

Berufsbildung in einer jungen Gesellschaft im Aufbruch – Arbeitskultur und der Transfer deutscher Ausbildung in die ägyptische Bauindustrie

Abstract

Ägypten ist ein Schlüsselland im Norden Afrikas mit einer sehr großen und gleichzeitig sehr jungen Bevölkerung. Aufgrund der langen Vernachlässigung der Entwicklungsperspektiven der Gesellschaft unter der mehrere Jahrzehnte dauernden Militärherrschaft ist insbesondere die berufliche Bildung in einem sehr schlechten Zustand. Gleichzeitig ist über Jahrzehnte sehr viel ausländisches Geld nach Ägypten geflossen, um eine zukunftsfähige Entwicklung des Landes voranzubringen. Dies führt bei der Berufsbildung jedoch zu einem unübersichtlichen Konglomerat von unterschiedlichen Akteuren aus staatlichen, halbstaatlichen und privaten Organisationen, die durch nicht abgestimmte Geberaktivitäten großer Entwicklungsorganisationen unterstützt wurden. Als Ergebnis hat sich eine Berufsbildungslandschaft entwickelt, welche ineffektiv und unübersichtlich ist. Gleichzeitig genügt sie den Bedürfnissen von Gesellschaft und Arbeitsmarkt nicht. Das internationale Berufsbildungs-kooperationsprojekt WEB-TT (Wasser-Energie-Bauen – Training und Transfer) zwischen deutschen Akteuren aus verschiedenen wissenschaftlichen Einrichtungen der Technischen Universität Berlin, überbetrieblichen Ausbildungsstätten des Handwerks sowie flankierender Organisationen des Technologie und Wissenstransfers sowie der ägyptischen Bauindustrie agiert in diesem spannungsgeladenen Feld. Die aus Deutschland transferierten Berufsbildungsbausteine müssen in die vor Ort vorhandenen Bedingungen eingepasst werden. Dazu ist ein Verständnis der Berufsbildung in Ägypten nötig. Hierzu sind vielfältige methodische Zugänge zu nutzen. Der Beitrag schildert das Vorgehen im Projekt WEB-TT zur Erschließung des Kontextes des Transfers von Berufsausbildung, präsentiert die Zwischenergebnisse der ergänzenden Recherchen zum Verständnis der Berufsbildung in Ägypten und schildert die ersten Ergebnisse für Qualifizierungskonzepte, die auf diesen Analysen beruhen.

1 Einleitung

Das Projekt WEB-TT (Wasser-Energie-Bauen – Training und Transfer) wird seit 2011 in der Programmlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zum Berufsbildungsexport in Entwicklungs- und Schwellenländern gefördert. Es werden in Zusammenarbeit mit einem starken privaten Partner aus der ägyptischen Baubranche Berufsbildungsbausteine entwickelt, die einerseits die Qualität der Baustellenarbeit dieses Unternehmens verbessern als auch zu einem späteren Zeitpunkt anderen Unternehmen oder Branchen angeboten werden bzw. auch in anderen Ländern der Region zum Einsatz kommen können. Mit diesen Qualifizierungsmaßnahmen ist die Absicht durch den Mittelgeber BMBF verbunden, auch Vermarktungsmöglichkeiten für deutsche Anbieter innovativer Technologien zu verbessern, da das Vorhandensein gut ausgebildeter Arbeitskräfte der Ausführungsebene den Einsatz moderner Versorgungs- und Haustechnologien erleichtert. Es

ist ein anspruchsvolles Vorhaben, welches in unterschiedlicher Schwerpunktsetzung insgesamt zehn verschiedene Arbeitspakete zum Erfolg führen wird (vgl. WOLF 2012). Für die enger mit Qualifizierungsfragen befassten Arbeitspakete stellte sich zu Projektbeginn die Frage, wie die Konzipierung angepasster Berufsbildungsbausteine aussehen kann, wenn die Kenntnisse über die fremde Art der Aus- und Weiterbildung in Ägypten gering sind. Sehr häufig wird in der internationalen Zusammenarbeit bei fachlichen Qualifizierungen diese Hürde umgangen, indem die Trainingsmaßnahmen auf die Weiterbildung von Ingenieuren abgestellt werden, deren Ausbildungskonzepte international ähnlich sind. Bei der Weiterqualifizierung von Arbeitern ist die Ähnlichkeit zwischen den Ausbildungskonzepten und den Voraussetzungen und Bedingungen von Aus- und Weiterbildung international nicht vorhanden. Der Beitrag stellt ein Konzept vor, wie im Projekt WEB-TT die Lücken der Kenntnisse über die ägyptische Art und Weise der Aus- und Weiterbildung theoriebasiert und pragmatisch geschlossen wurden. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse über die ägyptische Aus- und Weiterbildung werden vorgestellt. Die Konzipierung von Berufsbildungsbausteinen und die damit verbundenen Zertifizierungskonzepte, die mit Hilfe der gewonnenen Erkenntnisse entwickelt wurden, werden ausgeführt. Zur Einstimmung werden die Rahmenbedingungen in Ägypten und das dortige Bildungswesen komprimiert beschrieben.

