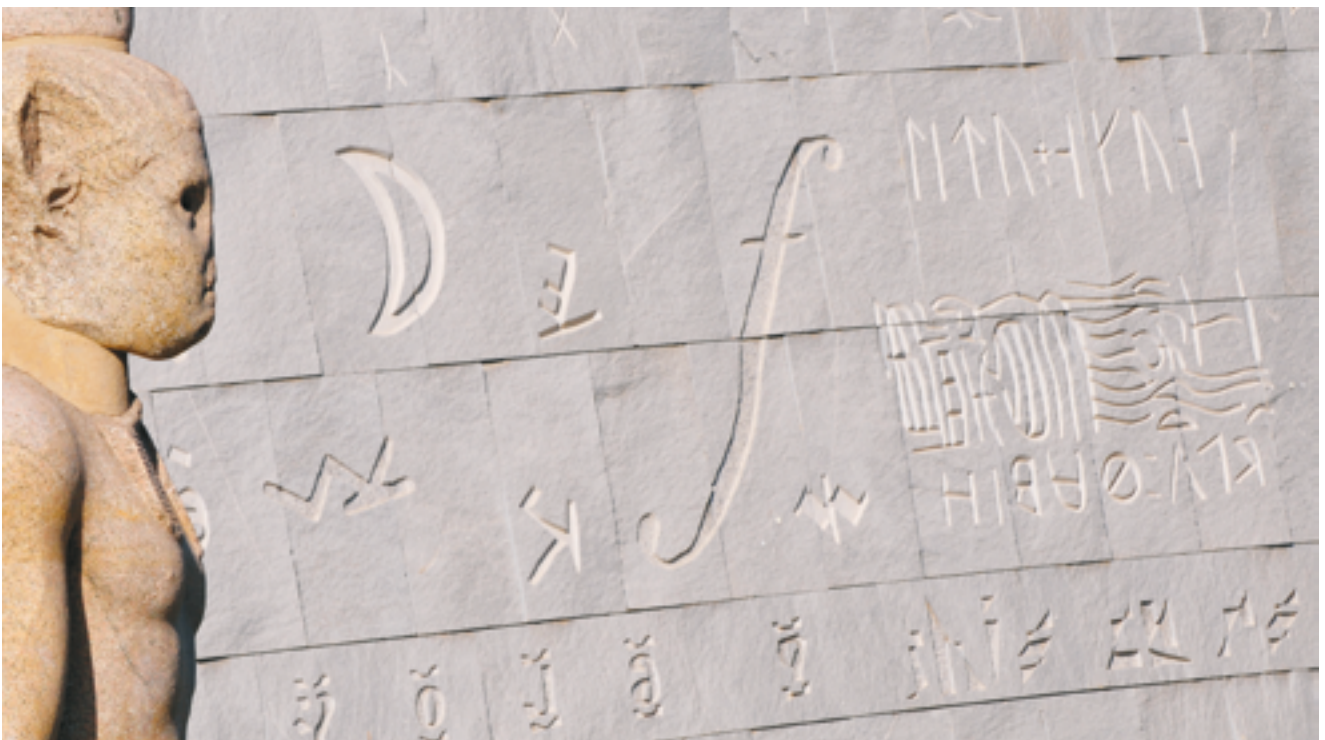
Ägypten ist ein zentralistisch organisierter Staat. Die Vorgaben im Ausbildungsbereich werden vom Bildungsministerium in Kairo gemacht. Ob die Umsetzung in den Provinzen eingehalten wird, kann nicht immer kontrolliert werden. Über die Einrichtung der RUDS konnte erreicht werden, dass die Unternehmen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

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

SWOT-Analyse zu Ägypten

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ·Wachsender Binnenmarkt mit rund 90 Mio. Einwohnern ·Zahlreiche Handelsabkommen erleichtern Exporte ·Umfangreiche Rohstoffvorkommen ·Keine separatistischen Tendenzen ·Zweitgrößte Volkswirtschaft auf dem afrikanischen Kontinent 	<ul style="list-style-type: none"> ·Initiativbremse Bürokratie ·Mangel an gut ausgebildeten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ·Hohe Importabhängigkeit bei der Lebensmittelversorgung ·Ausgeprägter informeller Sektor ·Staat kann nur wenig aus eigener Kraft investieren
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ·Zahlreiche geplante Großprojekte ·Erneuerung und Ausbau der Infrastruktur ·Stärkere Einbindung des Privatsektors durch neue PPP ·Nutzung des Potenzials erneuerbarer Energien ·Ende der Importabhängigkeit durch neu entdeckte Erdgasvorkommen 	<ul style="list-style-type: none"> ·Folgen der Devisenknappheit ·Inflationsschub durch Währungsabwertung und geplante Mehrwertsteuer ·Haushalt und Handelsbilanz entwickeln sich negativ ·Verbreitete Armut und starke soziale Gegensätze ·Ungebremstes Bevölkerungswachstum bei zugleich knappen Ressourcen

Quelle : GTAI 2016



Architekturdetail, Alexandria-Bibliothek in Alexandria, Ägypten

II. Bildungssystem



Eine schulische Grundbildung ist in Ägypten seit 1960 kostenfrei für alle Ägypterinnen und Ägypter zugänglich. Die Schulpflicht besteht für neun Jahre, davon sechs Jahre in der Grundschule. Anschließend folgt die Sekundarschule. Dabei trennen sich hier für viele Schüler/-innen die Wege. Hat der/die Schüler/-in einen guten Notendurchschnitt, so absolviert er/sie das Thanawiyya Amma in den folgenden drei Jahren. Reicht der Notendurchschnitt nicht zur Hochschulberechtigung, so folgen die nächsten drei Jahre an der technischen Berufsschule. Das durchschnittliche Alter in Ägypten beträgt 25,8 Jahre. Ägypten hat somit eine sehr junge Bevölkerung. Dies ist eine riesige Herausforderung für ein notorisch unterfinanziertes staatliches Bildungssystem. Dass Ägypten verstärkt in eine gute Grundausbildung seiner Landeskinder investieren muss, zeigt die hohe Analphabetenrate. Trotz mehrjährigen Schulbesuchs können viele Kinder nicht lesen und schreiben. Die Alphabetisierungsrate liegt bei männlichen Jugendlichen in der Gruppe der 15- bis 24-jährigen bei 94 Prozent, bei den weiblichen Jugendlichen bei 90 Prozent [vgl. World Bank Group 2016].

Im Fiskaljahr 2014/15 wurden 105 Mrd. Ägyptische Pfund für das staatliche Bildungssystem ausgegeben. Die Bildungs- und Wirtschaftseliten des Landes haben sich bereits vor Jahrzehnten aus dem staatlichen Bildungssystem verabschiedet. Viele führen die Entwicklung von zwei Parallelwelten – der staatlichen und der privaten – im Bildungsbereich auf die Politik der Öffnung des Landes und der wirtschaftlichen Liberalisierung unter Präsident Anwar Sadat zurück. Das private Bildungssystem mit der klassischen Bildungskarriere von Kindergarten, Schule und Privatuniversität oder Studium im Ausland bietet exzellente Strukturen und steht für gut qualifizierte Absolventen und Absolventinnen, die mehrere Sprachen sprechen und in Ägypten meist gut bezahlte Stellen finden können. Viele Eltern sind bereit, hohe finanzielle Belastungen in Kauf zu nehmen oder sich sogar zu verschulden, um ihre Kinder auf private Schulen – etwa die deutschen, britischen, amerikanischen oder französischen – und private Universitäten zu schicken. Der staatliche Bildungssektor muss dringend reformiert und modernisiert werden. Der Anteil des Bildungsetats am BIP lag im Jahr 2005 bei 5 Prozent und sank auf 3 Prozent im Jahr 2010 [vgl. DATAMONITOR 2012].

2.1 Schulsystem

Das Schulsystem ist in Ägypten in vier Stufen gegliedert. Obligatorisch ist die Grundschule [ibtida'i] und der Besuch einer weiterführenden Schule [adadi]. In der sechsjährigen Grundschule werden Grundkenntnisse wie Lesen, Schreiben, Grundrechenarten, Koran, Handarbeit und Musik vermittelt. Danach besucht jeder/jede Schüler/-in für drei Jahre eine allgemeine weiterführende Schule [adadi], nach der die Möglichkeit besteht, für weitere drei Jahre eine Sekundarschule [thanawiyya 'amma] zur Vorbereitung auf die Universität zu besuchen. Diese Oberstufe dient zur Vorbereitung auf die Universität. Schüler/-innen, deren

Notendurchschnitt nicht den Anforderungen für die Oberstufe erfüllt, können auf technischen Sekundarschulen (fortan TSS) eine spezialisierte theoretische Ausbildung in den Bereichen Handel, Industrie oder Landwirtschaft absolvieren. Etwa 67 Prozent der Jugendlichen kommen nach der weiterführenden Schule dort unter. Die TSS bieten neben einer dreijährigen Ausbildung mit Fachabitur auch ein fünfjähriges Ausbildungsmodul an, dessen Abschluss als erweitertes Fachabitur angesehen werden kann. Beide Abschlüsse berechtigen aber nicht zur Aufnahme eines Studiums. Allein 2013 haben 285.375 Schüler/-innen die TSS abgeschlossen [vgl. Ministry of Education, 2016].

Für Schüler/-innen der Oberstufe, deren Noten für die Aufnahme in eine Universität nicht ausreichen, ist der Einstieg in den Arbeitsmarkt sehr schwierig. Der OECD Bericht aus dem Jahr 2010 über das ägyptische Hochschulsystem erklärte den Übergang von der Oberstufe zur Hochschule als die größte Herausforderung für die ägyptische Schülerschaft, denn von den zentralen Abschlussergebnissen „thanawiyya 'amma“ [vergleichbar mit dem Abitur] hängt die weitere berufliche Karriere ab. 28 Prozent der Absolventen der 'adadi besuchten im Anschluss die Oberstufe, 67 Prozent eine Technische Sekundarschule. Dem Bildungsministerium (fortan: MoE) unterstehen 1984 dieser Technischen Sekundarschulen, in denen fachspezifische Kenntnisse zu technischen oder kaufmännischen Berufen gelehrt werden. Das staatliche Schulsystem kann die jährlich wachsende Anzahl an Schüler/-innen kaum noch aufnehmen. Hoffnungslos überfüllte Klassen – in der Regel mit 40 bis 50 Schüler/-innen und eine mangelhafte Ausstattung der Unterrichtsräume schaffen ein ungünstiges Lehr- und Lernklima. Um diese Engpässe zu umgehen, arbeiten viele Schulen im Schichtbetrieb, sodass die meisten Schüler/-innen nur einen Teil des Tages in der Schule verbringen können. Spielplätze, Kunstsäle, Musikräume oder naturwissenschaftliche Labore sind eine Rarität.

2.2 Berufliche Ausbildung

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

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

Manche Unternehmen betreiben eigene Ausbildungszentren. Auch mit dem Abschlusszeugnis einer Sekundarschule oder eines Berufsbildungszentrums finden viele Ägypterinnen und Ägypter keine Anstellung mit einer regelmäßigen Bezahlung. Sie konkurrieren auf der einen Seite mit Universitätsabsolventinnen und -absolventen, die keine qualifizierte Anstellung finden und sich vermehrt auf die Stellen bewerben, die für die Abgänger der Berufsbildungszentren geeignet sind. Auf der anderen Seite konkurrieren sie mit den angelernten Arbeitskräften, die betrieblich ausgebildet wurden und von Unternehmen bevorzugt eingestellt werden, weil sie bereits über Erfahrungen in der Praxis verfügen.

Immer wieder wurden Versuche unternommen, das ägyptische Berufsbildungssystem zu strukturieren und zu reformieren, zuletzt mit dem Supreme Council on Human Resource Development (SCHR) unter Führung des Ministeriums für Arbeitskräfte und Migration. Allein die Vielzahl der beteiligten Ministerien zeigt jedoch, wie langwierig und mühselig dieses Unterfangen ist. Reformen müssen in vielen Bereichen ansetzen: bei veralteten Einrichtungen und Lehrmethoden, dem niedrigen Qualifikationsniveau der Lehrkräfte, fehlender Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder, einem Lehrplan, der dem aktuellen Entwicklungsstand und den Ansprüchen der Industrie hinterherhinkt und mangelnder Kooperation mit dem Privatsektor, für den eigentlich ausgebildet werden soll. Je nachdem welches Ministerium verantwortlich ist, kann ein und derselbe Ausbildungsberuf mit völlig unterschiedlichen Curricula und Anforderungen an den Auszubildenden unterrichtet werden. Das Ministerium für Handel und Industrie hat sich vor einigen Jahren des Themas „nationale Ausbildungsstandards“ angenommen (siehe Kapitel 2.4).

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

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

Das Prinzip „Nachhilfe“

Der Beruf des Lehrers oder der Lehrerin an einer öffentlichen Einrichtung ist – gemessen an der Ausbildung – einer der am schlechtesten bezahlten Berufe in Ägypten. Die Durchschnittseinkünfte für Lehrkräfte liegen aber über dem gesetzlichen Mindestlohn von 1.200 EGP. Je nach Position verdienen Lehrkräfte zwischen 1.726 und 4.117 EGP. Die leeren Haushaltskassen der Regierung lassen kaum Spielraum zu. Um die Familie zu versorgen, muss eine Lehrkraft Nebeneinkünfte erzielen. Alle Lehrkräfte – ob in Grund-, Mittel- oder Oberstufe, ob in den TSS oder in der Thanawiyya ‘amma – bieten ihren Schülern und Schülerinnen Nachhilfeunterricht gegen Bezahlung an. Das „System im System“ hat sich inzwischen so weit entwickelt, dass auch staatliche Schulen eigentlich keinen kostenfreien Unterricht mehr anbieten. Der Lehrkörper leistet das Minimum an vorgeschriebenem Frontalunterricht und wechselt am Nachmittag zu seinen Privatschülern/-schülerinnen die aus der eigenen oder aus Parallelklassen kommen können. Hier wird der Stoff vertieft und sich auf die Prüfungen vorbereitet. Es überrascht nicht, dass Schüler/-innen, die nicht an diesem System teilhaben, schlechte Noten erhalten. Das Prinzip Nachhilfe erreicht auch nicht, dass ein Stoff durchdrungen und eigenständig erarbeitet wird. Stattdessen wird stupide „gepaukt“ und das Prüfungsthema abgefragt. Für viele Schüler/-innen sind diese Nachmittage mit Angst verbunden. Eine qualitative Verbesserung von Lehre wird so nicht erreicht. Dass Lehrkräfte versuchen, so wenig Zeit wie möglich in der Schule zu verbringen, liegt auf der Hand. Überfüllte Klassen mit bis zu 60 Schülern sowie Schülerinnen eine marode Infrastruktur ohne naturwissenschaftliche Labore, Computer oder Kunstsäle, Unterrichtsinhalte, die sich seit Jahrzehnten nicht geändert haben wie auch das Unterrichten im Schichtsystem ersticken die Motivation jedes Lehrenden. Die schlechte Bezahlung trägt nicht dazu bei, den Beruf attraktiv zu machen. Und auch Schüler/-innen von Privatschulen werden inzwischen von ihren Eltern mit Nachhilfelehrern/-lehrerinnen versorgt, um sicherzustellen, dass das Schulpensum gemeistert wird. Viele Lehrkräfte staatlicher Schulen verlassen Ägypten und suchen eine besser bezahlte Anstellung in den Golfländern; die Guten gehen an die Privatschulen. Wer kann, wechselt den Beruf und der Rest konzentriert sich auf seine Nachhilfes Schüler/-innen.

2016 ist es zu Gehaltserhöhungen der Lehrenden gekommen, um das Problem der Nachhilfestunden zu beseitigen. Bisher blieb dies jedoch ohne Erfolg und Lehrkräfte geben auch weiterhin fleißig Nachhilfeunterricht (vgl MoE 2016).



Junge Ägypterin in der Alexandria-Bibliothek in Alexandria, Ägypten

2.3 Hochschulbildung

Das Hochschulministerium (Ministry of Higher Education, MoHE) ist verantwortlich für 23 öffentliche Universitäten und 19 private Universitäten, die Al-Azhar-Universität, acht technische Hochschulen, die insgesamt 45 Institute umfassen, 113 Fachhochschulen, sowie andere Arten von Hochschuleinrichtungen (vgl. CAPMAS 2015). Insgesamt sind 1,37 Mio. Studierende an öffentlichen Einrichtungen eingeschrieben (vgl. MoHE 2015). Die Anzahl der Privatuniversitäten, zumeist internationale Einrichtungen, ist in den letzten Jahren stark angewachsen. Hierzu zählen u. a. folgende Institutionen:

- American University Cairo (AUC)
- French International University for African Development (Senghor University)
- German University in Cairo (GUC)
- Misr International University
- Misr University for Science and Technology (MUST)
- Sixth of October University
- Modern Academy
- British University
- Ahran Canadian University (ACU)
- Modern Science and Arts University (MSA)
- French University in Egypt (UFE)
- The Arab Open University (AOU)

Die besten Schulabsolventen ergreifen typischerweise ein Medizin-, Pharmazie- oder Ingenieursstudium. In den technischen Hochschulen sind IT, Betriebswirtschaft und Verwaltung, Maschinenbau und Krankenpflege die beliebtesten Studienfächer (vgl. CAPMAS 2015). Insbesondere junge Frauen streben einen hohen Bildungsgrad an: von 2005 bis 2014 hat sich die Zahl der Studentinnen um 93 Prozent erhöht, die der Studenten um 73 Prozent (vgl. Capmas 2015).

