



Nachsitzen ist angesagt

Schulbildung und Berufsausbildung in Ägypten

von Prof. Dr. Stefan Wolf und Dipl.-Ing. Kester von Kuczkowski

Ägypten ist als bevölkerungsreichstes Land der arabischen Welt mit vielen Ressourcen ausgestattet. Die bedeutende Volkswirtschaft, deren zweitwichtigster Handelspartner vor zehn Jahren noch Deutschland war – 2012 nur noch Platz 5 –, ist seit langem im Blickpunkt der bundesdeutschen Außenpolitik. Bereits in den 1950er Jahren begannen die ersten Aktivitäten zur Unterstützung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung Ägyptens durch die noch junge Bundesrepublik. Aufgrund der wichtigen strategischen Rolle Ägyptens haben auch andere Gubernationen viele Entwicklungshilfe-, Wirtschafts- und Militärhilfegelder nach Ägypten gepumpt.

Komplexes und heterogenes Bildungssystem

Besonders der Bildungsbereich wurde immer wieder unterstützt. So hat sich in Ägypten ein hochkomplexes Geflecht von öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen – von der privaten Primarschule über öffentliche Trainingseinrichtungen der verschiedenen Ministerien bis zu einem mehr oder weniger ausdifferenzierten System traditioneller Lehrlingsausbildung – entwickelt. Das eng mit dem allgemeinbildenden verknüpfte berufliche Bildungswesen in Ägypten zeichnet sich ebenfalls durch eine große

Komplexität und Heterogenität aus. Traditionell wird das berufliche Bildungswesen eher als das Sammelbecken für die Verlierer des ägyptischen Bildungssystems angesehen, unterscheiden sich die Einkommensmöglichkeiten bei akademischer und nicht-akademischer Ausbildung doch gewaltig.

Der allgemeinbildende Strang mit seiner Endstufe im Hochschulabschluss genießt das höchste soziale Ansehen.

Strenge Zulassungsregeln an verschiedenen Stufen des Bildungsweges limitieren über rigide Notenvergabe den weiteren Bildungsweg für die ägyptische Jugend. Hierbei genießt der allgemeinbildende Strang mit seiner Endstufe im Hochschulabschluss das höchste soziale Ansehen – eben weil er quasi exklusiv den Zugang zu den höchsten Einkommenschichten und zu einer gesicherten Lebensperspektive verspricht.

Am Ende der 8. Klasse verlässt etwa die Hälfte der Schüler die Schule und arbeitet anschließend im informellen Sektor. Zwei Drittel aller Schüler, die die Schullaufbahn weiterverfolgen, besuchen die Technischen Sekundarschulen. Der Rest verfolgt den Strang der allgemeinen Sekundarschulen bis zum Besuch der Hochschule (GTZ 1995, DIFID-WB Collaboration 2005).

Herausforderungen von Berufsbildung in Ägypten

In einer Synopse der Berufsbildung in Ägypten kann von einer Struktur aus drei Säulen gesprochen werden: (1) der dominante Bereich der öffentlichen beruflichen Bildung – bestimmt durch die technischen und beruflichen Sekundarschulen unter Aufsicht des ägyptischen Erziehungsministeriums, (2) der Bereich der Trainingsmaßnahmen, formal – unter der Ägide verschiedener Ministerien – oder non-formal unter religiöser oder weltlicher Verantwortung (NGOs) und (3) der Bereich traditioneller Lehrlingsausbildung in der informellen Ökonomie (Barabasch/Wolf 2010, Schneider 2004, Gill/Heyneman 2000).

Jedes Jahr strömen etwa siebenhunderttausend Arbeitskräfte auf den ägyptischen Arbeitsmarkt, der jedoch nur zweihunderttausend Arbeitskräfte aufnehmen



Um Frauen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, stärkt eine Initiative in Ägypten traditionelle Handwerksarbeiten wie das Teppichknüpfen.
© KfW-Bildarchiv | photothek.net

kann. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen beiderlei Geschlechts zwischen fünfzehn und 24 Jahren sind nach den offiziellen Zahlen der UN-Statistik-Behörde zu einem Viertel ohne Arbeit. Die kaum entlohnte Arbeit oder die Gelegenheitsarbeit der jugendlichen Tagelöhner sind damit nicht erfasst. Absolventen der Technischen Sekundarschulen sind nach ihrem Abschluss zu 70 Prozent ohne Beschäftigung. Ein Teil wechselt dann nach der drei- oder fünfjährigen beruflichen Schulausbildung in den traditionellen Sektor, um dort eine klassische Lehrlingsausbildung zu machen. Gleichzeitig besteht ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften für die Industrie, da die Absolventinnen und Absolventen der

schulischen Berufsausbildung kaum betrieblich nutzbare Qualifikationen haben.