2 Allgemeine Rahmenbedingungen in Ägypten

Die arabische Republik Ägypten ist ein Land großer Gegensätze und komplexer politischer und gesellschaftlicher Verhältnisse. In Ägypten finden sich moderne Großstädte neben rückständigen Bauerndörfern, einer Mega-City Kairo, in dessen Großraum geschätzte 16 Mio. Menschen leben, neben menschenleeren Wüstenregionen. Ägypten ist der Ort der ersten Hochkultur der Menschheit und andererseits seit dem Ende des 19. Jahrhunderts ein Land mit großen Schwierigkeiten, einen eigenständigen Weg zu einer gelungenen Zukunft zu gehen. Seit Mitte der 1950er Jahre wurde das Land von einer Militärdiktatur regiert, was zu einer einseitigen Begünstigung gesellschaftlicher Eliten führte, die sich stärker um das eigene Wohlergehen als um das Gedeihen des Landes kümmerten. Die daraus resultierende Korruption war (ist) ein weitverbreitetes System, welches den Weg zu einer gelingenden Zukunft versperrt. Im Frühjahr 2011 wurde das bisherige Militärregime gestürzt und eine zivile Regierung hat mittlerweile die politische Führung übernommen. Der politische Prozess hin zu einer funktionierenden Demokratie ist jedoch immer noch sehr holperig und die neue zivile Regierung unter Leitung der ägyptischen Moslembruderschaft ist nicht als starke politische Kraft auszumachen, die die Demokratisierung in Ägypten voranbringt. Gleichzeitig sind die gesellschaftlichen Probleme des Landes immens. Die Bevölkerung betrug nach geschätzten Zahlen im Jahr 2012 ca. 83,5 Mio. Menschen, jedes Jahr wächst die Bevölkerung um 1,5 Mio. Menschen an. Die Bildungsausgaben des Landes betragen 20,44 Mrd. US\$, dies sind 3,8 Prozent des Bruttoinlandsprodukt von 537, 8 Mrd. US\$. Auf der Weltrangliste der UNESCO von 163 Staaten bedeutet dies den weit hinten liegenden Platz 109. Die in diesen Zahlen zum Ausdruck kommende dramatische Unterfinanzierung des Bildungssystems führt u. a. dazu, dass nach den Daten der amtlichen Statistikbehörde ca. ein Viertel der über 10 jährigen Kinder nicht lesen und schreiben kann. Dabei sind die offiziellen statistischen Daten

allerdings mit Skepsis zu betrachten, da diese in Ägypten der politischen Kontrolle unterworfen sind und nicht frei zugänglich veröffentlicht werden. Zum Beispiel ist die offizielle Zahl der Wirtschaftsleistung des Landes, welches durch ökonomische Aktivitäten im informellen Sektor entsteht, mit 25 Prozent angegeben. Nach verlässlichen Aussagen von Experten beträgt die wirtschaftliche Stärke des informellen Sektors hingegen 70 Prozent. Die offizielle Zahl der Arbeitslosen liegt bei 12 Prozent, nach der Statistik der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) beträgt sie 9 Prozent. Trotz der sehr schwankenden und unsicheren Angaben der Arbeitslosigkeit ist festzustellen, dass es dramatische Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, sowie zwischen Jung und Alt. Die Quoten bei Frauen sind um ein Vielfaches höher als die bei Männern. In der Altersgruppe von 15 bis 25 Jahren ist ein Viertel aller Menschen ohne Arbeit. Ab 30 Jahren „normalisiert“ sich die Quote auf ca. 6 Prozent (vgl. ILO). Die Bevölkerung ist sehr jung und die Bevölkerungspyramide hat eine nahezu klassische Dreiecksform, wie wir sie aus Deutschland zu Ende des 19. Jahrhunderts kennen.