Universitäten sind in Ägypten in erster Linie Lehranstalten und beschäftigen sich nur zu einem geringen Teil mit Forschung. Die geringe Innovationskraft der Länder der MENA-Region (z. B. Anmeldung von Patenten) wird strukturellen Mängeln des Bildungssystems angelastet (vgl. OECD 2010).

2.4 Berufliche Fort- und Weiterbildung

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

übernehmen entweder Unternehmen oder Förderprogramme, die von internationalen Geberländern unterstützt werden.

Seit den 1990er-Jahren gab es einige Ansätze von staatlicher Seite, um das Qualifikationsniveau im Berufsbildungsbereich zu erhöhen. Neben der Mubarak-Kohl-Initiative (siehe Kasten S. 19) gab es weitere Initiativen in diesem Bereich.

University to Work Initiative

Die Engineering Consultants Group (ECG), auch University to Work (UTW) Initiative genannt, startete im April 2010 als eine Initiative für Absolventen und Absolventinnen, die für den Arbeitsmarkt als integrierte sowie qualifizierte Arbeitskräfte bereitgestellt werden sollen. Die ECG wurde 1969 von zwei Ingenieuren gegründet. Es ist eines der führenden Engineering-Unternehmen der Welt. Heute verfügt die ECG über eine leistungsstarke Belegschaft von mehr als 2.100 Fachleuten, die das gesamte Spektrum der Beratung, der Dienstleistungen zur Projektimplementation und zum Design sowie das Baumanagement abdecken.

Von der fachübergreifenden Kompetenz des Unternehmens profitieren viele verschiedene Middle East Entwicklungsprojekte, wie zum Beispiel Flughäfen, Gebäude sowie Banken und Finanzinstitute.

Die Rolle dieser Universität ist es, dem privaten Sektor hervorragend ausgebildete Absolventen/Absolventinnen bereitzustellen. Die Initiative zielt darauf ab, die besten Studenten sowie Studentinnen ägyptischer Universitäten zu fördern, indem deren technische Fähigkeiten sowie Soft Skills gefördert werden.

Die Initiative wird in mehreren Phasen durchgeführt: Die erste Phase besteht aus dem Recruitment der Auszubildenden für das Programm, die zweite Phase umfasst die technische und berufliche Qualifizierung auf dem Arbeitsmarkt. Die letzte Stufe besteht aus dem Recruitment des besten Performance-Teams in der Engineering Consultants Group. (vgl. ECG 2016) .

Industrial Training Council (ITC)

Der ITC wurde 2006 durch ein Dekret des Ministers für Handel und Industrie gegründet. Ziel des Councils ist die Koordinierung aller berufs-, administrations- und fachspezifischen Programme und Weiterbildungsaktivitäten des Ministeriums für Handel und Industrie durch eine einheitliche Behörde. Und die Zahlen sprechen für sich: Mehr als 500.000 Beschäftigungssuchende konnten seitdem ausgebildet werden und fanden eine Arbeitsstelle.

Angestrebt vom ITC ist eine Qualifizierung der Arbeitskräfte, um die Wettbewerbsfähigkeit der ägyptischen Wirtschaft zu erhöhen, um mit technologischen Fortschritten in der Industrie

Schritt halten zu können. Außerdem soll das Angebot an Fachkräften an die Nachfrage angepasst werden um dadurch langfristig die Arbeitslosigkeitsrate zu senken.

In diesem Rahmen wurden ältere Projekte des Ministeriums [Skills Development Project, National Skills Standard Project, Foreign Trade Training Center, Productivity & Vocational Training Department] mit neueren Projekten kombiniert. Ebenso zielt die Initiative auf eine Verknüpfung von Projekten im privaten und öffentlichen Sektor mit dem Ziel einer effizienteren Arbeitnehmerqualifizierung ab [vgl. ITC 2016].

Kernstück des ITC ist die Entwicklung von verbindlichen nationalen Ausbildungsstandards und die Zertifizierung von Ausbildungszentren (National Skills Standards Program, NSSP), um ein einheitliches Qualitätsniveau unter den Auszubildenden zu erreichen und eine bessere Vergleichbarkeit und Überwachung der Berufsbildungszentren zu ermöglichen. Das „Skills Development Project“, initiiert im März 2003 vom Ministerium für Handel und Industrie im Rahmen des „Technical and Vocational Training Reform Program“, ist ein Projekt mit einem Hauptaugenmerk auf den drei Sektoren Industrie, Bau und Tourismus, in denen die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. Ziel des Projektes ist es, das Thema Weiterbildung in der Privatwirtschaft stärker zu verankern und das Ansehen bestimmter Berufsbilder aus Handwerk und Industrie aufzuwerten.

Die beruflichen Ausbildungsprogramme sollen sich, unter Durchführung des ITC, gemäß der Vision 2030 entwickeln. Dabei konzentriert man sich vor allem auf die Weiterbildung von sozio-ökonomisch unterprivilegierten Arbeitern sowie Arbeiterinnen. Im Fokus steht die langfristige und nachhaltige Modernisierung und Entwicklung strategisch wichtiger und bislang vernachlässigter Orte, wie beispielsweise dem Sinai sowie anderer, grenznaher Bezirke. Auch sollen Awareness-Kampagnen durchgeführt und eine Kooperation mit Nachbarstaaten erreicht werden. Ziel der Vision ist es, 500.000 Mehrbeschäftigte in fünf Jahren mit einem Budget von 700 Million EGP zu erreichen. Im Geschäftsjahr 2014/2015 wurden 75.000 Neueinstellungen vermittelt [vgl. ITC 2016].

→ Herafy (Handwerk)

Ziel dieses Programms ist die Qualifizierung der Auszubildenden zur Ausübung handwerklicher Tätigkeiten auf neuestem technologischem Stand, um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Das Projekt zielt auch auf gesellschaftliche Integration ab, da auch Jugendliche in Waisenheimen sowie aus ländlichen Regionen von der Initiative profitieren sollen. Mit diesem Projekt soll nicht nur das Bewusstsein für die Relevanz der Ausbildung gesteigert, sondern auch die Arbeitslosenrate in allen Sektoren gesenkt werden. Durch das Projekt wurden bislang 11.000 Erwerbslose gefördert.

→ Tamkin (Ermöglichen)

Hier geht es um die soziale und ökonomische Förderung von Frauen und Mädchen in Form einer technischen Ausbildung sowie Management-Grundlagen. Dadurch sollen sie auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes vorbereitet werden. Bis jetzt wurden 20.000 Frauen auf diese Art unterstützt; das Projekt ermöglicht mehr wirtschaftlichen Aufschwung durch neue, qualifizierte Arbeitskräfte in Kombination mit der Konsolidierung der Frauenrolle in der Gesellschaft.

→ Tashghil (Beschäftigen)

Durch diese Initiative sollen Menschen mit Behinderungen und Waisen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Hierfür werden deren Fähigkeiten mit den Anforderungen von Unternehmen verglichen und dementsprechend Stellen vergeben. Dies findet in Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen statt. 2.000 Arbeiter/-innen sind das angestrebte Ziel dieses Programms.

→ Taa'hil (Qualifizierung)

Hier geht es um die technische und fachliche Qualifizierung von Arbeitskräften in den Bereichen IT und Ingenieurwesen mit dem Ziel der Förderung der ägyptischen Industrie. Es wurden bereits 10.950 Arbeitskräfte in über 100 Arbeitsfeldern ausgebildet.

IMC (Industrial Modernization Centre)

Der Blick auf die globale Wettbewerbsfähigkeit Ägyptens im internationalen Vergleich stimmt nicht gerade optimistisch: Aus 144 in den Index einbezogener Länder nimmt Ägypten den 116. Platz ein. Einbezogen wurden Faktoren wie Infrastruktur, technische und rechtliche Rahmenbedingungen, sowie markteffizienzsteigernde Faktoren. Der IMC, im Jahr 2000 durch einen Präsidialerlass gegründet, arbeitet eng mit dem ITC zusammen und richtet sich nach der Entwicklung innovationsbasierter Produktionsbranchen und allgemein der Modernisierung der ägyptischen Industrie. Dazu gehören unter anderem die Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften. Exporte und generell die Produktion in Ägypten beruhen zu 90 Prozent auf verfügbaren Ressourcen und erfordern lediglich ein niedriges Technologieniveau.

Operationalisiert wird dies teilweise durch die Finanzierung einzelner Unternehmen durch das IMC, um die Firmen mit dem Ausbildungsanbieter verknüpfen und fördern zu können.

Ein weiteres Ziel ist die Erschließung von „Industriellen“, die einen höheren Technologienutzungsgrad und Innovation erfordern, und das Etablieren von Beziehungen zu internationalen Märkten. Bislang wurden 13.000 Unternehmen insgesamt rund 100.000 Dienstleistungen in neun industriellen Bereichen angeboten [vgl. IMC 2016].



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

Der ITC akkreditiert die einzelnen Kurse und Lehrmaterialien und beauftragt den entsprechenden Anbieter. Falls kein qualifizierter lokaler Anbieter zur Verfügung steht, beauftragt der IMC in Kooperation mit dem begünstigten Unternehmen ausländische Anbieter, die dadurch in den Genuss von staatlichen Fördermitteln gelangen können.

Technical and Vocational Education and Training Reform

2015 kündigte der Bildungsminister Ägyptens die Fortsetzung des TVET-Programms mit Unterstützung der EU und der Weltbank an [TVET II]. Die Projektdurchführung wird somit vom Bildungsministerium statt vom Ministerium für Handel und Industrie übernommen [vgl. TVET2, 2015].

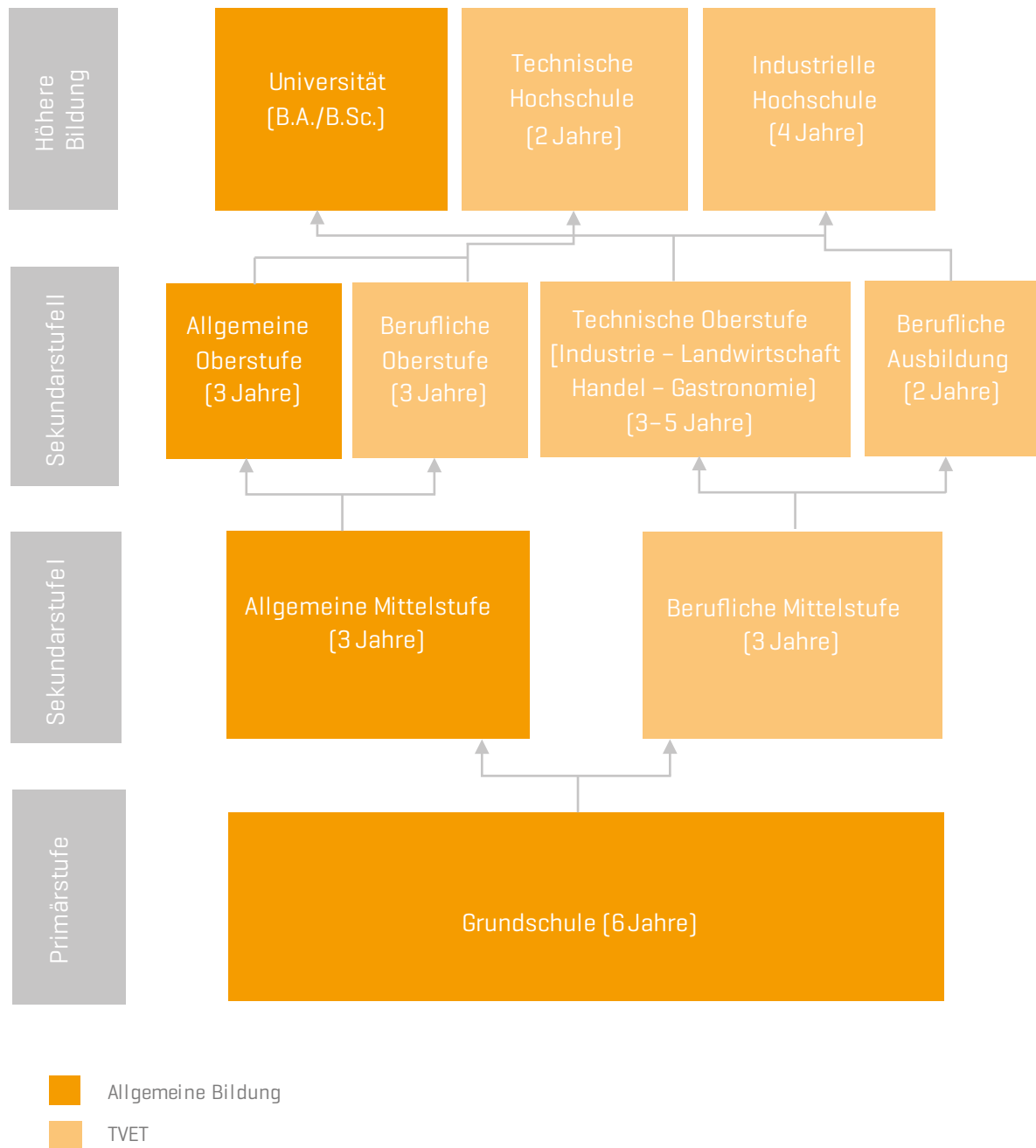
Das Reformprogramm wurde über sechs Jahre mit insgesamt 66 Mio. EUR vom Ministerium für Handel und Industrie und der EU finanziert. Ziel war der Ausbau der Institutionen, welche langfristige strategische Maßnahmen zur Modernisierung des Ausbildungssystems und der beruflichen Bildung konzipieren und umsetzen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

In das formelle TVET-System kommt ein/-e Schüler/-in erst in der Mittelstufe und erst dann, wenn die Abschlussprüfungen der Grundschule nach zwei Versuchen nicht bestanden wurden. Schüler/-innen der allgemeinen Mittelstufe können auch erst in der Oberstufe ihre technische Ausbildung aufnehmen. Ob im Bereich der Industrie, Handel, Agrikultur oder Gastronomie: Den Schülern und Schülerinnen steht in allen nicht-wissenschaftlichen Bereichen der Weg zur höheren Bildung offen.

Nichtsdestotrotz kommen nur zehn Prozent der technisch Ausgebildeten an die Universität [privat und öffentlich]. Dem Rest steht nur die Wahl zwischen technischen und industriellen Hochschulen [privat und öffentlich] offen.

Das TVET-System ist an die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts nicht angepasst und die Trainingskurse sind größtenteils noch institutions- und nicht industriebasiert. Zu bereits existierenden, nicht-formellen TVET-Systemen gehört das Dual-System. Die ETF [European Training Foundation] ist im Rahmen eines Programms zur Mobilitäts erleichterung qualifizierter Arbeiter /-innen im Mittelmeerraum aktiv. Weiterhin engagiert sich die EU in Ägypten durch das IMC, um TVET-Absolventen sowie -Absolventinnen mehr Arbeitsplätze bieten zu können. Um die Schulausbildung direkt mit der Praxis zu verknüpfen wurde mit Unterstützung des USAID das Egypt Competitiveness Program erstellt [vgl. USAID 2016], in dessen Rahmen technische Schulen ihren Schülern sowie Schülerinnen Arbeitsplätze vermitteln, um ihre Beschäftigungschance nach deren Schulabschluss zu erhöhen. Die adäquate Lehrqualifizierung bleibt jedoch ein Problem.

Formelles TVET-System



Quelle: Eigene Darstellung nach MoE, UNESCO 2012.

Vision Egypt 2030

Die nachhaltige Entwicklungsstrategie (Sustainable Development Strategy – SDS) der Regierung Al-Sisis (Egypt Vision 2030) ist ein Plan, Ägypten binnen 15 Jahren einer vollständigen Transformation zu unterziehen. Kurz gefasst soll sich Ägypten in allen Kategorien unter den Top 30 Ländern der Welt wiederfinden, sei dies in der Kategorie Lebensqualität, bei der Ägypten Platz 135 einnimmt, oder bei der Marktwettbewerbsfähigkeit, wo es den 116. Rang belegt. Realistischere Ziele sind da schon eher die Kategorien Korruptionsstand und Wirtschaftswachstum, in denen Ägypten die Ränge 88 bzw. 41 belegt.

Die SDS-Ziele wurden im Rahmen der 2015 von der UNO gesetzten Sustainable Development Goals verkündet; diese sollen ebenfalls 2030 erreicht werden. Die Vision sieht einen konjunkturellen Aufschwung im wirtschaftlichen, umweltpolitischen und sozio-ökonomischen Bereich vor und zielt darauf ab, Ägypten als regionale Führungsmacht zu re-etablieren. In der neuen Verfassung werden die Ziele und die Entwicklungsstrategien der verschiedenen Sektoren kollaborativ von Regierungs- sowie Nichtregierungsorganisationen, unter Zuhilfenahme internationaler Beratung, festgelegt.

Ein bereits erfolgreich umgesetztes Projekt ist beispielsweise die Ausweitung des Suezkanals. Allerdings sind dabei auch Probleme aufgetreten, als beispielsweise die Aufhebung von Subventionen und die Einführung der Mehrwertsteuer angekündigt wurden. Komplizierter wurde die Situation zusätzlich durch die Währungsabwertung, die zu rasanten Preiserhöhungen, der Einführung einer flexibleren Wechselkurspolitik und der Einschränkung des Zugangs zu ausländischer Währung und Produkten führte. Hinzu kommen noch die mit dem IWF-Kredit verbundenen Forderungen.