*Jedes Jahr
strömen etwa
700.000 Arbeitskräfte
auf den ägyptischen
Arbeitsmarkt.*

Im Bereich der Steuerung der Berufsbildung fehlt es an Abstimmung zwischen den Berufsbildungsakteuren, an einheitlichen Berufsbildern, einem Qualifikationsrahmen sowie an anerkannten Zer-

tifizierungssystemen (Gill/Heyneman 2000). Hinzu kommen die schlechte Ausstattung der Bildungseinrichtungen und ein Mangel an qualifiziertem Lehrpersonal.

Die Mubarak-Kohl-Initiative (1994-2007)

Die Mubarak-Kohl-Initiative (1994-2007) war ein Versuch der Bundesrepublik Deutschland, einen groß angelegten Beitrag zur Lösung der hier skizzierten Problemlagen zu leisten. Das erklärte Ziel war es, ein duales System in Analogie zu der Industrieausbildung in Deutschland mit einer engen Verzahnung von betrieblicher Ausbildung und schulischem Lernen mit den entsprechenden

Organisationsstrukturen aufzubauen. Zu Beginn war beabsichtigt, dass aus einzelnen Pilotmaßnahmen heraus das gesamte ägyptische Berufsbildungssystem zu einem dualen System hin umgewandelt werden sollte (vgl. Schneider 2004, Schippers 2009). Dies ist nicht gelungen: Auch nach der Übernahme der Strukturen in die Verantwortung der ägyptischen Regierung im Jahr 2007 blieb eine entsprechende Veränderung der ägyptischen Berufsausbildung aus.

Notwendigkeit zur Ausbildung qualifizierter Arbeitskräfte

Zwar ist die Anzahl der regionalen Organisationseinheiten für das Duale System

(RUDS) im Land leicht gestiegen und ebenso die Zahl der jährlichen Absolventen des ägyptischen Dualen Systems auf 27.000, von denen bis zu 75 Prozent nach ihrem Abschluss beschäftigt sind. Von einem weitreichenden, grundlegenden Wandel der ägyptischen staatlichen Berufsausbildung oder einem die Industriesektoren erfassenden Paradigmenwechsel hinsichtlich der betrieblichen Ausbildung oder der innerbetrieblichen Qualifizierung ist wenig zu merken. Es gibt zwar bei größeren ägyptischen Unternehmen vor allem im Zusammenhang von Expansionsplänen oder Produktmodernisierungsstrategien Diskussionen über eine Neu-Ausrichtung der innerbetrieblichen Arbeitskraftqualifizierung.

Überwiegend wird jedoch die Bereitstellung von qualifizierten Arbeitskräften an den Staat delegiert; eine systematische betriebsbasierte Ausbildung mit auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Zertifikaten für die Arbeiter wird abgelehnt. Häufig herrscht die Befürchtung vor, die Ausbildungsinvestitionen in einen eigenen Nachwuchs durch anschließende Abwerbung an die Konkurrenz zu verlieren und auf den Kosten sitzen zu bleiben.

In diesem Zusammenhang tut sich eine weitere Baustelle im Bereich Personalmanagement und Fachkräftesicherung auf: Momentan sind Arbeitskräfte auf einem vergleichbaren (niedrigen) Qualifikationsniveau in großer Menge ver-

Als Urlaubsland mit einzigartigen Eigenschaften ist Ägypten bei Millionen Touristen in aller Welt beliebt. Nach den politischen Umbrüchen seit 2011 haben sich die Besucherzahlen erholt. Regierungsangaben zufolge verbrachten im Jahr 2013/2014 7,96 Millionen Touristen durchschnittlich 9,2 Nächte pro Person im Land – etwa am Roten Meer in Hurghada (im Bild). Neben Strandurlaub bieten die mehr als 6.000 aktiven Tourismusfirmen des Landes auch Abenteuer- und Ökurlaub, Nilkreuzfahrten, Segeln und Tauchen sowie Kultur-, Gesundheits- und Religionstourismus. In Zukunft sollen zusätzliche Touristen aus Asien und dem Nahen Osten umworben und die Mittelmeerküste touristisch besser erschlossen werden,

um die Zahlen nachhaltig zu steigern. Denn der Tourismussektor ist für die Volkswirtschaft von größter Bedeutung. Direkt und indirekt hängen 12,6 Prozent aller Jobs mit dieser Branche zusammen. 11,3 Prozent des BIPs und neun Prozent der Deviseneinkünfte gehen auf den Tourismus zurück. Anreize für Investoren ergeben sich daraus, dass der Tourismussektor mit fast 75 Prozent aller Investitionen einer der am stärksten privatisierten in Ägypten ist.