3 Übersicht über das ägyptische Bildungssystem

Das staatliche ägyptische Bildungssystem hat überwiegend eine soziale Funktion zu erfüllen, weniger eine Bildungsaufgabe. Das Bildungsministerium ist einer der größten öffentlichen Arbeitgeber, wobei anzumerken ist, dass nach Auskünften von ägyptischen Experten nur die Hälfte der Lehrerschaft unterrichtliche Aufgaben wahrnimmt. Die staatlichen Schulen sollen eine Bildungsteilhabe garantieren, die jedoch eher formal als real gesichert ist. Die offizielle Schulpflicht beträgt neun Jahre in kostenfreien staatlichen Schulen. Durch die Unterfinanzierung des Bildungssystems und die allgemein schlechte Stellung der Lehrer in den staatlichen Schulen (schlechte Ausbildung, geringe Bezahlung, keine Weiterbildung) und überfüllte Klassen mit miserabler Ausstattung ist das Ergebnis der staatlichen Bildung gering. Es hat sich aus diesem Grund ein vollständig privat organisiertes Bildungssystem in Ägypten entwickelt, welches von den vermögenden Teilen der Gesellschaft genutzt wird. Daneben gibt es, zur Vorbereitung der an verschiedenen Stufen des Bildungsweges vorgesehenen Prüfungen, private Weiterbildungseinrichtungen, die überwiegend die Lehrer der staatlichen Schulen beschäftigen (vgl. HARTMANN 2008). In Ägypten ist ein starker Drang zu einer universitären Ausbildung festzustellen. Insgesamt befinden sich 2,5 Mio. Studierende in tertiären Bildungseinrichtungen, wozu auch einige technische Institute zählen (vgl. KRIENER 2013). Jedoch sind viele der Absolventen arbeitslos oder müssen im informellen Sektor arbeiten. Jedes Jahr strömen etwa siebenhunderttausend Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt, der jedoch nur zweihunderttausend Arbeitskräfte aufnehmen kann. Für die Mehrheit der Jugendlichen, die aufgrund ihrer schlechten Ergebnisse bei den Prüfungen an den Übergängen von der Primar- zur Sekundarschule den gering angesehenen beruflichen Bildungsweg einschlagen mussten und auf berufliche Sekundarschulen oder auf technische Sekundarschulen mit drei- oder fünfjähriger Dauer verwiesen sind, gibt es keine Arbeitsmöglichkeiten. 70 Prozent der jährlichen vierhunderttausend Abgänger aus den technischen Sekundarschulen sind arbeitslos.

Die beruflichen Bildungseinrichtungen in Ägypten sind eng mit dem allgemeinen Bildungssystem verwoben. Trotz dieser formalen Klarheit zeichnet sich andererseits das ägyptische berufliche Bildungswesen durch eine große Komplexität und Diffusität aus.

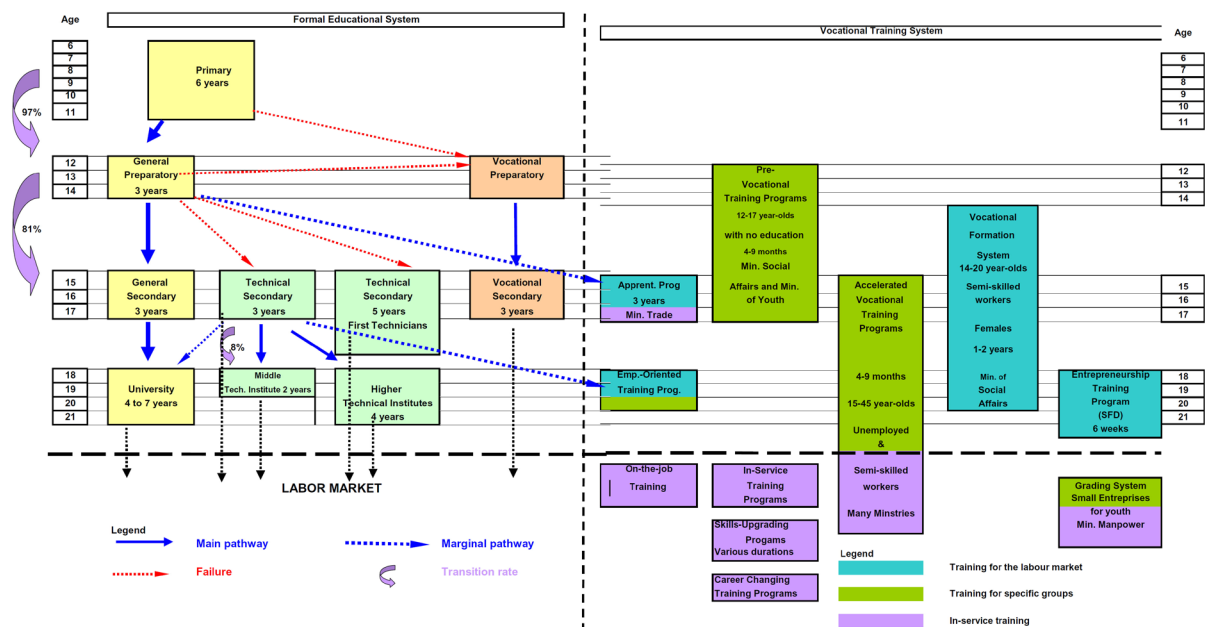


Abb. 1: Allgemeines und berufliches Bildungssystem in Ägypten (Quelle: AMER 2007)

Darüber hinaus regeln Notendurchschnitte die Zuweisung zu verschiedenen Bildungssträngen, wobei der allgemeinbildende Strang mit seinem Hochschulabschluss das höchste soziale Ansehen erfährt. Etwa die Hälfte der Schüler beendet die Schulausbildung am Ende der unteren Sekundarstufe mit Klasse 8 und arbeitet anschließend im informellen Sektor, zwei Drittel aller Schüler besuchen die Technischen Sekundarschulen, der Rest verfolgt den Strang der allgemeinen Sekundarschulen bis zum Besuch der Hochschule (vgl. GTZ 1995; DIFID-WB COLLABORATION 2005). Die berufliche Bildung wird als Ausweichmöglichkeit für gescheiterte Aspiranten des allgemeinen Bildungsweges angesehen. Diesem negativen Image versucht die ägyptische Regierung durch die verstärkte Umwandlung der Technischen Sekundarschulen in allgemeinbildende Einrichtungen zu begegnen und bei den übrigen technischen Sekundarschulen die allgemeinbildenden Fächerinhalte zu erhöhen (vgl. ABRAHART 2003). Dabei hat der Ausbau der beruflichen Bildung bei der neuen, demokratisch gewählten Regierung in Ägypten eine sehr hohe Priorität.