Im Bereich der Bildung ist ebenfalls Vieles geplant: für das TVET-Programm soll die Schulinfrastruktur verbessert und die

Lehrstandards (Egyptian National Qualifications Framework) erhöht werden. Mit dem Ausbau und der Verbesserung der technischen und beruflichen Schulen soll das Stigma des niedrigen sozialen Ansehens beruflicher Ausbildung zum Positiven verändert werden. Für eine zielgerichtete, nachfrageorientierte Lehrplansetzung soll ein dezentralisierteres System eingeführt werden. Zusätzlich wird die Finanzierung durch den privaten Sektor und aus dem Ausland für die Entwicklung des Ausbildungsprogrammes angestrebt.

In dieser Hinsicht ist auch eine angemessene Lehrerausbildung wichtig. Damit verbunden ist die allgemeine Ausbildung von technischen Arbeitern/Arbeiterinnen. Diese soll sich zukünftig vor allem an sozio-ökonomisch vernachlässigte Arbeiterschichten sowie an Beschäftigte in ländlichen und grenznahen Gebieten richten. Darüber hinaus soll eine Akademie für technische und berufliche Ausbildung mit unterschiedlichen Fakultäten entstehen.

Ein bereits erreichtes Ziel ist die Auswahl dreier technischer Schulen in Beni Sueif, Suez und Qaliubiya, welche im Rahmen der Erneuerung von 27 technischen Ausbildungsstätten [jeweils eine pro Gouvernorat] in der ersten Projektphase ausgewählt worden sind. Das Projekt wird vom MoE, ITC, Education Development Fund und der National Authority for Quality Assurance koordiniert.

Darüber hinaus ist der EDF, gemeinsam mit dem Ministerium für Internationale Kooperation, eine Kooperation mit der italienischen Regierung eingegangen mit dem Ziel der Gründung einer neuen technischen Sekundarschule in Al-Fayoum und der Modernisierung einer älteren Schule zu einem technologischen Komplex. Das Projekt kostet voraussichtlich 110 Millionen EGP, von denen die italienische Seite 76 Millionen übernimmt. Die Einrichtungen sollen planmäßig zum akademischen Jahr 2017/2018 geöffnet werden [vgl. Education Development Fund 2016].

2.5 Bildungspolitische Rahmenbedingungen

Das Bildungssystem in Ägypten ist stark zentralisiert, denn Lehrpläne, Schulbücher und Prüfungen für das allgemeine Schulwesen werden vom Ministry of Education [MoE] erstellt. Auch Privatschulen werden vom Ministerium regelmäßig kontrolliert.

Das ägyptische Berufsbildungssystem zeichnet sich durch eine Vielzahl von Parallelstrukturen aus und ist in seiner Gesamtheit sehr komplex. Neben den Technischen Sekundarschulen, die dem Bildungsministerium unterstellt sind, betreiben zahlreiche Ministerien eigene oder ihnen unterstellte Berufsbildungszentren, so neben dem MoE auch das Verteidigungsministerium, das Ministerium für Handel & Industrie, das Ministerium für Hochschulwesen, das Gesundheitsministerium, das Bauministerium,

das Landwirtschaftsministerium, das Ministerium für Arbeitskräfte und Migration oder das Ministerium für Soziale Angelegenheiten. Jedes Ministerium hat seine eigenen Behörden, die die eigenen Ausbildungszentren und Initiativen überwachen, die Prüfungen abnehmen, die Zeugnisse ausstellen und teilweise auch das Curriculum entwickeln. Diese Strukturen existieren parallel und arbeiten unabhängig voneinander.

Die Ausbildung, ob in den Technischen Sekundarschulen oder in den Berufsbildungszentren der verschiedenen Ministerien, ist verschult und praxisfern. Die Curricula sind häufig veraltet und moderne Ausbildungsberufe wie z. B. Kfz-Mechatronikerin und Kfz-Mechatroniker, Textildesignerin und Textildesigner, Systemplanerin und Systemplaner werden nicht angeboten. Bei der Fachdidaktik dominiert Frontalunterricht und Auswendiglernen des Lehrstoffes.

Im Bereich Bildungsqualität nimmt Ägypten, laut dem Global Competitiveness Index (vgl. World Economic Forum 2016), den viertletzten Platz ein. In den letzten Jahren kam es aber, im Rahmen der Education for All-Initiative und den Millennium Development Goals (MDGs), zu Fortschritten in den Bereichen Zugang zur Bildung im Allgemeinen und der Geschlechtergleichstellung. Allerdings bleibt der Einfluss der generellen politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nach wie vor bestehen. Hierzu gehören beispielsweise die Armut und die Rechtsstaatschwäche, die Anzahl der nicht-ingeschulten Kinder und die Kinderarbeit.

2.6 Zuständigkeiten und Ausbildung von beruflichem Lehr- und Ausbildungspersonal

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

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

Wie bei der Oberstufe ist auch an den TSS das Bildungsministerium für die Gestaltung des Lehrplans und für die Abschluss-

prüfungen zuständig. Jedoch ist es aufgrund von mangelnder staatlicher Kontrolle oft nicht gewährleistet, dass die Lehrpläne des Ministeriums auch auf Schulebene implementiert werden.

Um die Lehrqualität zu verbessern arbeitet die UNESCO zur Zeit mit dem MoE zusammen, um Lehrausbildungs- sowie Qualitätsbewertungsprogramme zu erstellen. Lehrkräfte verlassen sich, wie bereits erwähnt, aufgrund des korrupten Systems auf Nachhilfeunterricht, ohne den sie ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten könnten. Eine Maßnahme im Jahr 2016, die durch Lohnerhöhungen für Lehrkräfte das Phänomen des Privatunterrichts zu bekämpfen versuchte, ist jedoch gescheitert (vgl. The Egyptian Centre of Economic Studies 2015).

2.7 Gesellschaftlich-kulturelle Stellung von Bildung

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

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

Trotz verfassungsrechtlich festgeschriebener, erhöhter Staatsausgaben im Bildungsbereich (mind. 4 % des BNP) bleibt der Mangel an finanziellen Mitteln der Hauptgrund dafür, warum Familien ihre Kinder nicht in die Schule schicken können.

Bash Muhandis

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

Kein Wunder also, dass der Universitätsabschluss, der akademische Titel, das Traumziel jedes Schulanfängers und jeder Schulanfängerin in Ägypten ist. Nur mit ihm lässt sich Prestige, gesellschaftliches Ansehen und ein gutes Gehalt erreichen. Der Wettbewerb unter den Studierenden um die begrenzten Plätze an öffentlichen Universitäten ist daher hart und das „thanawiyya `amma“ (die Abiturprüfungen) von großer Bedeutung für Schü-

lerinnen und Schüler und deren Eltern. Laut Zeitungsberichten ist die Prüfungszeit „ein Alptraum“ und „familiärer Notstand“, dem alles untergeordnet wird. Die Ergebnisse werden ausführlich in der ägyptischen Öffentlichkeit und in den Medien diskutiert und entscheiden über Wohl oder Wehe des Nachwuchses.

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

2.8 Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung

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

Die Außenstelle des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) in Kairo wurde 1960 eröffnet. Die wichtigsten Säulen der DAAD-Arbeit sind die Förderung der deutschen Sprache im Ausland sowie Kooperation mit dem ägyptischen Hochschul-

ministerium über gemeinsam finanzierte Stipendien- und Forschungsförderprogramme. Kurzzeitstipendien wie die German Egyptian Research Short-Term Scholarships (GERSS) und Langzeitstipendien wie die German Egyptian Research Long-Term Scholarships (GERLS) für Nachwuchswissenschaftler /-innen werden jetzt von der ägyptischen Seite mitfinanziert.

In Kooperation mit der Sawiris-Foundation werden auch Stipendien für Studierende vergeben. Der DAAD fördert, gemeinsam mit dem Science and Technology Development Fund in Ägypten (STDF), deutsch-ägyptische Forschungsinitiativen. Im Forschungsbereich kommt zusätzlich das 2012 eröffnete Deutsche Wissenschaftszentrum Kairo (DWZ) hinzu.

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



Aus- und Weiterbildung ägyptischer Baufacharbeiter/-innen in Deutschland

Die Deutsche Universität in Kairo (German University in Cairo oder GUC) bietet Studiengänge in den Bereichen Medien, Kommunikation, Maschinenbau, Pharmazie, Betriebswirtschaft und Design an und arbeitet in Kooperation mit den staatlichen Universitäten Ulm, Stuttgart, Tübingen und Mannheim unter der Schirmherrschaft des ägyptischen Ministeriums für Hochschulbildung und dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg. Die GUC wird unterstützt durch den DAAD, die Deutsche Botschaft, die AHK Ägypten und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). 2011 hat die GUC ihre Niederlassung in Berlin eröffnet, an welcher viele Studierende ein Auslandssemester absolvieren und gemeinsame, wissenschaftliche Projekte durchgeführt werden. Nur ein Jahr später hat die TU Berlin einen Campus am Roten Meer in El Gouna eröffnet (vgl. GUC 2016).

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

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

In den vergangenen Jahren sind außerdem viele private deutsche Schulen in Ägypten gegründet worden, die Deutsch als Unterrichtssprache anbieten und teilweise mit dem deutschen Abitur abgeschlossen werden können: die Europa-Schule Kairo (seit 1998), die Deutsche Schule Beverly Hills in Kairo (seit 2003), die Private Deutsche Schule Kairo (seit 2005), die Deutsche Schule Hurghada (seit 2006), die El Gouna International & Language School (seit 1998), das Sharm El Sheikh College (seit 2006), die Future Language School in Alexandria (seit 2006) und die Neue Deutsche Schule Alexandria (seit 2006, vgl. Deutsche Botschaft 2012).

Beverly-Hills

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

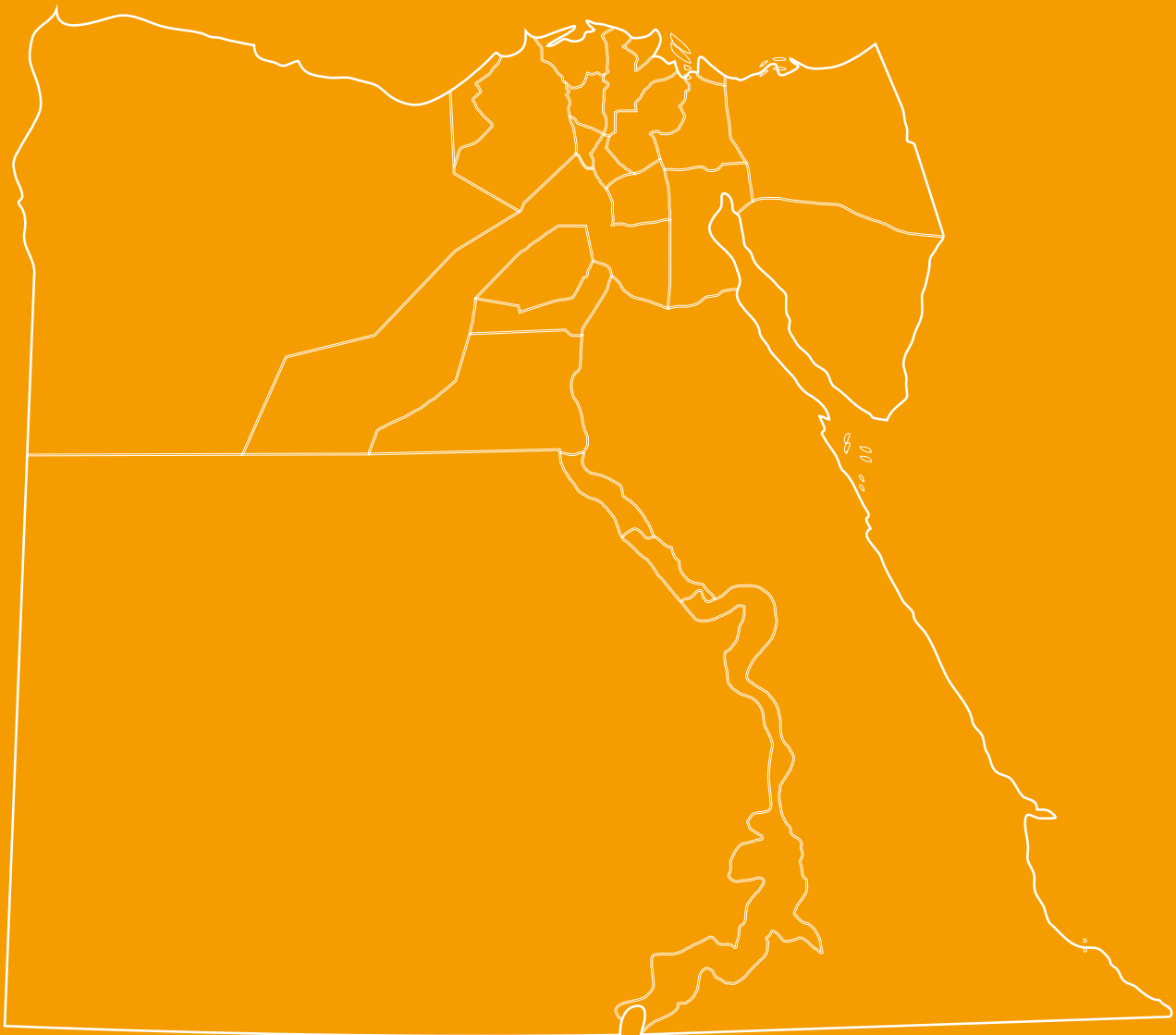
Dass Eltern ihren Kindern die Zukunftsaussichten, die das System „private Bildung“ verspricht, nicht verbauen möchten, liegt auf der Hand. Viele gehen so weit, sich für die Ausbildung ihrer Kinder zu verschulden. Das Schulgeld für private Schulen der oberen Kategorie liegt bei ca. 2.000 bis 7.000 EUR pro Jahr und entspricht damit dem Jahresgehalt eines gut verdienenden Angestellten in einem ägyptischen Ministerium. Sind mehrere Kinder zu versorgen, kommt schnell eine große Summe zu-

sammen. Dazu müssen unter Umständen noch die Kosten für Schulmaterialien, Ausflüge und Klassenreisen und der tägliche Transport mit dem Schulbus bezahlt werden. Die Kinder erhalten dafür eine gute Bildung, haben meist neben dem ägyptischen Abschluss thanawiyya ‘amma einen weiteren fremdsprachigen Abschluss, der ihnen den Weg an eine ausländische Universität ermöglicht, und sprechen meist mehrere Sprachen.

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

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

III. Aus- und Weiterbildungs- markt und Exportmöglichkeiten



Das Thema berufliche Aus- und Weiterbildung wird für kommende Regierungen eine der höchsten Prioritäten haben. Im Sog der neugeplanten Großprojekte des jetzigen Kabinetts könnten sich auch für deutsche Aus- und Weiterbildungsanbieter interessante Geschäftsmöglichkeiten eröffnen. Als Beitrag zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, die aktuell bei ca. 29 Prozent liegt, könnten Beratungs- und Bildungsdienstleistungen "Made in Germany" helfen, diese zu senken [vgl. iMOVE 2016]. Das Bestreben der neuen Regierung liege darin, die Schwächen und Stärken in der derzeitigen technischen Ausbildung zu identifizieren und einen Weg zu finden, die Qualität des vorhandenen Systems zu verbessern. Ziel sei es, gut qualifizierte Techniker/-innen auszubilden, die dazu beitragen könnten, Ägyptens Wirtschaft auf regionaler aber auch auf internationaler Ebene konkurrenzfähiger zu machen.

Das Bildungsministerium plane daher die Gründung einer nationalen Behörde für berufliche Bildung, die als einzige staatliche Behörde für die Entwicklung und Überwachung von Reformen in der beruflichen Bildung in Ägypten zuständig sein solle. Sie solle vor allem für die Verbesserung der Ausbildung verantwortlich sein und die Bedürfnisse der Privatwirtschaft besser in das Ausbildungssystem integrieren.

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

1. Die ägyptische Privatwirtschaft

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

2. Programme internationaler Geberländer im Bereich berufliche Aus- und Weiterbildung

In diesem Bereich finden sich im nachrevolutionären Ägypten eine Vielzahl von neu aufgelegten Programmen, in denen deutsche Anbieter gute Chancen haben, ihre Leistungen in Ägypten anzubieten. Von deutscher Seite sind dies etwa Programme im Rahmen der Transformationspartnerschaft des Auswärtigen Amtes oder im Rahmen des Nationalen Beschäftigungspaktes

für Ägypten, aber auch Programme des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) oder des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB). Die Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) nimmt im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung in Ägypten traditionell eine Schlüsselrolle ein. Deutsche Anbieter sollten sich daher stets über die aktuellen Projekte der GIZ informieren, um Kooperationsmöglichkeiten auszuloten. Auf ägyptischer Seite übernimmt dies die Orascom Foundation in Zusammenarbeit mit der deutschen Regierung.