© Wikimedia Commons | Marc Ryckaert MJJR | <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/deed.en>



füßbar und austauschbar. Dies führt zu einer Konkurrenzsituation der Arbeitskräfte und einem eigendynamischen Lohndumping. Dies wiederum führt zu einem grundlegenden Problem der ägyptischen Wirtschaft, die weitestgehend auf einen Billiglohnsektor und die Generierung von Gewinnmargen auf niedrigem Investitionsniveau setzt. Damit wird der Zugang zur Produktion, zum Betrieb und erst recht zur Entwicklung von höherwertigen und moderneren Technologien quasi ausgeschlossen.

Traditionelle und moderne formale Ausbildungswege

Die Einführung von nachhaltigen, umweltgerechten und zukunftsorientierten Produkten unter Einbeziehung des produzierenden Gewerbes in Ägypten erscheint damit noch in weiter Ferne. Angesichts der massiven Verjüngung der ägyptischen Gesellschaft und der damit einhergehenden Arbeits- und Perspektivlosigkeit scheint aber Ägypten auch als exportbasierter Absatzmarkt für Qualitätsprodukte jenseits des Luxussegments mangels Kaufkraft nur noch zeitlich begrenzt zu funktionieren.

In den Gesellschaftsstrukturen finden sich aber ebenso wie in der Wirtschaft mentale Hemmnisse, die eine Transformation des Arbeitsmarktes erschweren: Es lässt sich häufig beobachten oder wird berichtet, dass moderne formale Regelungen und Strukturen außer in der Konfrontation mit der staatlichen Bürokratie nur eine untergeordnete Rolle spielen. Dies gilt auch für die berufliche Bildung in Ägypten. Dort ist eine Mischung aus traditionellen Regelungsmustern und modernen, den Spielregeln rationaler westlicher Bürokratien verpflichteten Verfahrensweisen festzustellen.

Im Wesentlichen basiert die innerbetriebliche Qualifizierung auf Verfahren, die aus der traditionellen Berufsausbildung stammen und zielt auf die Einübung von angemessenen Verhaltensweisen und von Regeln und Rollen der Arbeit, weniger auf fachliche Qualifizierung. Diese Qualifizierung läuft oftmals durch sozial,

im Gefüge der Arbeiterschaft angesehene Arbeiter oder durch Vorarbeiter oder Supervisors. Ägypten fußt auf einer alten, komplexen traditionell geprägten Gesellschaft. In ihr ist die Schaffung und Pflege vermeintlich individuell vorteilbringender oder gesellschaftlich erwarteter sozialer Beziehungen und Netzwerke sowie der aktive Nachweis von Loyalität gegenüber gesellschaftlich einflussreicheren essenziell, bilden diese soziale Netzwerke doch zum einen den Rahmen für die Anerkennung und die gesellschaftliche Positionierung der eigenen Person und zum anderen die traditionelle Grundlage für einen sozialen Aufstieg durch Beziehungen, aber andererseits auch für emotionale Abhängigkeiten. Diese Tradition steht mit ihrem Prinzip einer emotionsbasierten Verhandbarkeit der eigenen Rolle in Konkurrenz zur Ausgestaltung von Berufsausbildung als eine formal festgelegte und kodierte Qualifizierungsanforderung, die sich in Ausbildungsplänen oder verabredeten Curricula manifestiert – ohne Verhandlungsspielräume jeglicher Art.

Ägypten hat ein großes Potenzial, die Möglichkeiten der eigenen Produktionsanlagen durch gezielte Verbesserung von Qualifizierung und Berufsausbildung auszuschöpfen.

„Wenn ein Jugendlicher (im ägyptischen Dualen System) sich an einer Maschine nicht wohlfühlt, dann nehme ich ihn dort weg und setze ihn an einen anderen Platz, wo er besser lernen kann. Es soll ja ein guter Arbeiter werden. Das, was er an dieser Maschine dann nicht lernen kann, wird er auf anderem Wege erlernen“, so ein Personalverantwortlicher für die betriebliche Ausbildung aus einem Unternehmen im ägyptischen Dualen System.

Empfehlungen und Best-Practice-Beispiele für Mentalitäts- und Strukturwandel

Im Rahmen eines dreijährigen Forschungsprojektes zu den Möglichkeiten des Transfers technologiebasierter beruflicher Aus- und Weiterbildung von Deutschland nach Ägypten wurden folgende Erkenntnisse gewonnen, was dringend zu tun wäre, um mit vorzeigbaren Pilotaktivitäten einen Mentalitäts- und Strukturwandel überzeugend einzuleiten:

- Schaffung von Aufstiegswegen für qualifizierte Arbeiter, indem ihnen z.B. über Trainingsmaßnahmen die Grundlagen innerbetrieblicher Ausbildung (Training-of-Trainers) beigebracht werden und sie dafür verwertbare Zertifikate erhalten, was ihre Mobilität auf dem Arbeitsmarkt und damit auch ihre Einkommensmöglichkeiten erhöht.