In einer Synopse der Berufsbildung in Ägypten kann von einer Struktur aus drei Säulen gesprochen werden: (1) der Bereich der öffentlichen Beruflichen Bildung, dominiert 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 (NGO) und (3) der Bereich traditioneller Lehrlingsausbildung in der informellen Ökonomie (SCHNEIDER 2004; GILL/ HEYNEMAN 2000; GRUNWALD et al. 2009). Nach den

bisherigen Beobachtungen vor Ort und unter Berücksichtigung relevanter Veröffentlichungen ist die Bedeutung des traditionellen Sektors für die Reproduktion des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens sehr hoch (vgl. AMER 2007; ABRAHART 2003; ASSAAD 1993; FROST 2008; EICHHORST et al. 2012).

4 Das Projekt WEB-TT

Das vom BMBF seit 2011 für drei Jahre geförderte Projekt Wasser-Energie-Bauen – Training und Transfer ist ein Zusammenschluss von verschiedenen wissenschaftlichen Einrichtungen der Technischen Universität Berlin, überbetrieblichen Ausbildungsstätten des Handwerks sowie flankierender Organisationen des Technologie und Wissenstransfers (www.web-tt.org). Ziel ist es, Berufsbildungsbausteine für die ägyptische Bauindustrie zu entwickeln. Damit soll sowohl die grundständige Qualität der Baustellenarbeit verbessert, als auch innovative Technologie und Verfahren moderner, ressourceneffizienter Gebäude- und Versorgungstechnik (Wasser und Energie) in Ägypten eingesetzt werden können.

In Zusammenarbeit mit einem international tätigen, privaten ägyptischen Bauunternehmen werden Konzepte entwickelt, die Ausführungsebene auf den Baustellen zu qualifizieren. Dieser erste Schritt sieht vor, ausgesuchte Fachkräfte der Ausführungsebene der Unternehmen als Trainer für fachliche Qualifizierung weiterzubilden - und eben nicht, wie es zu Beginn von unserem ägyptischen Partner gefordert und in der internationalen Zusammenarbeit recht üblich ist, eine Auswahl der planenden Ingenieure. Es ist nötig, angepasste Trainingsmaßnahmen als auch angepasste Lehrpläne zu entwickeln, um dieses Vorhaben erfolgreich durchführen zu können.

Die fachliche Qualifizierung durch die Trainingsmaßnahmen ist konzeptionell so angelegt, dass sie in der Form von Berufsbildungsbausteinen umgesetzt wird. Damit besteht grundsätzlich die Möglichkeit, die Bausteine so miteinander zu verzahnen, dass Weiterbildungszertifikate für die erfolgreichen Teilnehmer der Qualifizierungen mit offizieller Anerkennung der bundesdeutschen zuständigen Stellen, das sind im Regelfall die Kammern von Handwerk und Industrie, möglich sind. Damit wird die Tür geöffnet, international anerkannte Zertifikate eines „Training made in Germany“ zu entwickeln, die auf dem hart umkämpften internationalen Markt der Berufsbildungsdienstleistungen (vgl. WOLF 2013a) eine starke Wettbewerbsposition erreichen können.

Konzeptionell ist ebenfalls vorgesehen, die Berufsbildungsbausteine mit innovativen Technologien zu verknüpfen, so dass sich darüber ein „Hebeleffekt“ einstellt, der es bundesdeutschen Anbietern erleichtert, insbesondere aus den Bereichen moderner Wasser-, Energie-, und Bautechnologien, einen Zugang zum ägyptischen Markt zu bekommen. Dadurch gelingt es dann gleichzeitig die Trainingskompetenz führender Marktakteure aus dem Technologiebereich in das Projekt WEB-TT bei der Entwicklung angepasster Berufsbildungsbausteine einzubinden.

Die Berufsbildungsbausteine werden zu Paketen zusammengefasst und nach ihrer Erprobung für die Verbreitung in andere Länder der Region aufbereitet. Geplant ist mit den Berufsbildungsbausteinen eine Vermarktungsstrategie zu entwickeln, damit sie als Exportpakete die internationalen Aktivitäten der beteiligten Ausbildungszentren des bundesdeutschen Handwerks befördern und ihnen neue Geschäftsfelder erschließen helfen.