3. Ägyptische Staatsunternehmen, Behörden und Ministerien

Das Direktgeschäft mit staatlichen Institutionen jeglicher Art gilt als schwierig, sowohl was die Akquisition des Auftrages als auch die spätere Umsetzung und Zahlung der Leistungen betrifft. Gleichzeitig ist hier der größte Bedarf in den kommenden Jahren besonders an Beratungsleistungen zur Umsetzung von Reformen, Lehrmaterialien bis hin zu einfachen Ausbildungsmodulen für bestimmte Ausbildungszentren zu erwarten.

3.1 Status, Entwicklung und Bedarf bzw. Potenzial beruflicher Aus- und Weiterbildung

Der Global Competitiveness Report 2015–2016 betont die Schwäche des staatlichen ägyptischen Bildungssektors als Ganzes, vor allem im Hinblick auf die Qualität des staatlichen beruflichen Ausbildungssystems. In der Rubrik „Higher Education and Training“ belegt Ägypten nur Platz 111 des Länderrankings, was eine Verschlechterung von vier Plätzen im Vergleich zu 2011/12 bedeutet. Auch hier wird auf die Notwendigkeit [vgl. World Economic Forum 2016] hingewiesen, den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung umfassend zu reformieren. Wie bereits in Kapitel 2 beschrieben, benennen mehrere internationale Studien sehr deutlich die Probleme des Systems: die Unterfinanzierung von beruflicher Ausbildung, die veralteten Lehrpläne, die mangelhafte Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte, niedrige Löhne und unzureichende Fachdidaktik. Im Ausbildungssystem herrschen große Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und Regionen.

Trotz der Bemühungen, die Bedingungen der allgemeinen und beruflichen staatlichen Bildung in Ägypten seit Anfang der neunziger Jahre des 20. Jahrhunderts zu verbessern, gilt es, eine breite Palette von Problemen und Herausforderungen zu überwinden.

Auch eine ungenaue Kenntnis des Schulungsbedarfs im Verhältnis zu den Marktanforderungen gehört dazu und vergrößert

die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Weder die weiteren beruflichen Erfolge der Absolventen und Absolventinnen der Technischen Sekundarschulen (TSS) als auch die Lehre werden geprüft und erfasst. Mangels einer regelmäßigen Evaluierung der Ausbildung auf der einen Seite und klarer Ausbildungsrichtlinien auf der anderen, werden die Potenziale nicht optimal ausgeschöpft. Es fehlt an einer genauen, umfassenden, detaillierten und regelmäßig aktualisierten zentralen Datenbank für den Arbeitsmarkt und seine Bedürfnisse, welche eine Grundlage für nachfrageorientierte Angebote von Bildungseinrichtungen und Ausbildungsbetrieben in Ägypten bieten könnte. Diese ist zwar im Rahmen der 2030 Ziele geplant, jedoch [noch] nicht verwirklicht worden. Das Fehlen dieser Datenbank ist eine zentrale Herausforderung – denn ohne lässt sich der Bedarf der Privatwirtschaft an Facharbeitern sowie Facharbeiterinnen nur schwer bestimmen.

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

Einige Institutionen leiden unter Missmanagement und stehen einer optimalen Nutzung zum Wohle der Auszubildenden selbst im Weg: es gibt Fälle, in denen Ausbildungszentren den Jugendlichen den Umgang mit den verfügbaren Geräten aus Angst vor „Vandalismus“ verwehren. Häufig steht dahinter die Angst der Ausbilder/-innen, bei der Bedienung von modernen Geräten oder der Auswertung von Daten zu versagen und damit ihre Autorität und ihr Gesicht vor der Klasse zu verlieren. Die Ausbilder/-innen selbst haben nie eine Weiterbildung genossen und sind angesichts der technischen Entwicklungen überfordert. Oftmals mangelt es an anschaulichem Unterrichtsmaterial bzw. die veralteten Anlagen können die Auszubildenden nicht auf den Arbeitsalltag in einem modernen Betrieb vorbereiten. Die größten Probleme in Verbindung mit der (Jugend-)Arbeitslosigkeit Ägyptens lassen sich auf diese strukturellen Defizite zurückführen: die von den Unternehmen nachgefragten Qualifizierungen können wegen einer fehlgerichteten Ausbildung nicht angeboten werden und die angebotenen Stellen werden des Öfteren aufgrund ihrer finanziellen und arbeitstechnischen Mängel nicht angenommen. Ein weiteres Problem ist der schlechte Ruf der technischen und beruflichen Bildung, denn die Ausbildung in den TSS allein reicht selten zu einer Festanstellung und wird deshalb nicht ernst genommen. Die Bedeutung und Qualität der praktischen Ausbildung nimmt ständig ab. So werden besonders TSS-Absolventen und -Absolventinnen im späteren Berufsleben mit Arbeiten betraut, die nichts mit den Ausbildungsprogrammen zu tun haben, die sie einmal abgeschlossen hatten.

Hatte während der Zeit Mubaraks und Morsis das Ministerium für Handel und Industrie sowie das Bildungsministerium bereits schon

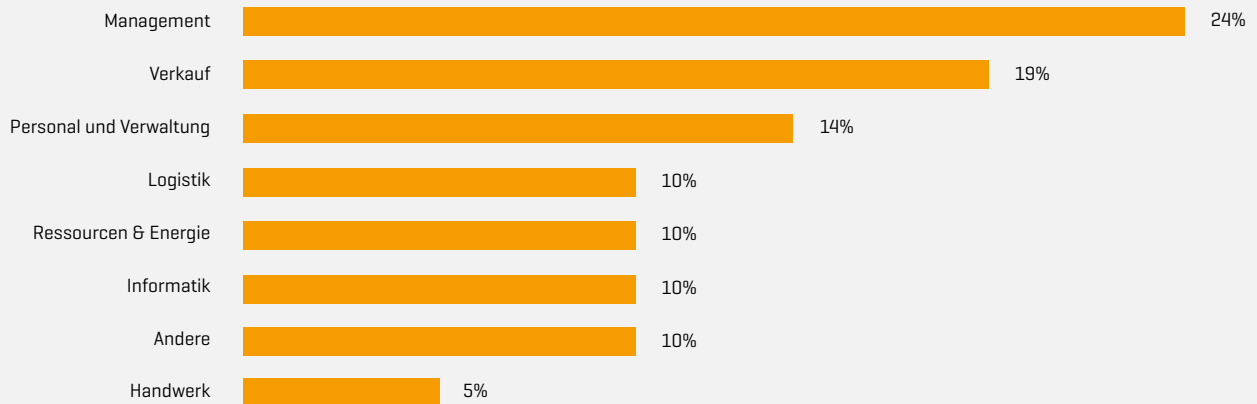
ambitionierte Pläne für Reformen im Bereich TVET vorgelegt, so entwickelt auch das jetzige Kabinett Reformpläne für ein modernes Ägypten. Der Plan für 2016/17 zur verfassungsrechtlich verankerten Verbesserung der beruflichen Bildung, der von der Abteilung für technische Ausbildung im Bildungsministerium (vgl. Vision 2030, 2016) erarbeitet wurde, konzentriert sich vor allem auf:

1. Entwicklung des ‚Training for Employment‘-Programms für die Vorbereitung von Arbeitskräften für vorhandene Arbeitsstellen.
2. Ausweitung des TSS-Angebots und der Spezialisierungsmöglichkeiten.
3. Gründung einiger spezialisierter TSS, die eine Sozialausbildung anbieten.
4. Angebot eines Weiterbildungsprogrammes für Sekundarschulabsolventen mit dem Ziel der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt.
5. Anknüpfen der technischen Sekundarausbildung an eine technische Hochschulausbildung.
6. Barrierefreien Zugang zu den Schulgebäuden.
7. Eine Imageaufwertung der beruflichen Ausbildung durch Kampagnen in den ägyptischen Medien.
8. Qualitätserhöhung der Lehrpläne und Einsetzen technologischer Fortschritte bei der Ausbildung.
9. Bereitstellung von ausreichendem Lehrmaterial im Verhältnis zur Schüler/-innenanzahl.
10. Einführung des dualen Systems in jeder TSS im Rahmen der „Eine Schule in jeder Fabrik“-Initiative, unterstützt von der GIZ.
11. Bessere Qualität der Aus- und Weiterbildungsprogramme der Lehrenden.
12. Gründung eines obersten Rates für technische und berufliche Ausbildung.
13. Finanzierungsanreize für Geberländer und Privatunternehmer.

Ergebnisse einer Email-Umfrage bei Mitgliedsunternehmen der AHK Ägypten

Bei der Befragung nach Interessen und Tätigkeiten einer Auswahl in Ägypten tätiger, deutscher Unternehmen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist die AHK zu unterschiedlichen Ergebnissen gelangt. Zum einen wird klar, dass berufliche Weiterbildung im Allgemeinen nicht mehr so begehrt ist wie

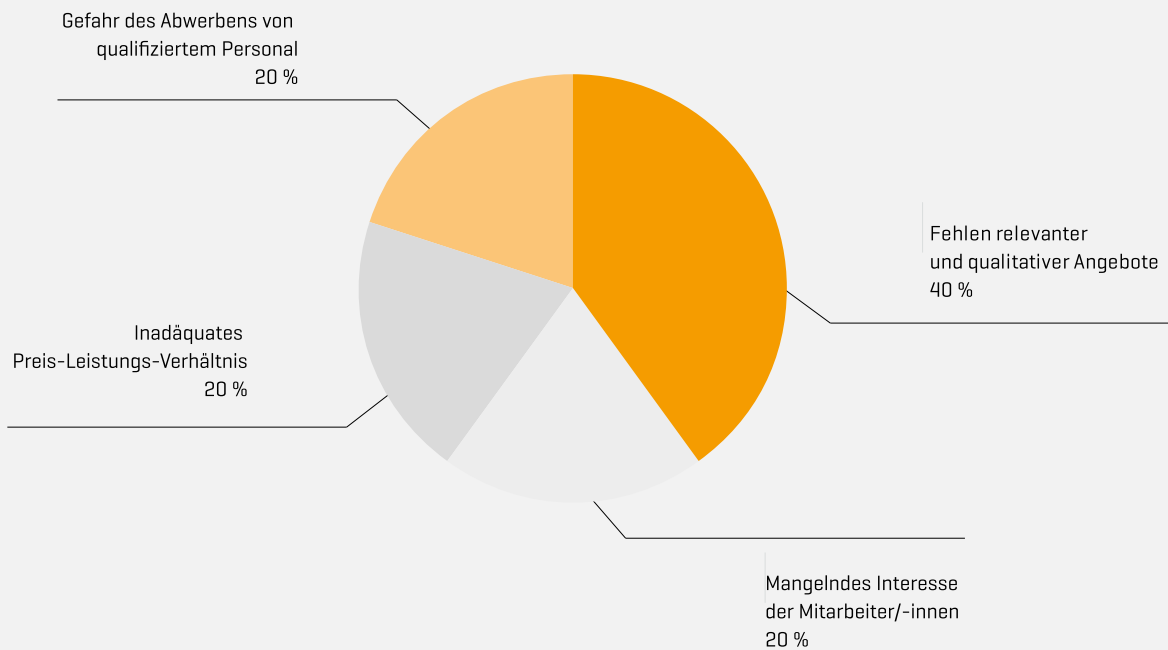
In welchem fachlichen Bereich sind Weiterbildungsangebote für Ihr Unternehmen interessant?*



*Mehrfachnennungen möglich

Quelle: E-Mail-Umfrage der AHK Ägypten 2016

Warum bieten Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Weiterbildung an?



Quelle: E-Mail-Umfrage der AHK Ägypten 2016

noch vor einigen Jahren. Das Angebot ist immens geschrumpft, was auf die wirtschaftliche Lage, die zu Budgetkürzungen und Kündigungen geführt hat, zurückgeführt werden kann. Zum anderen kann eine Korrelation zwischen Unternehmensgröße und Ausbildungsangebot festgestellt werden. Größere und ältere Firmen, die auch langfristig ihren Arbeitern und Arbeiterinnen Weiterbildungen angeboten haben, tun dies weiterhin und geben im Durchschnitt zwischen 1.000 und 2.000 EGP für jeden Mitarbeiter aus. Sie erachten dabei einen Zeitumfang von über 20 Stunden als angemessen. Im Gegensatz hierzu interessieren sich kleinere Firmen für ein geringeres Zeit- und Geldinvestment. Für eine Weiterbildung empfinden sie einen zeitlichen Umfang von elf bis 20 Stunden und ein Budget von unter 1.000 EGP, bzw. je nach Bedarf, als ausreichend. Nur bei einem Unternehmen wurde eine Zahlungsbereitschaft von 8.000 EGP, der höchst genannte Betrag, genannt. Bei den eher kleineren Unternehmen wurden verschiedene Gründe genannt, weshalb ihnen das Anbieten von Weiterbildungen schwer fällt. Hauptgründe waren demnach das Fehlen relevanter und qualitativer Angebote sowie das mangelnde Interesse der Mitarbeiter/-innen, das inadäquate Preis-Leistungs-Verhältnis und die Gefahr des Abwerbens von qualifiziertem Personal.

Bei fachlichen Bereichen, in denen Ausbildungsinteresse besteht, wurde an erster Stelle Management genannt, gefolgt von Verkauf, Personal und Verwaltung, Logistik, Informatik sowie Ressourcen und Energie. An letzter Stelle standen Handwerk und After-Sales. Ausbildungsbedarf im kaufmännischen Bereich findet sich hauptsächlich bei Logistik und im Außenhandelsverkehr.

Grundsätzlich gibt es Schwierigkeiten bei der Suche nach Personal mit einer fachlichen Qualifizierung, aber auch nach akademischem Personal.

3.2 Ägyptische Bildungsträger im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung

Productivity and Vocational Training Department (PVTD)

Das Productivity and Vocational Training Department (PVTD) ist dem Ministerium für Handel und Industrie angegliedert. Es ist in drei Abteilungen untergliedert, die unterschiedliche Aufgaben im Bereich der technisch ausgerichteten beruflichen Aus- und Weiterbildung übernehmen. Hier ist vor allem das Central Department of Vocational Training Affairs wichtig, welches sich um die Verwaltung der in ganz Ägypten verteilten 37 und dem PVTD zugeordneten Ausbildungszentren kümmert. Es ist verantwortlich für verschiedene Ausbildungsgänge und deren theoretische sowie praktische Inhalte und Prüfungen. Die Ausbildung an den unterschiedlichen Zentren erstreckt sich über einen Zeitraum von drei Jahren und folgt dem dualen Ausbildungsmodell

[Praxis und Theorie]. Bewerber/-innen dürfen nicht älter als 18 Jahre alt sein und müssen mindestens den Abschluss der Mittelstufe vorweisen können. Die Ausbildung kann dann für Berufe in 13 verschiedenen Industriezweigen begonnen werden, zum Beispiel in den Bereichen Metall, Druck, Leder, Chemie oder Elektrotechnik. Die Möglichkeit einer verkürzten Ausbildung (1-2 Jahre) besteht für bereits qualifizierte Arbeiter/-innen. Des Weiteren betreut das PVTD auch firmeneigene Aus- und Weiterbildungszentren und bietet in seinem „Managerial Consultancy Institute“ Weiterbildungskurse für Führungskräfte in industriellen Betrieben an. Mit dem „Instructor Training Institute“ hat es zudem die Möglichkeit, Ausbilder/-innen aus- und weiterzubilden. Darüber hinaus entstand mit Unterstützung der Bundesrepublik Deutschland das El Amerya Technology Center, das sich vor allem auf die Ausbildung im Bereich Automationstechnik, Lederindustrie und der Aufzugstechnik konzentriert. Derzeit plant das MoE eine Erneuerung der Lehrprogramme mit finanzieller Unterstützung der EU [vgl. Al Wafid 2016].

FORMAT

Über das „Center for Management Training“ (FORMAT) der AHK Ägypten werden seit 1989 marktorientierte Fort- und Weiterbildungsprogramme, sowie Sprachaufbaukurse für die Wirtschaft wie auch für Privatpersonen in den Bereichen Administration und Management angeboten. Seit 1989 nimmt FORMAT eine der Führungsrollen bei der Einführung von innovativen Schulungseinheiten ein. FORMAT-Workshops wurden seither von über 7.000 Teilnehmenden aus verschiedenen Sektoren besucht. Dieser Erfolg beruht auf maßgeschneiderten, unternehmensspezifischen Schulungen. Ein weiterer Grund ist die hohe Qualität und Professionalität der nationalen und internationalen Trainer/-innen, mit denen FORMAT zusammenarbeitet. Zu den Spezialisierungsgebieten gehören u. a. Kurse zu kaufmännischen und rechtlichen Themenbereichen und soziale Kompetenzen (soft skills). Teilnehmende an den Kursen haben vorwiegend ein abgeschlossenes Hochschulstudium und sind berufstätig.

Industrial Training Council

Der Industrial Training Council (ITC) wurde 2006 aus dem Industrial Modernisation Center (IMC) herausgelöst und bildet seitdem die Sammelstelle für die Angebotsseite der technischen Weiterbildung des Ministeriums für Handel und Industrie. Aufgabe des ITC ist es, alle beruflichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, die dem Ministerium zugeordnet werden können, in einer Organisation zu bündeln. Beim ITC können sich Anbieter von Aus- und Weiterbildungsleistungen für den technischen Bereich und für verschiedene Industriezweige registrieren lassen. Das IMC besteht weiter als Dachorganisation für ägyptische Industrieunternehmen, die in ihren Betrieben Modernisierungsprozesse einführen möchten und betreut somit die Bedarfsseite für Aus- und Weiterbildung. Ägyptische Firmen können vom IMC eine Förderung für innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen beantragen.