- Unternehmen für neue Technologien gewinnen, die sie vor die Anforderung stellen, besser qualifizierte Arbeiterinnen und Arbeiter in ihren Produktionsanlagen zu haben.

- Sicherstellung von beruflicher Ausbildung über Weiterbildungskurse oder ähnliches, da die Unternehmen in der Breite nicht ausbilden werden.

- Unternehmensverbände oder leistungsstarke Unternehmen als Leuchttürme gewinnen, die die verbesserte betriebliche Ausbildung im Land propagieren könnten und für alle Unternehmen ähnliche Wettbewerbsbedingungen schaffen könnten (vgl. hierzu die deutsche Industrialisierungsgeschichte und die Rolle von intermediären Organisationen wie z.B. DATSCH, siehe hierzu insbesondere Herkner 2003).

- Weiterbildung von Ingenieuren und Managern – insbesondere aus den Personalabteilungen – über die Grundlagen und Vorteile betrieblicher systematischer Ausbildung. Dabei sollten die Grundlagen von Fachdidaktik und Berufspädagogik gleichfalls vermittelt werden.

Ägypten hat ein großes Potenzial, die Möglichkeiten der eigenen Produktionsanlagen auf einem neuen, höherwertigen Niveau durch gezielte Verbesserung der betrieblich-fachlichen Qualifizierung und der Berufsausbildung auszuschöpfen. Eine verbesserte Dienstleistungswirtschaft profitiert ebenfalls von dieser Investition in menschliche Fähigkeiten, die Berufsausbildung darstellt. Damit würde der große ägyptische Markt für innovative, zukunftsgeeignete Produkte geöffnet werden können, da diese sowohl eine größere Kaufkraft bei der Mehrheit der Bevölkerung brauchen als auch über ausreichend qualifiziertes Personal vor Ort verfügen müssen, um sie zu betreiben.

Die Zeichen im Land stehen günstig.

Prof. Dr. phil. habil. Stefan Wolf, FH Münster, Institut für Berufliche Lehrerbildung, Fachgebiet Technikdidaktik und Berufspädagogik, war von 2011 bis 2014 Wissenschaftlicher Koordinator des Forschungs- und Entwicklungs-Projektes WEB-TT, Berufsbildungstransfer mit der ägyptischen Bauindustrie und ist Koordinator des Süd-Süd-Nord-Wissensnetzwerk für nachhaltige Entwicklung – IKN-Network. Er ist ausgebildeter Industriemechaniker und Handwerksmeister im Maschinenbaumechanikerhandwerk, Berufsschullehrer und in Berufspädagogik promoviert und habilitiert. Er hat vielfältige wissenschaftliche und wissenschaftlich-praktische Tätigkeiten im außereuropäischen Ausland durchgeführt. Foto: Wilfried Gerharz



Kester von Kuczowski ist Dipl.-Ing. der Stadt- und Regionalplanung und Wissenschaftsmanager. In den vergangenen Jahren war er der Projektleiter für die Konzeption und den Bau des TU Berlin Campus El Gouna am Roten Meer sowie Verbundleiter des Berufsbildungsexportprojektes Water-Energy-Building – Training & Transfer (www.web-tt.org). Aktuell ist er Referent für Strategische Projekte der TU Berlin.

Zum Weiterlesen

Barabasch, Antje und Stefan Wolf, VET Policy Transfer in Ägypten, Malaysia und Korea, in: Eveline Wuttke u.a. (Hg.), Dimensionen der Berufsbildung. Bildungspolitische, gesetzliche, organisationale und unterrichtliche Aspekte als Einflussgrößen auf berufliches Lernen, Opladen 2010, S. 123-134.

DIFID-WB Collaboration, Integrating TVET into the Knowledge Economy: Reform and Challenges in the Middle East and North Africa, Online im Internet: http://siteresources.worldA_TON//278200-1126210664195/1636971-1126210694253/TVET_Knowledge_Economy.pdf, 29. April 2015.

Gill, Indermit S. und Stephen P. Heyneman, Arab Republic of Egypt, in: Indermit S. Gill, Fred Fluitman und Amit Dar (Hg.), Vocational education and training reform. Matching skills to markets and budgets, Oxford 2000, S. 401-429.

GTZ, Technical education and vocational training in the Arab Republic of Egypt: A desk study, Eschborn, Heidelberg 1995.

Herkner, Volkmar, Deutscher Ausschuss für Technisches Schulwesen: Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung metalltechnischer Berufe, Hamburg 2003.

Schippers, Stefan, Systemberatung zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Eine wirkungsorientierte Analyse der „Mubarak-Kohl-Initiative“ in Ägypten, Marburg 2009.

Schneider, V., Die Mubarak-Kohl-Initiative: Einführung kooperativer (dualer) Berufsausbildung in Ägypten: Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft, Berlin (unveröffentlichte Diplomarbeit)