Die Entwicklung angepasster Qualifizierungsmaßnahmen verbietet die einfache Übertragung bundesdeutscher Berufsausbildungskonzepte auf die Verhältnisse in Ägypten. Es ist eine mehrdimensionale Anpassung notwendig. Einmal müssen die Arbeitstätigkeiten und Arbeitsfähigkeiten der ägyptischen Fachkräfte der Ausführungsebene auf dortigen Baustellen ermittelt werden und ihre Voraussetzungen an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, erfasst werden. Zum anderen ist es notwendig, die Qualifizierungsnotwendigkeiten des Unternehmens zu identifizieren und zum dritten, die Einpassung der Maßnahmen an die vorfindlichen Kontexte vor Ort. Das hier knapp vorgestellte Verfahren der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs (detailliert siehe WOLF 2013c) ist nicht einfach „auf die Schnelle“ umzusetzen, sondern erfordert ein theoriegeleitetes Vorgehen, da man sich ansonsten in der Fülle der anders gelagerten Erscheinungen in einem fremden Land leicht verliert.

5 Arbeitskultur als theoriegeleiteter Wegweiser zur Analyse fremder Erwerbsqualifizierung

Das Konzept des arbeitskulturellen Hintergrundes von Berufsbildung geht grundsätzlich davon aus, dass die Ordnung der Erwerbsqualifizierung mit anderen gesellschaftlichen Bereichen verwoben ist und mit diesen in Wechselbeziehung steht (vgl. WOLF 2011). Diese hohe soziale Komplexität der Ordnung der Erwerbsqualifizierung ist durch das im Folgenden näher aufgeschlüsselte Konzept der Arbeitskultur kategoriengestützt zu durchdringen und besser zu verstehen.

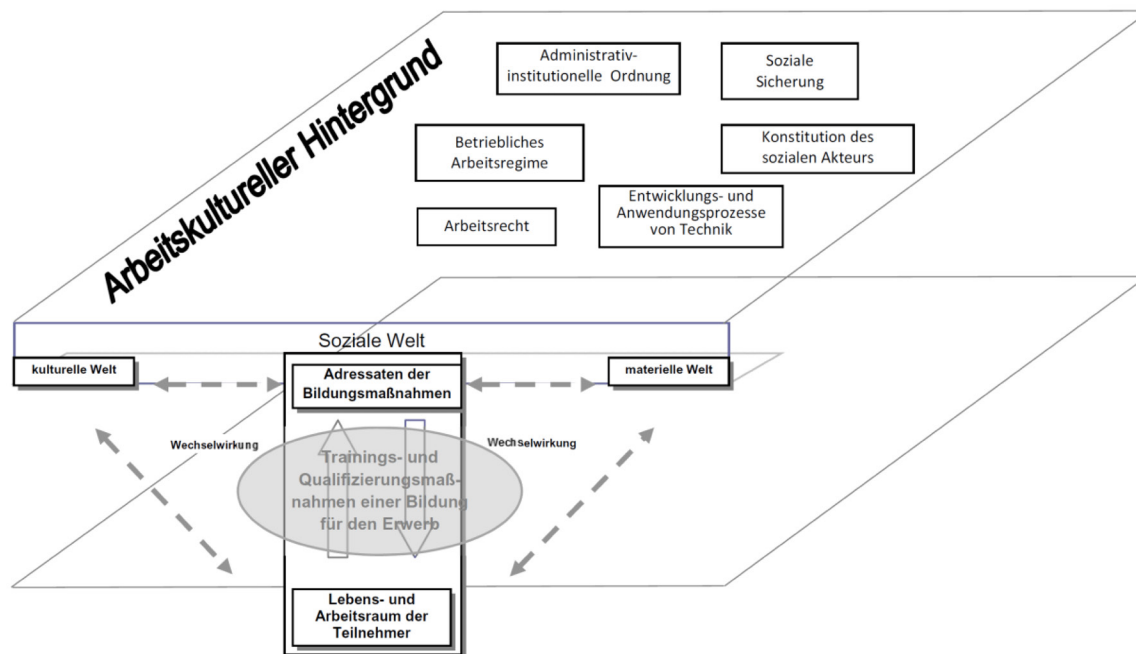


Abb. 2: Arbeitskultureller Hintergrund von Erwerbsqualifizierung (Quelle: WOLF 2013c)