Trainingszentrum eines ägyptischen Unternehmens.

Viele Unternehmen in Ägypten investieren inzwischen in eigene Aus- und Weiterbildungszentren.

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

Um sich beim ITC als Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsanbieter registrieren zu können, muss man als ausländischer Anbieter eine Rechtsform in Ägypten mit einem ägyptischen Teilhaber vorweisen können. Es gibt jedoch keine vorgeschriebene Mindestteilhabe am Unternehmen für den ägyptischen Teilhaber. Des Weiteren benötigt das ITC eine Liste über die Kurse, die

angeboten werden sollen, eine Preisübersicht für die jeweiligen Kurse für individuelle Teilnahme als auch für Gruppen und eine Übersicht der Trainer/-innen, die eingesetzt werden sollen und deren Qualifikationen. ITC ist aber nicht nur die Anlaufstelle für Ausbildungsanbieter. Über diese Funktion hinaus betreut das ITC selbst Projekte im Aus- und Weiterbildungsbereich, so z. B. das Programm „Training for Employment“. Arbeitslose erhalten hier eine Weiterbildung, um ihnen den Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen.

In der Vergangenheit hat das ITC bereits mit vielen deutschen Firmen und Anbietern Projekte durchgeführt. Zusätzlich ist das ITC auch für die Verbesserung der Curricula der Ausbildungsbe-

rufe zuständig, die das eigene Ministerium betreffen, und soll die Qualität der erreichten Abschlüsse erhöhen und sichern. Dieses soll in Abstimmung mit dem Bildungsministerium stattfinden.

Vertreter des ITC besuchten regelmäßig Deutschland und informierten sich umfassend über das deutsche duale Ausbildungssystem. Vertreter/-innen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) berieten das ITC beim Aufbau von innerbehördlichen Strukturen (Performance Management System) (vgl. iMOVE 2012).

German University in Cairo (GUC)

Auch wenn der Name anfänglich etwas verwirrt: die German University in Cairo, die 2003 gegründet wurde, ist eine private ägyptische Universität und nicht etwa Ableger einer deutschen Universität. Sie kooperiert jedoch sehr eng mit vielen deutschen Universitäten und unterhält zahlreiche Austauschprogramme mit Deutschland und bietet ihren Studierenden eine hochmoderne Infrastruktur sowie einen Campus in Berlin. Schwerpunkt bei den Studienfächern ist vor allem der Bereich der Ingenieurwissenschaften. Zusätzlich zu den universitären Angeboten wurde ein Industriepark auf dem Gelände der GUC errichtet. Dort haben die Studierenden die Möglichkeit, in verschiedenen Bereichen als eine Art „Fachpraktikum“ an in der Industrie gebräuchlichen Maschinen zu arbeiten und zu lernen. So besteht die Möglichkeit, im Bereich der Werkzeugproduktion, Maschinenbau oder auch in der Holzverarbeitung die praktischen Kenntnisse zu vertiefen. Im Industriepark werden auch Ausbildungen in der Metallverarbeitung in Zusammenarbeit mit der Firma Trumpf angeboten. Des Weiteren wurde mit Unterstützung der Firma Festo ein Industrial Automation Zentrum eingerichtet. In Planung ist außerdem eine Ausbildung für den Bereich Sanitär, Heizung, Klima und für den Bereich Elektrotechnik. Zusätzlich zu der Ausbildung der eigenen Studierenden hat die GUC ein Programm zur Aus- und Weiterbildung von 1000 Lehrkräften staatlicher Schulen ins Leben gerufen. Das Programm begann im Jahr 2014. Es befindet sich in der dritten Phase, in welcher die dritte Runde von Lehrkräften ausgebildet wird (vgl. GUC Stand 2016).

Egyptian Bio Dynamic Association (EBDA)

EBDA wurde 1994 als NGO gegründet, um den Ausbau der ökologischen Landwirtschaft in Ägypten durch verschiedene Trainings- und Beratungsmöglichkeiten voranzutreiben. Einer der größten Erfolge von EBDA war die Reduzierung beim Einsatz von Schädlingsbekämpfungsmitteln und Düngemitteln im Baumwollanbau.

Die verschiedenen Trainingsprogramme von EBDA liefen zwischen 2003 und 2010 und richteten sich an Agraringenieure und Landwirte in Ägypten, aber auch an andere Länder der Region. Seit Beginn wurden in verschiedenen Bereichen Kurse ange-

boten u. a. auch zu Themen wie Arbeitssicherheit und Management. Mehr als 200 Betriebe haben vom Kursangebot profitiert. Darüber hinaus wurde Informationsmaterial zur Produktion und zum Anbau von Baumwolle, Reis, Gewürzen, Mangos, Trauben etc. entwickelt.

Das Ausbildungsangebot konzentrierte sich auf den Übergang zur ökologischen Land- und Viehwirtschaft. Das Kursangebot umfasste Kurse über Grundkonzepte der ökologischen Landwirtschaft, Kompostierung, Imkerei, Pflanzenschutz, Düngemittel, Saaten und Viehzucht.

Zusätzlich bietet EBDA monatliche Treffen für ihre Mitglieder an, in denen sich die Landwirte austauschen und bei Problemen helfen können. Für weitere Beratung und Hilfestellung stehen Experten und Expertinnen sowie Berater und Beraterinnen zur Verfügung.

Orascom-Gruppe und die Sawiris-Stiftung

Im Jahr 2002 gründete das ägyptische Unternehmen Orascom, im Besitz und unter Führung der Sawiris-Familie, unterstützt durch die German-Arab Consulting for Education Cairo Ltd., einer Tochtergesellschaft der Rahn Dittrich Gruppe, die Deutsche Hotelschule in El Gouna am Roten Meer. Ziel war die Ausbildung von qualifizierten Arbeitskräften für das Hotel- und Gaststättengewerbe, einem der wichtigsten Einnahmequellen in Ägypten, nach dem deutschen dualen System. Die Ausbildung dauert drei Jahre. Einmal im Jahr werden die Abschlussprüfungen in den Ausbildungsberufen Hotelfachmann/Hotelfachfrau und Fachkraft im Gastgewerbe (Küche, Gastraum und Service) von der IHK Leipzig abgenommen und ein deutsches IHK-Zeugnis ausgestellt.

Die Besonderheit dieser Schule ist, dass neben ägyptischen Auszubildenden auch Deutsche an dieser Schule ihre Ausbildung absolvieren können. Der größte Teil des Unterrichts wird in deutscher Sprache abgehalten. Es gibt zwei unterschiedliche Unterrichtsschienen, eine für Schüler/-innen mit bereits vorhandenen Deutschkenntnissen und eine arabischsprachige, in der im ersten Jahr intensiv Deutsch unterrichtet wird.

Ägyptische Auszubildende müssen für die Aufnahme an der Schule den Abschluss der Mittelstufe (‘adadi) mit mindestens 170 Punkten vorweisen können und einen weiteren Aufnahme-test bestehen. Des Weiteren sind gute Englischkenntnisse unabdingbar. Mit erfolgreicher Absolvierung der Ausbildung und der Abschlussprüfung haben ägyptische Auszubildende zusätzlich die Möglichkeit, ein „Thanawiyya-‘amma-Zeugnis“ (Fachabitur) zu erlangen. Am 5. Juni 2016 erhielt die Schule ihre PASCH-Plakette – ein großer Schritt auf dem Weg zum ZfA-Prüfungsformat DSD I PRO für berufsorientiertes Deutsch.

In Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen und Regierungsorganisationen betreut die Sawiris-Stiftung weitere Aus- und

Weiterbildungsprogramme im Rahmen der ‚Training for Employment‘-Initiative. Bis heute hat die Stiftung über 100 Trainingsprogramme finanziert, unter anderem: ‚With Work We Build our Future‘ zur Ausbildung von 400 Jugendlichen in der Bau- und Textilbranche, ‚A Handcraft to Secure Me‘ zur handwerklichen Ausbildung sowie technische Ausbildungsprogramme für beduinische Jugendliche im Nordsinai (vgl. Sawiris Foundation, 2016).

3.3 Internationale Anbieter im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung

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

Don Bosco Schule

Die italienische Don Bosco Schule, eine technische Sekundarschule, genießt hohes Ansehen und Bekanntheit. Gemäß der Überzeugung „unsere Studenten sind unsere besten Botschafter“ betreibt sie keinerlei Werbung. Bereits 1889 gründeten italienische Mönche des Ordens der Salesianer Don Bosco in Alexandria die erste Schule, wobei Strukturen, Werte und Moral der Gesellschaft einen zentralen Aspekt in der Pädagogik und dem Lehrplan der christlichen Einrichtung darstellten. Als Grundprinzip gilt, jedem/jeder einzelnen Schüler/-in Respekt und Wertschätzung seiner Begabung entgegenzubringen. Im Jahre 1926 folgte die Eröffnung einer Schule in Kairo, die anfänglich nur den Kindern der italienischen Einwanderer offenstand. Seit den Siebzigerjahren sind die Schulen für ägyptische Schüler/-innen ebenfalls offen und die Abschlüsse national anerkannt. Die Don Bosco Schule entspricht einer TSS und bietet nach dem Abschluss der Mittelstufe Ausbildungen im mechanischen und elektrischen Bereich zum Beispiel zum/zur Kraftfahrzeugmechaniker/-in, Elektriker/-in, Metallfacharbeiter/-in oder Installateur/-in von Kühlanlagen. Partner sind der Lastkraftwagenhersteller IVECO, Suez Cement und Pirelli. Außerdem erhielten die Einrichtungen in der Vergangenheit Unterstützung vom katholischen Hilfswerk Misereor und anderen lokalen und internationalen Organisationen. Aktuell besuchen 580 Schüler/-innen die Schule. Die Schulgebühr beträgt 6.800 EGP pro Schuljahr, wobei eine dreijährige Ausbildung bis zur fachlichen Hochschulreife angeboten wird oder nach fünf Jahren mit einem Bachelor abgeschlossen werden kann. Es steht auch eine begrenzte Anzahl von Stipendien zur Verfügung. Die Absolventen haben sehr gute Aussichten auf einen Arbeitsplatz und die Schule wird direkt von Unternehmen angesprochen, die qualifizierte Arbeitskräfte suchen. Über 90 Prozent des Lehr-

körpers und der Ausbilder /-innen sind selbst Absolventen und Absolventinnen der Don Bosco Schulen. Die Absolventen erhalten am Ende ein in Italien anerkanntes Abschlusszertifikat. Sozialkunde und Religionsunterricht wird auf Anforderung des ägyptischen MoE unterrichtet. Im Allgemeinen werden die Lehrinhalte jedoch in Italien ausgearbeitet. Das Erlernen der italienischen Sprache ist obligatorisch.

Zusätzlich werden ein- bis dreimonatige praktische Weiterbildungseinheiten („Corsi Rapidi“) für Klimaanlagentechnik, Metallfacharbeiter (Dreher, Schlosser), KFZ-Mechaniker und viele weitere industrielle Qualifikationen angeboten, welche sowohl von Absolventen der Don Bosco Schule als auch von externen Interessenten gegen eine Gebühr von 460 bis 1.990 EGP besucht werden können. Jährlich nehmen rund 3.100 Teilnehmende an diesem Weiterbildungsangebot teil (vgl. Don Bosco 2016).

USAID

Die Entwicklungshilfeorganisation der Vereinigten Staaten USAID verwendete im Jahr 2016 8.392.840 USD, über ein Viertel des gesamten Hilfspakets dieses Jahres, für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Davon wurde unter anderem das Stipendienprogramm LOTUS finanziert, das besonders begabten Bachelorstudenten und -studentinnen von 2010 bis 2014 ein Studium an einer Privatuniversität in Fachbereichen ermöglicht, welche für Ägyptens Zukunft und Entwicklung eine entscheidende Rolle spielen. LOTUS vermittelte und förderte außerdem Auslandssemester an amerikanischen Partnercolleges und bot Workshops zur Entwicklung von Führungsqualitäten oder Karriere- und CV-Beratung an. Derzeit gibt es das Private University Scholarships Program, unter dessen Schirm im Jahr 2016 65 junge Ägypter/-innen zum Studium an ägyptischen und amerikanischen Universitäten befähigt werden sollten.

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

2012 bis 2015 lief unter Führung der NGO World Learning, von USAID finanziert, das Projekt LEEP (Linking Education to Employment Program). Ziel des Projekts war die Gründung dreier Career Development Centers an Universitäten in Nicht-Ballungsräumen, die deren Studenten/Studentinnen den Übergang in den Arbeitsmarkt durch Kontaktknüpfung zu verschiedenen Industrien des öffentlichen und privaten Sektors erleichtern sollte.

Die aktuellste Weiterbildungsmaßnahme der amerikanischen Agentur ist das Workforce Improvement and Skills Enhancement (WISE) Projekt. Anfang 2016 wurde es in Gang gesetzt und zielt darauf ab, die Qualität technischer Schulausbildung zu

fördern, um den Bedarf des Arbeitsmarktes abdecken zu können. Dies soll durch das Erstellen von Partnerschaften zwischen Unternehmen und technischen Schulen erfolgen. Ebenso sollen Weiterbildungskurse für die eigenen Arbeiter/-innen von Unternehmen unterstützt werden. Die Finanzierungshöhe beträgt 22,1 Millionen USD.

An Sekundarschulen unterstützt USAID derzeit die Stärkung der STEM-Bildung (Science, Technology, Engineering and Math). Bisher wurden zwei STEM Schulen gegründet, mit einer geplanten Ausweitung des Programms an Schulen überall in Ägypten (vgl. USAID WISE 2016).

USAID unterstützt finanziell 117 „Agricultural Technical Schools“, welche vor allem im ländlichen Oberägypten platziert sind und wo insgesamt 160.000 Studierende gemeldet und 7.000 Lehrkräfte beschäftigt sind. Die Schulen werden gut angenommen, denn interaktive Lehrmethoden und Medieneinsatz bereichern den Unterricht und sorgen dafür, dass mehr Schüler/-innen anwesend sind als in regulären staatlichen Schulen. Ein besonderer Anreiz ist außerdem, dass die Schüler/-innen mit besonders guten Leistungen ein betreutes und bezahltes Praktikum für mehrere Wochen in einem der 46 kooperierenden industriellen Landwirtschaftsbetrieben absolvieren können. Dort können sie für Kost und Logis erste Arbeitserfahrung in einem Großbetrieb sammeln und haben meistens gute Aussichten auf eine Übernahme nach der Ausbildung.

American University Cairo [AUC]

Getreu dem Prinzip „Lernen ist ein lebenslanger Prozess“ bietet die American University Cairo [AUC] neben 36 Bachelorstudiengängen und 45 Masterprogrammen auch Erwachsenenbildung an.

Die Angebote der School of Continuing Education sind für jeden zugänglich und beinhalten Sprachtraining in Arabisch und Englisch, Betriebswirtschafts- und IT-Kurse. Momentan sind rund 20.000 Studierende aller Altersklassen gemeldet, die ihre beruflichen Chancen durch Weiterbildung aufwerten möchten. Das Kamal Adham Center for Television and Digital Journalism [KACJ] der AUC bietet berufliche Weiterbildungskurse im Bereich Fernsehen, Journalismus und Werbung an. In fünfwöchigen Intensivkursen werden praktische und theoretische Kenntnisse vermittelt. Das Center hat viele berühmte ägyptische Medienfiguren hervorgebracht und seine Absolventen finden Beschäftigung bei internationalen Fernsehsendern wie Al Jazeera, Al Arabiya, oder BBC Arabic.

Weiterhin gibt es betriebswirtschaftliche Weiterbildungsprogramme an der Business School und ingenieurwissenschaftliche Spezialisierungskurse.

British Council

Haupttätigkeit des British Council sind Englischkurse für Business, Conversation und das International English Language Testing System (IELTS). Die Kurse erstrecken sich über acht oder neun Wochen und sind jeweils in vier Blöcke unterteilt, wobei die Preise zwischen 1.130 und 2.325 EGP liegen.

Das British Council bietet Prüfungen für Lehrkräfte an (Teaching Knowledge Test), Fortbildungskurse des Fachbereichs Englisch und organisiert die ägyptenweit angebotenen IGCSE (Cambridge International Examinations)-Prüfungen. Unter der Überschrift „English courses for companies“ wird die Weiterbildung von Arbeitskräften angeboten.

Institut Français d'Égypte

Das Institut Français d'Égypte (IFE) bietet in seinen Niederlassungen in Kairo und Alexandria Sprachkurse für verschiedene Zielgruppen sowie auch offizielle Sprachtests für den Besuch einer Universität in Frankreich an. Des Weiteren bietet es in seinem Institut „Universitaire de Formation des Professeurs“ Weiterbildung für zukünftige Französisch-, Mathematik- und Naturwissenschaftslehrkräfte an bilingualen Schulen an mit dem Ziel, diese Bereiche an bilingualen Schulen zu verbessern. Weitere Schwerpunkte des IFE liegen in der wissenschaftlichen Kooperation vor allem in den Bereichen Gesundheit, Umwelt und der Agrarwissenschaften und der Ausrichtung von verschiedenen kulturellen Veranstaltungen.

Im Juni 2014 fanden Sprachkurse sowie eine pädagogische Ausbildung für Französischlehrkräfte statt.