Der arbeitskulturelle Hintergrund lässt sich in sechs Dimensionen aufschlüsseln. Ich werde im Folgenden auf einzelne Aspekte genauer eingehen und vorab einige Bemerkungen zu den mit den verschiedenen Dimensionen verbundenen Fragen machen: (1) Administrativ-institutionelle Ordnung, z. B. die Nationalen Qualifikationsrahmen, die Zertifizierungssysteme, die Zuständigkeiten für die Bildung, die struktur-funktionale Ordnung der Erwerbsqualifizierung, etc. (2) Betriebliches Arbeitsregime, z. B. wie ist die Ordnung der Arbeit aufgebaut, wer arbeitet wie mit wem, welche Arbeitskraftkategorien gibt es, wie ist die Kommando- und Kommunikationsstruktur auf der Arbeit usw. (3) Arbeitsrecht, z. B. gibt es kollektive arbeitsrechtliche Bestimmungen. Wie ist der Kündigungsschutz, wie sind Arbeitsverträge geregelt, welche Bedeutung haben formale Zertifikate auf Entlohnung etc. (4) Entwicklungs- und Anwendungsprozesse von Technik, z. B. wer arbeitet auf der Baustelle mit welchen Technologien, wer macht welche technischen Planungen und kommuniziert sie dann nach „unten“ weiter, wie ist der Technisierungs- und Automatisierungsgrad usw. (5) Konstitution des sozialen Akteurs, z. B. gibt es „Sozialpartner“ als kollektive Akteure, welche soziale Identität und Selbstverständnis haben die Arbeitskräfte, gibt es kollektive Verhandlungsformen auf der Arbeit, wie reproduziert sich die „Facharbeit“, gibt es überhaupt kollektive Akteure usw. (6) Soziale Sicherung, z. B. welche Rolle spielt ein fester Arbeitsplatz bei der sozialen Sicherung, gibt es einen besonderen Schutz durch Facharbeit, wie ist die Versorgung der Alten und Kranken geregelt, gibt es staatliche, kollektive oder private Versorgungssysteme, in welchem Verhältnis stehen diese zur organisierten Arbeit, d. h. gibt es einen Vorteil für gelernte Arbeiter usw. Diese verschiedenen Fragestellungen sind in ihrer spezifischen Bedeutung für den Projekterfolg von WEB-TT präzisiert bzw.

differenziert worden. Einige Erkenntnisse, die dazu gewonnen wurden, sind nun näher ausgeführt.

5.1 Administrativ-institutionelle Ordnung

Die administrativ-institutionelle Ordnung wurde zu Beginn bereits kurz angesprochen. Die Analyse dieser Dimension beinhaltet bspw. die Klärung wie die Bildungsabschlüsse beschaffen sind, ob es einen nationalen Qualifikationsrahmen gibt oder ob einheitliche Standards für Ausbildungsqualität oder Zertifizierungen existieren. Bei der Analyse dieser Dimension kann auf eine große Fülle struktur-funktionalistischer Studien der verschiedenen Länder zurückgegriffen werden. Im Projekt WEB-TT ist für Ägypten relevant, dass es keinerlei allgemein anerkannte Standards für Berufsausbildung bzw. Erwerbsqualifizierung gibt. Die Aktivitäten die in den letzten Jahren vor allem durch internationale Hilfe entwickelt wurden, sind nicht in allgemein verbindliche Regelungen überführt worden, dies gilt insbesondere für die National Skill Standards (vgl. TAHA 2011) wie auch für die Rahmenpläne, die von der Mission der Europäischen Union für viele Tätigkeitsbereiche ausformuliert wurden. Die große Dominanz des ägyptischen Bildungsministeriums in allen Fragen der Durchsetzung neuer Formate und Regularien in der Bildung schlägt hier durch, auch sind die Governance-Fähigkeiten der ägyptischen Verwaltung durch die Steuerung eines so komplexen Systems wie der ägyptischen Erwerbsqualifizierung überfordert. Im Projekt WEB-TT ist die Bedeutung des staatlichen Bildungssektors nicht zu vernachlässigen, obwohl das Projekt ausschließlich mit einem Partner aus der Privatwirtschaft arbeitet und für diesen die Qualifizierungsaktivitäten und die damit verbundenen Zertifikate entwickelt. In Ägypten ist es notwendig, eine Lizenz zu beantragen, wenn man als ausländischer Anbieter beabsichtigt, im Land anerkannte Bildungszertifikate zu vermarkten. Die vorliegenden Rahmenpläne der Mission der Europäischen Union wurden als Referenzsystem genutzt, um die deutschen betrieblichen Ausbildungsrahmenpläne auf ihre Stimmigkeit mit der anderen Logik ägyptischer Lehrpläne zu prüfen. Es zeigte sich, dass die deutschen Ausbildungsrahmenpläne, die die Mindeststandards der Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten beinhalten, sehr gut auf die auf reduzierte Fertigkeiten fokussierten Rahmenpläne aus Ägypten passen. Dies ermöglicht dem Projekt ein erfolgreiches und sehr praktikables Konzept zu entwickeln, wie die praktizierten Trainingsaktivitäten der überbetrieblichen Ausbildungszentren des Handwerks ohne unverhältnismäßigen Aufwand für Qualifizierungsaktivitäten in Ägypten erschlossen werden können.

5.2 Das betriebliche Arbeitsregime

Das betriebliche Arbeitsregime, also die Fragen wer arbeitet mit wem, wie ist die Arbeit organisiert usw. war für den Fortschritt des Projektes eine sehr wichtige, zu entschlüsselnde Dimension. In den Vorgaben des Mittelgebers wie auch in den Vorstellungen der deutschen Projektteilnehmer sollten und wollten wir die oberste nicht-akademische Ebene der Arbeit auf der Baustelle mit unseren Qualifizierungsmaßnahmen erreichen. Durch die Aufschlüsselung des betrieblichen Arbeitsregimes wurde ersichtlich, wie die Baustellenarbeit in Ägypten

organisiert ist, welche Rolle die einzelnen Arbeitskraftkategorien spielen und welche Personengruppe mit der obersten Ebene gemeint ist.