3.4 Deutsche Anbieter im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung

Mercedes-Benz Egypt: Ausbildung Kfz-Mechatronik

Mercedes-Benz Egypt ist im März 2008 aus der 1999 gegründeten DaimlerChrysler-Tochter DaimlerChrysler Egypt hervorgegangen und ist eine 100%ige Tochtergesellschaft der Daimler AG. Das Unternehmen ist in Ägypten in den Bereichen Vertrieb, Marketing und Kundendienst aktiv. Mercedes-Benz unterhält ein Verkaufszentrum mit drei Händlern mit zusammen sechs Verkaufs- Showräumen und sieben autorisierten Kundendienst-Werkstätten.

Wieso entschied sich das Unternehmen, selbst die Ausbildung von Kfz-Mechatronikern und Mechatronikerinnen anzubieten? Hierzu gab es eine Vielzahl von Gründen. Zum einen übernahm

Mercedes-Benz Egypt zum 1. Januar 2013 die volle Markt- und Vertriebsverantwortung für Mercedes Pkw in Ägypten. Damit ist ein größerer Einfluss auf und auch Verantwortung für die Qualifikation des Netzwerk- Personals verbunden. Zum anderen stieg die Zahl der neuzugelassenen Kraftfahrzeuge in den vergangenen Jahren in Ägypten stetig an. Die Kunden von Mercedes-Benz erwarten von den Vertragswerkstätten eine fachkundige Reparatur und Instandhaltung der mechanischen und elektronischen Komponenten ihrer Fahrzeuge. Bei den Abgängern und Abgängerinnen der Technischen Sekundarschulen, die sich als Kfz-Mechaniker/-in bewarben, stellte man fest, dass das Ausbildungsniveau nicht den Anforderungen der Vertragswerkstätten entsprach. In Ägypten wird der Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker/-in im staatlichen Ausbildungssystem nicht angeboten.

Besonders die elektrotechnischen Inhalte mussten daher mühsam von den einzelnen Werkstätten antrainiert werden. Mercedes-Benz stand vor der Wahl: Entweder die Schulabgänger in einem aufwändigen Prozess zu schulen oder selbst eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker anzubieten und diese genau auf den Bedarf der eigenen Werkstätten und der Kunden auszurichten. Aus- und Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Konzernphilosophie. Als international agierendes Unternehmen investiert der Mutterkonzern Daimler in die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften weltweit, um Entwicklungs- und Schwellenländer bei ihren Modernisierungsbemühungen zu unterstützen.

Auch in Ägypten sah sich Mercedes-Benz in der Verpflichtung, einen nachhaltigen Beitrag für den ägyptischen Arbeitsmarkt zu leisten. Pro Ausbildungsjahr plant Mercedes-Benz Egypt zwischen 20 und 25 Kfz-Mechatroniker und Mechatronikerinnen auszubilden und damit über den eigenen Bedarf hinaus qualifizierte Arbeitskräfte dem ägyptischen Markt zur Verfügung zu stellen. Im Jahr 2015 haben 15 Arbeiter/-innen die Ausbildung absolviert, für das Jahr 2016 sind 25 Teilnehmende vorgesehen.

Auch hofft man, dass das Beispiel Schule macht und sich Werkstätten anderer Marken an dem Ausbildungsmodell beteiligen. Vorgesehen ist eine dreijährige Ausbildung an einer „Automotive Academy“ angelehnt an das deutsche duale System und basierend auf dem deutschen Curriculum des Kfz-Mechatronikers, das hierfür an die ägyptischen Besonderheiten angepasst wird.

Die ägyptischen Ausbilder/-innen werden in enger Kooperation mit der Daimler AG von Meistern und Meisterinnen aus dem Stammwerk geschult. Das Abschlusszeugnis stellt Mercedes-Benz Egypt aus. Die Ausbildung bei Mercedes-Benz Egypt wird über Mittel aus dem Nationalen Beschäftigungspakt für Ägypten des Auswärtigen Amtes in Kooperation mit der AHK Ägypten und Global Project Partners e. V. teilfinanziert.

Knauf Egypt Co.

Knauf Egypt ist eine Tochtergesellschaft der deutschen Knauf-Gruppe und bietet im Knauf Training Center (KTC), welches im August 2009 eröffnet wurde, Weiterbildungskurse rund um das Thema Trockenbau für den ägyptischen Markt an. Die Kurse richten sich an beratende Ingenieure, Architekten, Bauingenieure, Trockenbauer und Baufachpersonal und sind als Weiterbildungskurse konzipiert, um die aktuellen Entwicklungen im Bereich Trockenbau in Ägypten bekannt zu machen. Mit dem Bau einer neuen Produktionsanlage in Suez in Ägypten, die im Jahr 2015 fertig gestellt wurde, ist das Trainingszentrum nach Suez umgezogen und ist damit direkt angegliedert an die Produktion und die Aus- und Weiterbildung, sowohl für das eigene Werk als auch für Anwender und Anwenderinnen und potenzielle Kunden. Im Jahr 2014 wurden rund 1200 Arbeitskräfte ausgebildet.

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

Ein Projekt unter Federführung der TU Berlin widmete sich von 2011 bis 2014 der qualitativen Verbesserung von beruflicher Aus- und Weiterbildung im Baubereich. Partner auf ägyptischer Seite sind das größte private Bauunternehmen Afrikas, die Orascom Construction Industries, und der Immobilienprojektentwickler Orascom Housing and Development.

Das Qualifizierungsprogramm im Rahmen eines Verbundprojektes „Water-Energy-Building – Training and Transfer (WEB-TT)“ bot berufliche Aus- und Weiterbildung speziell für den Bereich energieeffizientes und ressourcensparendes Bauen (Fokus auf Einsparung von Wasser und Energie) an. Dafür wurden technologiespezifische Berufsbildungsangebote entwickelt, erprobt und vermarktet. Das Projekt entwickelte speziell für die Bedürfnisse von Bauunternehmen zugeschnittene Weiterbildungsangebote. Hierbei wurden die Stärken der deutschen Berufsausbildung mit ihrem Praxis- und Handlungsbezug und ihrer Problemlösungsorientierung mit den Trainingskonzepten eines on-the-job-trainings verbunden. Die Trainingsmaßnahmen wurden von Ausbildungs- und Kompetenzzentren des deutschen Handwerks durchgeführt. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziell unterstützt.

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

bildungszentrum Bau Hamburg, das Unternehmen WIL0 und inter3. Bei diesem Projekt besteht die Ausbildungszielgruppe nicht aus Ingenieuren, sondern an am Bauprozess beteiligten ‚Foremen‘, die so ausgebildet werden sollen, dass sie nach Abschluss des Trainings selbst zu Ausbildern und Ausbilderinnen werden.

Siemens

Das Unternehmen hat im April 2016 die Ausbildung der ersten 50 von geplanten 600 Ingenieuren und Technikern gestartet. Dabei arbeitet das Unternehmen mit dem ägyptischen Ministerium für Elektrizität und Erneuerbare Energien zusammen. Die Trainees sind Absolventen sowie Absolventinnen von Fakultäten für Ingenieure und technischen Schulen, die eine Ausbildung zur Arbeit in einem Gaskraftwerk erhalten. Dabei gehen sie unter anderem an einem Simulator sämtliche Alltagssituationen durch, die es in einem Kraftwerk geben kann. Während der sechsmonatigen Ausbildung erhalten die Trainees zudem Kommunikations-, Management- und Führungstrainings.

ITEC Assiut

Ein hochmoderner technischer Komplex zur Aus- und Weiterbildung von Schülern/Schülerinnen und Studierenden technischer Schulen wird bis Ende des Jahres 2016 in Assiut entstehen. Von der KfW Bankengruppe, IP Consult und dem ägyptischen EDF geführt, soll das Integrated Technical Education Cluster in Zukunft eine Berufsausbildung mit Abschlüssen auf drei Niveaus anbieten: zwei Facharbeiterabschlüsse und einen B.A.-Abschluss. Ebenso soll ein Bildungszentrum aufgebaut werden, das Qualifizierungsmaßnahmen für den Bedarf der örtlichen Industrie anbietet.

Die Ausbildung in den Bereichen Metall und Elektrotechnik soll sich am Beispiel der Berufsausbildung des dualen Systems in Deutschland orientieren.

Renewables Academy AG: Aus- und Weiterbildung im Bereich Erneuerbare Energien

Rund die Hälfte aller Subventionen, die der ägyptische Staat jährlich verteilt, entfallen auf den Energiesektor. Die Strompreise in Ägypten gehören weltweit, trotz gradueller Subventionsaufhebungen, zu den niedrigsten. Die Preise werden von der ägyptischen Regierung per Kabinettsbeschluss festgelegt und gelten gleichermaßen für alle Regionen. Ein Anteil der Haushalte bezieht trotz der Preiserhöhungen ihren Strom zu einem Preis, der unter den Erzeugungskosten liegt. Das Land muss zunehmend sein Potenzial an erneuerbaren Energien erschließen. Aus- und Weiterbildungsmodulare im Bereich erneuerbare Energien sind daher stark nachgefragt. Im Rahmen einer vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) geförderten Maßnahme bietet die Renewables Academy AG (RENAC) Weiter-

bildungsmaßnahmen für ägyptische Ingenieure im Bereich Erneuerbare Energien an. Das Projekt „ReGrid - Capacity Building on Integration of Large Amounts of Renewable Energy into the Electricity Grids“ bot 2011 bis 2014 Schulungen in Deutschland für Ingenieure an, die besonders die praktische Anwenderseite betonten. Teilnehmende kamen aus der Privatwirtschaft, von öffentlichen Versorgern oder aus Ministerien. Die Bewerber/-innen aus Ägypten wiesen grundsätzlich eine gute theoretische Grundlage und Vorbildung aus und hatten bereits Erfahrung in der Anwendung von erneuerbaren Energien gesammelt. Was ihnen fehlte, war eine praxisnahe Aus- und Weiterbildung. Auch Verfahren und Techniken, mit denen Stromnetze selbst mit sehr großen Anteilen an Wind- und Solarenergie sicher betrieben werden können, stießen auf großes Interesse. Trainingskurse im Rahmen eines anderen Projektes rund um das Thema Netzintegration von Strom aus erneuerbaren Energien fanden genau zu der Zeit in Kairo statt, als die revolutionären Unruhen am Tahrir-Platz begannen. Während sich die Trainingsmaßnahmen in den letzten Jahren eher auf die Managementebene konzentriert haben, ist RENAC auch im Bereich Weiterbildung von Technikern und Ausbildungspersonal aktiv. Nachfrage besteht besonders bei der Weiterbildung von Wartungsfacharbeitern für Photovoltaik- und solarthermischen Anlagen. 2013 gab es ein ähnliches Projekt, das Arbeiter in der New and Renewable Energy Authority (NREA) und der Arab Organization for Industrialization (AOI) im Bereich Photovoltaik weiterbildete.

Aktuell gibt es das „Solar Atlas for the Mediterranean“-Projekt, welches in einem Großteil des Mittelmeerraums operiert, sowie die RENAC-OASIS Solar Academy Egypt (ROSAE), die Ausbildungskurse für Arbeitskräfte in der Solarenergieindustrie anbietet. Das Projekt SolarMedAtlas wird vom BMUB finanziert.

Weiterhin verfügt RENAC über eine Online-Akademie, über die Aus- und Weiterbildungskurse zugänglich sind.

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

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

Auszubildende aus nord-, mittel- und osteuropäischen Staaten waren und sind regelmäßig für fachspezifische Praktika im BFW. So kam auch der erste Kontakt nach Ägypten zustande: das BFW schulte eine Gruppe von Ingenieuren eines ägyptischen Staatsunternehmens. Dieser Kontakt brach nicht ab. Mitarbeiter/-innen des Berufsförderungswerks reisten in den Folgejahren im Rahmen einer PPP-Maßnahme als Kurzzeitexperten und -expertinnen nach Ägypten. Als nach der Revolution die Bundesregierung Mittel für Transformationspartnerschaften mit den Ländern des Arabischen Frühlings bereitstellte, war das BFW ein idealer Partner: es bildete genau für die Berufsbilder aus, die in Ägypten stark nachgefragt werden, es hatte bereits Erfahrungen mit Schulungen in Ägypten gesammelt, war also über das technische Niveau und den Bedarf vor Ort genau informiert, und es hatte bereits ägyptisches Personal in Deutschland geschult. „Für uns ist diese Art von Markteintritt ideal: die Finanzierung kommt aus Deutschland, sodass für uns das Risiko eines Zahlungsausfalles sehr gering ist, gleichzeitig haben wir mit der AHK Ägypten und Global Project Partners e. V. starke Partner an unserer Seite, die als interkulturelle Brückenbauer fungieren und den Zugang zur ägyptischen Privatwirtschaft haben, sodass wir uns ganz auf unser Kerngeschäft, die Ausbildung, konzentrieren können,“ sagt Walter Jahn, Leiter Auslandsdienst des BFW. „Ägypten hat einen riesigen Nachholbedarf im Bereich Aus- und Weiterbildung, besonders in der Bauwirtschaft. Privatunternehmen, aber auch staatliche Betriebe bilden inzwischen in Eigenregie aus, weil sie die Abgänger/-innen aus dem staatlichen Ausbildungssystem nicht für die vorgesehenen Tätigkeiten einsetzen können. Wir hoffen, dass wir bis zu 1.000 Facharbeiter mit dieser Maßnahme erreichen.“ Ein gewisser Lern- und Umdenkprozess ist immer erforderlich. So weichen die Ausbildungsinhalte bestimmter Berufsbilder in Ägypten sehr stark von den Lehrinhalten in Deutschland ab, sodass die Trainingsinhalte immer an die Verhältnisse in Ägypten angepasst werden müssen. Im Rahmen des Projektes werden unter anderem die folgenden Berufsbilder weiterentwickelt: Fliesen- Platten- u. Mosaikleger/-in, Trockenbaumonteur/-in, Maler/-in, Maurer/-in, Putzer/-in, Bautischler/-in, Betonbauer/-in, Installateur/-in und Gerüstbauer/-in. Der ägyptische Partner ist Arab Contractors, ein Staatsunternehmen, das seit 2008 in Zusammenarbeit mit dem ägyptischen Bildungsministerium sechs Berufsschulen in Ägypten (drei in Kairo, eine in Alexandria, eine in Suez, eine in Ismaïlia) verwaltet. Seit 2015 übernimmt der Baukonzern der Arab Contractors die Ausführung, Finanzierung und Betreuung der Ausbildungsprogramme. Die Rolle des Unternehmens besteht darin, das Curriculum praxisnah an die Schüler/-innen zu vermitteln, die Unternehmenswerkstätte zum praktischen Training zur Verfügung zu stellen und den Schülern/Schülerinnen Sommerpraktika gegen Bezahlung anzubieten. In den Ausbildungszentren wurden bisher 130 Schüler/-innen von 14 Ausbilderinnen und Ausbildern ausgebildet (Stand: 2016). Auch hier sieht man den Versuch, den Bereich berufliche Ausbildung näher an die Praxis, also an die Unternehmen heranzurücken.

German Egyptian Welding Center (GEWC)

Als Joint-Venture mit einem ägyptischen Partner hat die Gesellschaft für Schweißtechnik International mbH ein Ausbildungszentrum für Schweißtechnik Mitte 2007 in der Nähe von Kairo eröffnet. Es ist das einzige seiner Art in Ägypten. Zunächst wurde mit der Ausbildung von 150 Lehrkräften von verschiedenen technischen Sekundarschulen begonnen, welche vom ITC (siehe oben) ausgewählt wurden und deren Ausbildung von ITC ebenfalls finanziell unterstützt wurde. Mit der GTZ (jetzt GIZ) wurden 2007 im Rahmen eines PPP-Projektes in drei Lehrgängen insgesamt 60 weitere Lehrkräfte ausgebildet. Bis zum Jahr 2012 hat das Zentrum um die 200 weitere Schweißer ausgebildet und geprüft. Gefördert vom Auswärtigen Amt wurden 2014 bis 2015 36 weitere Lehrkräfte ausgewählt, welche in der Schweißtechnik weiter ausgebildet werden sollen. In den zwei darauffolgenden Phasen des Projekts wurden die Besten aus der Gruppe weitergeschult.

Die Lehrpläne und das Unterrichtsmaterial entsprechen überwiegend dem der Schweißtechnischen Lehr- und Versuchsanstalten (SLVs) in Deutschland. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmenden ein Zeugnis der Schweißtechnischen Lehr- und Versuchsanstalten aus Deutschland.

Das Zentrum bietet drei unterschiedliche Ausbildungsstufen an. Arbeiter/-innen mit wenig oder keiner Erfahrung im Schweißen beginnen zunächst mit der Ausbildung im Kehlnahtschweißen; wenn diese erfolgreich abgeschlossen wurde oder bereits Erfahrung vorliegt, bietet das Zentrum die Ausbildung zum/zur Blechschweißer/-in an. Als letzte Stufe besteht die Option, das Rohrschweißen zu erlernen.

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

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

Ein weiteres Zentrum wurde 2009 in Suez eröffnet, in welchem auch die Ausbildung zum/zur Unterwasserschweißer/-in angeboten wurde. Aufgrund der politischen Ereignisse Anfang 2011 ruht der Betrieb jedoch seither.

Interview mit Jets Training GmbH, Geschäftsführerin Frau Jean Elsner (aus dem Jahr 2013 aktualisiert durch die zwei letzten Fragen im Jahr 2016)

Frau Elsner, wie kamen Sie als Anbieter von Training im Bereich der beruflichen Weiterbildung nach Ägypten?

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

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

Wie sah Ihre Geschäftsstrategie nach dem ersten Auftrag aus?

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

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

Wie schätzen Sie das Potenzial des ägyptischen Marktes ein?

Natürlich ist unser Hauptgeschäft in Deutschland, aber wir reisen regelmäßig nach Ägypten, um die Kontakte zu halten. Und wir können mit unserer bisherigen Bilanz sehr zufrieden sein: wir haben rund 150 Mitarbeiter in unseren Kursen und Seminaren weitergebildet. Wir sehen ein sehr gutes Potenzial: Die Mitarbeiter in

den ägyptischen Unternehmen sind noch nicht so mit Trainingsmaßnahmen gesättigt, wie dies manchmal in Deutschland der Fall zu sein scheint. Sie sind sehr interessiert und auch unsere Methoden, die Themen interaktiv zu präsentieren, kamen gut an. In Ägypten ist man immer noch Frontalunterricht – auch bei der Weiterbildung – gewöhnt. Und: Ägypterinnen und Ägypter lieben Zertifikate und Zeugnisse. Diese haben einen hohen Stellenwert in der Gesellschaft. Wenn man da etwas Wertiges und Anerkanntes ausstellen kann, vielleicht auch flankiert von einer deutschen Institution wie der AHK, ist das sicherlich hilfreich. Auch nutzen wir die Angebote von iMOVE und sind dort registriert. Ich kann nur jedem Unternehmen raten, sich stärker zu vernetzen.

Was empfehlen Sie Neueinsteigern auf dem ägyptischen Markt?

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

Wie entwickelte sich die Geschäftslage Ägyptens im Zusammenhang mit der schwierigen Wirtschaftslage?

Grundsätzlich sehr gut, und es gibt viele Anfragen. Allerdings begegnet uns das Problem, dass wir vor der Abwertung des ägyptischen Pfundes Mitte des Jahres 2016 unsere Angebote in ägyptischen Pfund angegeben haben. Durch die Abwertung des ägyptischen Pfundes haben wir einen großen Verlust. Das nächste Problem, das uns begegnet, ist der Devisenumtausch. Meistens muss dieser privat erfolgen. Durch die Abwertung des Pfundes und den Umtausch erstmals in Dollar, dann in Euro erleiden wir einen Rückgang im Auftragswert von 40 bis 50 Prozent gegenüber dem ursprünglichen Angebotswert. Dies ist natürlich sehr schade, weil wir gerne in Ägypten arbeiten und auch weiterhin dort tätig sein möchten.

Laut Ihrer Erfahrung: Besteht Interesse bei den ägyptischen Unternehmen an einer Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter?

Ja, wir bekommen sehr viele solcher Anfragen. Viele unserer Großkunden sind an europäischen Standards sehr interessiert. Deswegen werden wir regelmäßig kontaktiert. Mittlerweile bekommen wir auch Anfragen von SME's. Diese bevorzugen europäische Standards. Allerdings: die SMEs versuchen, „Funding“ für ihre Maßnahmen durch Weltbanken und europäische Fonds zu finanzieren. Senior Experts, deren Know-how sehr geschätzt wird und die mit einem geringen finanziellen Aufwand arbeiten sind im Moment sehr gefragt in Ägypten. Man kann deswegen davon ausgehen, dass die ägyptischen Unternehmen an einer Aus- und Weiterbildung interessiert sind.

Bildungseinrichtung	Bildungsprogramm	Art der Maßnahme	Preis
American University Cairo Kamal Adham Center	Professional Development Program u. a. Kurse für Video-Editing oder Documentary Film Making (5 Wochen bzw. 30 Stunden)	Zusatzqualifizierung	pro Kurs: 5.000 EGP für ägyptische Teilnehmende, 1.700 USD für internationale Teilnehmende
British Council	English for Business (8 Wochen bzw. 40 Std.)	Sprachkurs	pro Kurs: 1.990 EGP
Institut Français d'Egypte	Weiterbildung für Französischlehrkräfte, speziell für Mathematik und Naturwissenschaften (2 Jahre)	Zusatzqualifizierung	pro Kurs: 6.020 EGP
Don Bosco	Sekundarschule mit Schwerpunkt Technik (3 oder 5 Jahre)	Diplom/Facharbeiterbrief	pro Jahr: 6.800 EGP
	Verschiedene Kurse, u. a. Schweiß-, Kühltechnik und Automechanik (2 bis 3 Monate bzw. 3 x wöchentlich 3 Std.)	Zusatzqualifizierung	pro Kurs: zwischen 460 und 1.990 EGP
German Egyptian Welding Center	Schweißtechnik für Techniker/-innen (3 bis 10 Tage)	Zusatzqualifizierung	pro Kurs: zwischen 500 und 1.800 EGP
	Deutschkurs (extensiv) 10 Wochen bzw. 40 Std.	Sprachkurs	pro Kurs: 1.550 EGP
German University Cairo	Materialieningenieurwesen (4 Jahre bzw. 8 Semester)	Bachelorstudium	pro Semester: zwischen 35.715 und 48.445 EGP

3.5 Fachliche Rahmenbedingungen

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

Im Jahr 2007 wurde eine Nationale Behörde für Qualitätssicherung und Akkreditierung im Bildungswesen (NAQAAE), eingerichtet. NAQAAE ist für die Akkreditierung der ägyptischen Bildungseinrichtungen (Schulen, Universitäten, Berufsschulen) zuständig und soll zur Qualitätssicherung im ägyptischen Bildungswesen beitragen. Aus diesem Grund gibt es den 1996 etablierten Egyptian Accreditation Council.

3.6 Finanzielle Rahmenbedingungen

Die TSS bieten eine kostenfreie Ausbildung an. Auszubildende, die in einem der dualen Programme eine Ausbildung absolvieren, haben einen Anspruch, von dem Unternehmen, in dem sie ihre praktische Ausbildung machen, ein monatliches Mindestgehalt zu erhalten. Im ersten Jahr liegt dieses bei 120 EGP pro Monat, im Zweiten bei 170 EGP und im Dritten beträgt es 220 EGP. Die meisten Unternehmen bezahlen jedoch mehr. Angefangen bei 300 EGP im ersten Jahr und bis zu 500 EGP im dritten Jahr (vgl. Arab Contractors, 2016).

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

3.7 Politische Rahmenbedingungen

Berufliche Bildung findet in Ägypten vor allem im Rahmen der in Kapitel zwei beschriebenen schulischen und teils universitären Ausbildung statt. Viele Ministerien bieten spezielle Berufsbildungsprogramme an. Beim Ministerium für Arbeit läuft eine Berufsvorbereitung in Verbindung mit Alphabetisierungskursen, die sich u. a. an 12- bis 20-jährige Schulabbrecher richtet und im Schnelldurchlauf in sieben Monaten Theorie und zwei Monaten „On-the-Job-Training“ auf den Beruf vorbereiten. Wie bereits in Kapitel zwei ausgeführt, haben eine Vielzahl ägyptischer Ministerien mit dem Themenfeld beruflicher Ausbildung zu tun und unterhalten eigene Berufsschulen.

Das Bildungsministerium hat mehrere Initiativen zur Förderung und Verbesserung der Berufsbildung in Ägypten, die bis 2017 umgesetzt werden sollen. Darunter befindet sich die Vereinheitlichung der Ausbildungsstandards; eine Umstrukturierung der Sekundarstufe; Modernisierung von Lehr- und Lernstrategien; strengere Prüfungsbedingungen, bessere Betreuung von Lehrkräften, Ausbau und Renovierung der Infrastruktur, darunter Gebäude und Lehrmaterial, Bildungs- und Studienberatung und Social Marketing zur Verbesserung der Akzeptanz in der Bevölkerung.

3.8 Rechtliche Rahmenbedingungen

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

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

Unternehmensgründung

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

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

Es besteht weiterhin die Möglichkeit der Gründung einer LLC (Limited Liability Company) auf Aktien.

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

Lizenzpflicht

Weiterbildungsaktivitäten unterfallen in Ägypten einer Lizenzpflicht. Die Erlaubnis wird bei der technischen Berufsausbildung beim Arbeitsministerium beantragt. In anderen Sektoren ist das jeweilige Fachressort zuständig. Während des Antragsverfahrens ist allerdings die Geschäftsaufnahme bereits gestattet.

Immobilienwerb

Grundsätzlich ist Ausländern der Erwerb von Grundeigentum gestattet. In der Praxis ist er aber ebenso wie ein Ägypter mit

einer Reihe von Problemen konfrontiert. Das Eintragungsverfahren erfordert 24 Einzelschritte und viele Flächen unterliegen Restriktionen, die nicht unbedingt transparent sind. Eine Verbesserung wird erst mit der Einführung eines elektronisch geführten Katasters erwartet.

Arbeitsrecht

Ausländer benötigen eine Arbeitserlaubnis, um in Ägypten tätig werden zu können. Diese muss durch den Arbeitgeber beim Arbeitsministerium [Ministry of Manpower] beantragt werden und wird nach oft langwierigem Verfahren stets nur befristet erteilt. Verlängerungen sind möglich.

Arbeitsverträge bedürfen der Schriftform und sind auch bei Ausländern in arabischer Sprache zu verfassen. Projektbezogene oder befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig. Das ägyptische Arbeitsrecht ist arbeitnehmerfreundlich. Die Kündigung eines Vertrages ist nur bei einem groben Fehlverhalten des Arbeitnehmers möglich.

Über die Rechtmäßigkeit entscheidet ein besonderer Ausschuss, der beim Justizministerium angesiedelt ist. Eine ungerechtfertigte Kündigung berechtigt den/die Arbeitnehmer/-in zum Schadensersatz. Dieser beläuft sich auf mindestens zwei Monatslöhne pro Arbeitsjahr und bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zehn Jahren auf drei Monatslöhne.

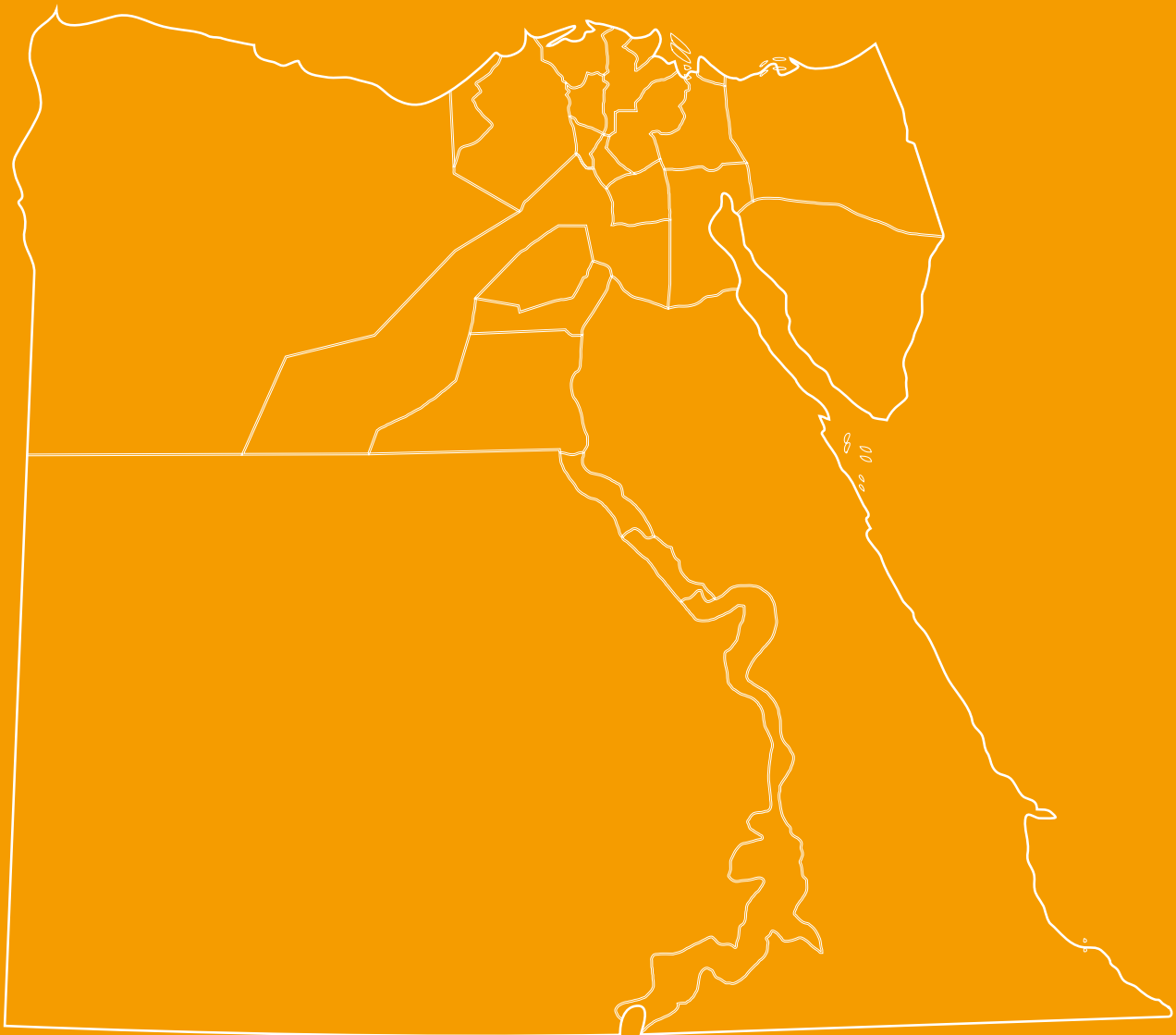
Devisenrecht

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

Beschränkungen von Bareinzahlungen und Auszahlung von Devisen für Unternehmen, die Vorprodukte und zur Versorgung der Bevölkerung kritische Waren importieren, sowie für Privatpersonen, sind inzwischen aufgehoben.

Die übrigen Unternehmen dürfen weiterhin maximal 30.000 USD in bar pro Tag abheben. Bareinzahlungen auf Konten in Devisen sind auf 10.000 USD/Tag bzw. 50.000 USD/Monat begrenzt.

IV. Informationsangebote und Kontakt- und Marketing- möglichkeiten



4.1 Ministerien und Behörden

Ministry of Education (MoE)
Bildungsministerium
Zuständig für das Schulsystem
Ministry of Education Building,
12 Al Falaki Str.
Bab Al Louq Area, Cairo
Tel.: +20227963273, Fax: +20227921351
Email: emis@support.emoe.org
www.moe.gov.eg

General Department for Vocational
Education and Training
Ministry of Education Building,
12 Al Falaki Str.
Bab Al Louq Area, Cairo
Tel.: +20227921578
Email: gdvet@moe.gov.eg
www.moe.gov.eg

Central Department for Training
3, Koleiet El Tarbeia St., Manshiet El Bakry, Cairo
Tel.: +20224556893 oder +20222574496,
Fax: +20222576503
Email: cdist@moe.gov.eg
www.moe.gov.eg

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

Ministry of Trade and Industry (MoTI)
Ministerium für Handel und Industrie
2 Latin America Str.
Garden City, Cairo
Tel.: +20227921227
complaints@mfti.gov.eg
<http://www.mti.gov.eg/>

Industrial Training Council (ITC)
Str. 164, Nr. 2
Hadayek ElMaadi, Cairo
Tel.: +20225295300
info@itcegypt.eg
www.itcegypt.eg

Industrial Modernisation Center (IMC)
1195 Corniche El Nil, Building of the Federati-
on of Egyptian Industries, 2nd Floor, Cairo
Tel.: +20225770090
www.imc-egypt.org/Index.asp

TVET Reform Programme
Technical and Vocational Education and
Training System
3 Saleh Selim St. Aljezeera, 3rd floor
Zamalek, Cairo
Tel.: +20227352845

Productivity and Vocational Training
Department (PVTD)
3 Kuwait Street
Dokki, Cairo
Tel.: +20233371158
[http://www.mti.gov.eg/english/aboutus/
Sectors/Industry/Entities/Productivityand
VocationalTrainingDepartment/Pages/
default.aspx](http://www.mti.gov.eg/english/aboutus/Sectors/Industry/Entities/ProductivityandVocationalTrainingDepartment/Pages/default.aspx)

Ministry of Manpower and Migration
Arbeits- und Migrationsministerium
3 Yussuf Abbas Street, Salah Salam
Nasr City, Cairo
Tel.: +20222618019, 22609368, 22609366
Fax: +20222618019
manpower@mome.gov.eg
www.manpower.gov.eg

National Authority for Quality Assurance and
Accreditation of Education (NAQAAE)
5 Mahmoud El Melegy St.,
District 6, Nasr City, Cairo
Tel.: +20222619053
Fax: +20222619269
info@naqaae.eg
<http://en.naqaae.org.eg/>

4.2 Verbände und Kammern

Federation of Egyptian Industries
1195 Corniche El Nil
Boulaq, Cairo
Tel.: +20225796590-2
info@fei.org.eg
www.fei.org.eg

Egyptian Federation for Construction and Building Contractors
Ninth District, Emad Hamdy Street parallel to Mostafa El Nahas Street
Nasr City, Cairo
P.O Box 11371
Tel.: +2024727256/7/8/9
info@tasheed.org oder estefsarat@tasheed.org
www.tasheed.org