Abb. 3: Baustellenarbeit in Ägypten

Auf diesem Bild ist das Arbeitsregime gut auszumachen. Es handelt sich um die Momentaufnahme einer Industriebaustelle in Ägypten bei der Vorbereitung der Deckenbetonierung. Die Armierungsstähle sind alle bereits verlegt und verbunden. Es findet eine Besprechung auf der Baustelle statt. Man sieht insgesamt acht Personen, die sich am auffälligsten in ihrer Helmfarbe unterscheiden. Die vier Personen, die einen orangenen Helm tragen, gehören zur Ausführungsebene der Baufirma, die mit Ergänzungsarbeiten beschäftigt sind. Von ihnen abgesetzt steht eine Gruppe von fünf Personen, die, bis auf eine Person, alle einen weißen Helm tragen. Sie gehören ebenfalls zur ausführenden Baufirma. Es handelt sich um zwei Baustelleningenieure und zwei Foremen, die mit den Betonier- und Armierungsarbeiten betraut sind. Sie besprechen eine Bauzeichnung. Der Arbeiter mit dem orangefarbenen Helm könnte ein Skilled Worker des kleinen Bautrupps sein, in der Funktion eines Vorarbeiters, der zur Besprechung hinzugetreten ist. Auffällig ist, dass die Foremen und die Baustelleningenieure nicht an ihren Helmfarben zu unterscheiden sind, sondern sie sich nur in kleinen, individuellen Details unterscheiden lassen. Im Regelfall ist die Baustellenarbeit in Dreier-Trupps organisiert, die aus gelernten oder angelernten Arbeitern bestehen, aus einem Helfer und einem Handlanger. Die Qualifikation der Arbeiter wird im Regelfall bei der Einstellung durch ein informelles Assessment durch den Foreman festgelegt. Dies geschieht auf der Grundlage des Egyptian Code of Practice, also durch Erfahrung und Wissen, was gute Arbeit ausmacht, nicht durch formalisierte Verfahren (vgl. WOLF 2013c).

5.3 Die Konstitution des sozialen Akteurs

Aus der Perspektive der deutschen Berufsbildung und ihrer Ordnung ist die Rolle der Sozialpartner, Gewerkschaften und Arbeitsgeberverbände bei der Weiterentwicklung des dualen Systems und der Berufe von bekannter Bedeutung. Auch ist die Grundlage der deutschen dualen Berufsausbildung, die Selbstverwaltung und die starke organisatorische Rolle der verfassten Wirtschaft, vor allem der Kammern und der Innungen, eine Besonderheit, die in dieser ausdifferenzierten Form in anderen Ländern nicht anzutreffen ist. Die Idee einer Sozialpartnerschaft existiert in Ägypten nicht. Es gibt außer verschiedenen Zusammenschlüssen von Arbeitgebern zu Verbänden, keine verfasste Privatwirtschaft wie in Deutschland. Einzig der Verband der ägyptischen Investorenvereinigungen (Egyptian Federation of Investors' Association - EFIA) ist explizit mit Berufsausbildung auf betrieblicher Ebene beschäftigt. Eine formalisierte Einbeziehung der Gewerkschaften gibt es nicht. Die Interessen der Arbeitnehmer sind bei der Entwicklung der Erwerbsqualifizierung nicht berücksichtigt. Sie können sich nur informell, über Marktverhalten artikulieren. Bei den Recherchen vor Ort hat sich gezeigt, dass es in Ägypten keinen formalisierten kollektiven Akteur auf Seiten der Arbeitnehmerschaft gibt, der für die Ausprägung der Erwerbsqualifizierung eine Rolle spielt. Bei den Beobachtungsstichproben auf verschiedenen Arbeitsstellen auch außerhalb der Bauwirtschaft zeigte sich, dass an vielen Stellen die innerbetrieblichen Trainingsaktivitäten auf der Grundlage von Tradition, Erfahrung und Persönlichkeit durchgeführt werden. Erfahrene Arbeiter, von ihrer Ausstrahlung her „gestandene Handwerker“, führen die Ausbildung on-the-job durch. Eine Formalisierung und Systematisierung, wie wir sie aus Deutschland gewohnt sind, ist kaum anzutreffen. Obwohl die erfahrenen Arbeiter meist wenig qualitativ höherwertige und formalisierte Ausbildungen haben, sind sie in der Lage, sowohl Ausbildung durchzuführen als auch Arbeitergruppen anzuleiten.