Egyptian Tourism Federation
8, El Sadd El-Aaly Street
11312 Dokki, Cairo
Tel.: +20237483313 oder +20233372148
management@etf.org.eg
http://etf.org.eg/

4.3 Öffentliche Universitäten (Auswahl)

Ain Shams University
Khalifa El-Maamon Street,
11566 Abbasiya Square, Cairo
Tel.: +20226831474 oder +20226831231
http://www.asu.edu.eg/

Alexandria University
22 El-Guish Road, El-Shatby
Alexandria – 21526
Tel.: +2035921675/6/7/8
www.alexu.edu.eg/

Cairo University
Giza, Cairo
Tel.: +20235674835
portal@cu.edu.eg
http://cu.edu.eg/Home

4.4 Private Universitäten (Auswahl)

American University Cairo (AUC)
AUC Avenue, P.O. Box 74
New Cairo 11835
Tel.: +20226151000
develop@aucegypt.edu
www.aucegypt.edu

Center for Adult and Continuing Education
The American University in Cairo
28 Falaki Street, Bab El-Louk
P.O. Box 2511
Cairo

Tel.: +2027976880
sce@aucegypt.edu
http://schools.aucegypt.edu/sce/
/Pages/home.aspx

German University Cairo (GUC)
New Cairo City – Main Entrance
El-Tagamoa El-Khames
Tel.: +20227589990-8
www.guc.edu.eg/

Misr University for Science and Technology
Al-Motamayez District
P.O. Box: 77
6th October City
Tel.: +20238247455/6/7
must@must.edu.eg
www.must.edu.eg

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

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

Université Française D'Egypte
Km 37 Cairo-Ismaïlia Highway,
El Shorouq City
Tel.: + 20220302036
rp@ufe.edu.eg
www.ufe.edu.eg

4.5 Private Berufsschulen

Orascom Deutsche Hotelschule El Gouna
El Bustan, El Gouna, Red Sea
Tel.: +2 065 358 04 44
secretary-gouna@orascom-education.com
http://www.orascom-education.com

Salesian Institute Don Bosco Cairo
2 Abd El Kader Taha Street
Shobra, Cairo
Tel.: +20224576794, 02-24579650
<http://www.donboscocairo.com/>

4.6 Private Aus- und Weiterbildungsanbieter

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

Egyptian Bio Dynamic Association (EBDA)
Training im Bereich biologisch-
dynamischen Landwirtschaft
3 Belbes Desert Road, P.O.B. 1535
Alf Maskan. 11777 Cairo, Egypt
Tel: +20226588124/125
infoebda@ebdaegypt.org
<http://www.ebdaegypt.org/>

4.7 Internationale Organisationen, Programme und NGOs

British Council
192 El Nil Street
Agouza, Cairo
Tel.: +20233001666
information@britishcouncil.org.eg
www.britishcouncil.org.eg

Institut Français d'Egypte
1 Madrasset El Huquq El Frinseya Street
Mounira, Cairo
Tel.: +20227915800
aperruche@institutfrancais-egypte.com
<http://institutfrancais-egypte.com/>

Education for Employment (EFE)
EFE-Egypt
7 Sad Al Aly Street, Floor 2
Dokki, Giza

Tel.: + 202 33468322
<http://efe.org/our-network/egypt>
National Employment Pact – NEP
7 Mosadak St., 7th Floor
Dokki, Giza
Tel.: +202333 79346
Fax: +20233379408
info@nep-egypt.com
<http://www.nep-egypt.com/>

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

USAID/Egypt
1A Nady El Etisalat Street
off El-Laselki Street
New Maadi, Cairo, Egypt
Postal Code 11435
Tel.: +20225227000
cairomedia@usaid.gov
<http://usaid.gov/egypt>

4.8 Deutsche Einrichtungen in Ägypten

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

Verbindungsbüro in Deutschland:
Mena Projektpartner e.V.
Charlottenstr.16
10117 Berlin
Tel.: +493020648177
Fax: +493020648178
info@mena-projektpartner.de
www.mena-projektpartner.de

Deutscher Akademischer
Austauschdienst (DAAD)
11, Al-Saleh Ayoub Street
Zamalek, Cairo
Tel.: +20227352726

info@daadcairo.org
http://www.daad.eg

Deutsche Schulen in Ägypten
In Ägypten fördert Deutschland drei deutsche Auslandsschulen und es gibt weitere private deutsche Schulen.
Kontakt Daten und Details der jeweiligen Schulen findet man unter:
<http://www.kairo.diplo.de/Vertretung/kairo/de/06/Schulen/DAS-Info.html>

Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)
4d, El-Gezira Street
Zamalek, Cairo
Tel.: +202 27359 750
giz-aegypten@giz.de
www.giz.de/de/weltweit/319.html

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

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

4.9 Deutsche Anbieter von Aus- und Weiterbildung

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

Rahn Schulen Kairo, Deutscher Schulverbund Ltd.
Teil der Rahn Dittrich Group
Extension of Hassan Ma'moun Str., Zaher Buildings
Nasr City, Cairo
Tel.: +20 10 27933321

office@rahn-schulen-kairo.org
www.rahn-schulen-kairo.org

German Egyptian Welding Center
Gesellschaft für Schweißtechnik International mbH
Industrial Zone 2, Str. 600
El Obour City, Cairo
Tel.: +202 44890037
sekretariat@gsi-slv.de
www.gsi-slv.de

Jets Training GbR
Kaninenberghöhe 2
45136 Essen
Germany
Tel. +49201 841329
Fax +49201 423351
contact@jets-international.com
www.jets-international.com

Knauf Egypt Co.
Street 23, Maadi as Sarayat Al Gharbeyah
Al Maadi, Cairo
Phone: +202 23 59 55 44
oder +202 23 59 44 77
info@knauf.eg
www.knaufegypt.com

Mercedes - Benz Egypt
Main Branch Address:
Corniche El Nil; Sofitel Tower
Maadi, Cairo
Tel.: +202 252 99 100
Fax +202 252 99 105
<http://www.mercedes-benz.com.eg/>

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

Für das Projekt WEB-TT:
TU Berlin Campus El Gouna
Secr. CAR-B2
Carnostr. 1A
10887 Berlin
Tel.: +493031429040
Ansprechpartner: Dipl.-Ing. Jeronimo Nuñez von Voigt
j.nunezvonvoigt@tu-berlin.de
www.web-tt.org

4.10 Auswahl relevanter Messen und Fachveranstaltungen

Academia Egypt - The Middle East Education Market

The International Convention on Education & Training

Auch für Internationale Bildungsanbieter, umfasst ebenfalls Seminare für Studenten, Workshops, und Konferenzen

Ort: Kairo und Alexandria

Termin: Variiert jedes Jahr

Tel.: +20114 466 0004

GUC Annual Internship & Employment Fair

Jährliche Messe der deutschen Universität Kairo für Studenten und Graduierte

Ort: GUC

Termin: Variiert jedes Jahr

Tel.: +201278056669

scad.fair@guc.edu.eg

http://www.guc.edu.eg/en/home/events/event_details.aspx?eventID=169

JOBMASTER's Vocational Employment & Training Fair

Organisiert wird dies von JOBMASTER in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Handel und Industrie, dem Jugendministerium und dem ITC. Ziel dieser zweitägigen Messe ist es, Arbeitssuchende im technischen Bereich mit Ausbildungszentren und Betrieben zusammenzubringen.

Ort: Kairo

Termin: Variiert jedes Jahr

14 Ahmed Kamel St., From La Selki Road, New Maadi

11435, Maadi Cairo

Tel.: +2 02 251 706 41/42/43/46/47

careers@jobmastergroup.com

www.jobmastergroup.com

KUBRI Europäisch-Arabische Karriere- und Bildungsmesse

Ort: München

Termin: Jedes Jahr im Mai

Tel.: +498712755626

info@eace.eu

www.kubri.eu/

Alexa Employment Fair

Ort: Kairo und Alexandria

Zeit: Anfang jedes Jahres

target@targetdhr.com

<http://www.alexafair.com/>

The Employer's Employment Fair

Die Messe fand im Jahr 2009 ihren Anfang und findet immer im Oktober statt, um neuen Graduierten eine Chance den Sommer zu genießen zu gönnen, bevor sie sich mit der Jobsuche beschäftigen müssen

Ort: Kairo

Zeit: Oktober jedes Jahres

<http://www.the-employer.net/>

4.11 Allgemeine Presse und Wirtschaftsmagazine

Tageszeitungen

dailynews

<http://dailynewsegypt.com/>

The Economist

<http://www.economist.com/topics/egypt>

Al Ahrām Weekly

<http://weekly.ahram.org.eg/>

Al-Masry Al-Youm

<http://www.egyptindependent.com/>

The German-Arab Trade [GAT] Magazine

<http://www.ahkmena.com/node/18>

Business today

<http://www.businesstodayegypt.com/>

Youm 7

<http://www.youm7.com/>

Quellen- und Literaturverzeichnis

- Adams, Avril V. [2010]: The Mubarak Kohl Initiative-Dual System in Egypt: Assessment of its impact on the school to work transition, German Technical Cooperation, Cairo. Stand 10.09.2012 Online: http://www.urban-project.lviv.ua/php_uploads/data/articles/ArticleFiles_51.pdf,
- Al Wafd Newspaper [2016] : Minister: Wir bemühen uns die Berufliche Bildung ständig weiterzuentwickeln, Stand 16.08.2016 Online: <http://bit.ly/2hip1nl>
- Central Agency for Public Mobilization and Statistics [Stand September 2016] Online :<http://www.capmas.gov.eg/>
- Central Intelligence Agency. The World Factbook, Egypt [Stand September 2016]Online : <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/eg.html>
- Chatham House [2012a]: Education in Egypt - Key Challenges, Louisa Loveluck, London, Status 11.09.2012. Online:http://www.chathamhouse.org/sites/default/files/public/Research/Middle%20East/0312egyptedu_background.pdf, Status 11.09.2012
- Chatham House [2012b]: Education in Egypt: Meeting Summary, London. Stand 11.09.2012 Online: <http://www.chathamhouse.org/publications/papers/view/182595>,
- Datamonitor [2012]: Country Analysis Report: Egypt- Social Landscape Education, London, S. 56-62.
- The Egyptian Centre for Economic Studies [2015] Private Tutoring in Egypt : Quality Education in a Deadlock between Low Income, Status and Motivation, Sebastian Ille, [Stand:Februar 2015] Online: http://www.eces.org.eg/MediaFiles/Uploaded_Files/8832cca1.pdf
- Egyptian National Competitiveness Council ENCC [2012]: Egypt Competitiveness Report: A sustainable competitiveness Strategy for Egypt, Kairo.
- El-Baradei, Mona [2009]: Access, Equity and Competitiveness: The Case of Higher Education in Egypt, in Bechir Lamine (Hrsg.): Towards an Arab Higher Education Space: International Challenges and Societal Responsibilities. UNESCO Regional Bureau for Education in the Arab States, Beirut. Stand 07.10.2012 Online: <http://bit.ly/2hLyXqQ>
- Engineering Consultants Group*
- <http://www.ecgsa.com/> [Stand 01.11.2016]
- Germany Trade and Invest:Wirtschaftstrends Jahresmitte 2016: Ägypten [Stand 26.09.2016] Online: <http://bit.ly/2hQZvXn> [Stand 05.05.2016] <http://bit.ly/2h3iX6e> [Stand 30.05.2016] <http://bit.ly/2gSp0e0>[Stand 30.05.2016]
- Gesellschaft für technische Zusammenarbeit, GTZ [2009]: Vocational education and training in the context of labour mobility – country report “Egypt”, Kairo, S.2. Stand 09.09.2012 Online: <http://bit.ly/2h1YXj2>
- Grundwald, Edda [2009]: The case of Egypt: Success in Reforming the TVET-system and shaping the society, Published by Mubarak-Kohl Initiative for Vocational Education, Training and Employment Programme [MKI-vetEP], Cairo, Egypt, Stand09.09.2012
- German University in Cairo, About GUC, [Stand 22.11.2016] Online: http://www.guc.edu.eg/en/about_guc/
- Don Bosco Schule : [Stand 22.11.2016] Online: <http://www.donboscocairo.com/scuola/>
- Hartmann, Sarah [2008]: The Informal Market of Education in Egypt. Private Tutoring and Its Implications, Arbeitspapiere / Working Papers Nr. 88 Johannes Gutenberg-Universität Mainz, 2008. Stand 10.09.2012 Online: <http://www.ifeas.uni-mainz.de/workingpapers/AP88.pdf>,
- IHS Global Insight [2012]. Country Intelligence Report - Egypt. International Labor Organization, ILO [2010]: Egypt Youth Employment National
- Action Plan 2010-2015, Kairo. Status 10.09.2012 Online: http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/cairo/downloads/nap_e.pdf,
- Industrial Modernization Centre [2016][Stand 13.11.2016] Online :<http://www.imc-egypt.org>
- Industrial Technical Centre Stand 21.09.2016] Online: <http://www.itcegypt.eg/>
- iMOVE [2010],Marktinformationen Ägypten Stand 16.09.2012, Online: <http://bit.ly/2h348km>
- Ministry of Education, MoE [2007]: National Strategic Plan for Pre-University Education [2007-2012], Egypt Online: <http://bit.ly/2hisClu>
- Ministry of Finance, MoF [2016] : The Financial Monthly [Stand Juli 2016] Online : <http://www.mof.gov.eg/MOFGallerySource/English/Reports/monthly/2016/July2016/Full%20version.pdf>

Ministry of Planning 2015] Vision 2030 [Stand Juni 2016] Online: http://www.mop.gov.eg/MopRep/Q3.pdf_829201621826PM.pdf [arabisch]http://mop.gov.eg/MopRep/SDS_Summary_English.pdf

Mustafa Abd El Fattah Abd El Maboud [2012]: Strategic Human Resource Development in Egypt and Malaysia, Egypt. Renaissance Capital [2012]: Egypt Edging Towards Democracy, Mert Yildiz, Turkey, S. Online: http://xa.yimg.com/kq/groups/13820487/451599602/name/Egypt_Edging_Towards_Democracy.pdf, Status 10.09.2012

Sawiris Foundation Organisation [2016] [Stand 22.11.2016] Online : <http://sawirisfoundation.org>

Central Agency for Public Mobilisation and Statistics 2016, Statistical Yearbook, Issue No. 107

OECD and The World Bank [2010]: Reviews of National Policies for Education: Higher Education in Egypt 2010. Online: <http://siteresources.worldbank.org/INTEGYPT/Resources/REPORTHigherEducationinEgypt-2010FINAL-ENGLISH.pdf>, Status 10.09.2012

TVET II [2016] Program for technical and vocational education and training reform in Egypt [Stand 22.11.2016] Online: https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/aap-education-training-egypt-af-2012_en.pdf

The World Bank [2008]: MENA Development Report: The Road Not Travelled: Education Reform in the Middle East and North Africa, MENA Development Report, Washington D.C. Stand 10.09.2012 Online: http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/EDU_Flagship_Full_ENG.pdf,

USAID [2016] Basic Education : [Stand 02.11.2016] Online : <https://www.usaid.gov/egypt/basic-education> Workforce improvement and skills enhancement [Stand 16.12.16] Online : <https://www.usaid.gov/egypt/fact-sheets/workforce-improvement-and-skills-enhancement-wise>

UNICEF, o.J., Egypt Statistics, http://www.unicef.org/infoby-country/egypt_statistics.html, Status: 18.09.2012

United Nations Development Program , UNDP [2010]: Egypt Human Development Report 2010: Youth in Egypt: Building our Future, Egypt, S. 165. Online: <http://www.undp.org/Portals/0/NHDR%202010%20english.pdf>, Status 10.09.2012

United Nations Development Programme ,UNDP [2010]: Egypt Human Development Report 2010, Egypt. <http://www.undp.org/Portals/0/NHDR%202010%20english.pdf>, Status 10.09.2012

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

World Economic Forum [2012]: The Global Competitiveness Report 2012-2013, Cairo. Online: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf, Status 10.09.2012

World TVET Database UNESCO [2016] World TVET Database [Stand.26.09.2016] Online: <http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=EGY>

World Bank [2016] World Bank Open Data [Stand 15.09.2016] Online: <http://data.worldbank.org/>

University to Work [Stand 14.11.2016] Online : <http://universitytowork.org/>

Interviews

Interview mit GIZ [Mostafa Fayed] 2013

Interview mit GIZ [Lars Feichel] 2016

Interview mit MKI Schule 2013

Interview mit DAAD [Mona Ayoub- Deputy Director] 2013

Interview mit Goethe Institut [Heike Thee – Referentin für Bildungskoooperation] 2013

Interview mit TVET 2013

Interview mit FORTE [Ing. Mahmoud – Chairman] 2013

Interview mit der Deutschen Universität Kairo [Essam Hamouda – Generalsekretär] 2013

Interview mit Don Bosco Schule, Kairo [Magued George – Ausbildungskoordinator] 2013

Interview mit GEWC [Said Hafez – Manager] 2013

Interview mit GIZ [Atef Malak – Projektleiter] 2013

Interview mit ITC [Ahmed Elshahat Hassan – Projektleiter] 2013

Interview mit ITC [Ehab El Gabbas – Projektleiter] 2016

Interview mit USAID [Lisa Franchett – Leiterin des Bildungsbüros] 2013



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