Die ägyptischen Arbeiter, die auf den Baustellen unseres ägyptischen Projektpartners arbeiten, rekrutieren sich überwiegend aus dem informellen Sektor der ägyptischen Wirtschaft. In Ägypten arbeiten insgesamt 8 Mio. Menschen in der Bauindustrie, überwiegend als Tagelöhner ohne soziale Absicherung. Die Arbeiter (Bauarbeit ist in Ägypten männlich dominiert) rekrutieren sich aus stabilen Gemeinschaften, aus Handwerkerdörfern. In einer eigenen sozialen Struktur wird die Rekrutierung abgewickelt, ein Vorsteher, „Reyes“ genannt, verwaltet die Gelder und teilt die Arbeiter ein. Er sorgt auch für die Einhaltung der Regeln. Diese soziale Struktur grenzt sich sowohl von den Arbeitern, die in staatlichen Programmen ausgebildet wurden ab, als auch von Gelegenheitsarbeitern, die an Straßenkreuzungen auf Arbeitsaufträge warten (vgl. ASSAAD 1993, 929f.). Die Struktur erinnert an deutsche Innungs- bzw. althergebrachte Zunftorganisationen. In Ägypten gab es über sehr lange historische Zeiten Organisationen von Handwerkern und in osmanischer Zeit ein blühendes Zunftwesen (vgl. BAER 1964; GHAZALEH 1999). Formal gibt es in Ägypten keine Zünfte und Gilden mehr, jedoch hat sich die soziale Form weiter erhalten und einen erheblichen Einfluss auf Ausbildung. „[Traditional, Anm. St.W.] apprenticeships continue to serve more than just a training function. Besides learning the

necessary skills, the apprentice is socialized into becoming a member of fraternity of craftsmen by learning the values and behavioural patterns that make him an insider.” (ASSAAD 1993, 932).

Die Foremen unseres Projektpartners, die durch die Qualifizierungsmaßnahmen von WEB-TT zu betrieblichen Trainern weitergebildet werden sollen, kommen zum größten Teil aus diesem traditionellen Wirtschaftsbereich. Meist haben sie nach Abschluss der Technischen Sekundarschule eine Ausbildung im traditionellen Handwerk der Bauarbeit durchlaufen. Dort haben sie sich die Fachkenntnisse, die sie in ihrer täglichen Baustellenarbeit einbringen, angeeignet. Das Wissen aus der formalen ägyptischen Berufsausbildung hat ihnen keinerlei brauchbare Qualifikationen für ihre Tätigkeit gebracht. Laut unseres Unternehmenspartners verlassen die Techniker der Sekundarschulen diese als „Freshmen“, also unqualifiziert und ungelernt. Sie müssen dann von den Bauunternehmen weiter ausgebildet bzw. trainiert werden. Die Forcierung einer engeren Verzahnung moderner Formen der Erwerbsqualifizierung mit den tradierten Formen einer Handwerkerlehre ist ein wichtiges Vorhaben für die Weiterentwicklung der ägyptischen Erwerbsqualifizierung, insbesondere wenn man den Blick in die Geschichte der deutschen Berufsausbildung schweifen lässt, die ihre Stärke ja u. a. aus der Verzahnung von Tradition und Moderne gewann.

6 Die ersten Ergebnisse des Projekts WEB-TT

Das Projekt ist als großes Konsortialprojekt in zehn verschiedene Arbeitspakete aufgeteilt, die in unterschiedlicher Schwerpunktsetzung den Projekterfolg sichern. In Zusammenarbeit mit den betrieblichen Ausbildern hat sich das Konsortium WEB-TT nach Auswertung der gewonnenen Daten dazu entschieden, die Trainingsmaßnahmen durch angepasste mediale Bausteine, die sowohl lokal vor Ort als auch über das Internet zugänglich sind, zu unterstützen. Dadurch kann gesichert werden, dass die Baufacharbeiter, die in Ägypten häufig nur eine rudimentäre Schulbildung genossen haben und kaum lesen und schreiben können, durch den Einsatz von Bildern und erläuternden Audio-Sequenzen von den Qualifizierungsmaßnahmen profitieren. Die konkreten Trainingsmaßnahmen werden im ersten Schritt für einzelne Tätigkeiten aus verschiedenen Gewerken durchgeführt, wie SHK-Installateur, Fliesenleger, Verputzer, Maurer, Trockenbauer und Dachdecker. Da jedoch auf ägyptischen Baustellen eine gänzliche andere Organisationsstruktur als auf deutschen herrscht, die Qualifikationsvoraussetzungen und die Vorstellungen von notwendiger Qualifizierung sich sehr von Deutschland unterscheiden, kann im Projekt selbstverständlich nicht in einem Beruf ausgebildet oder in Berufskategorien qualifiziert werden. Das ägyptische Qualifikationskonzept orientiert sich sehr stark an einer on-the-job-Qualifikation mit eng umrissenen Tätigkeiten und Arbeitsaufgaben in der Logik angelsächsischer Trainings (vgl. WOLF 2013b). Die beteiligten überbetrieblichen Ausbildungszentren des Handwerks sind jedoch aus ihrer alltäglichen Praxis - die in der Umsetzung der Ausbildungsordnungen für die betriebliche Ausbildung besteht - in der Lage, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (competencies), die ein solches Qualifikationskonzept nachfragt, zu trainieren.

6.1 Train-the-Trainer-Maßnahme

Übereinstimmend haben sich die beteiligten Konsortialpartner des Projektes WEB-TT dazu entschieden, dass die Trainingsmaßnahmen nicht instruktionssystematisch, z. B. nach der Vier-Stufen-Methode oder anderen skill-training-Konzepten (vgl. GREINERT 1997; GREINERT 2000), sondern handlungssystematisch durchgeführt werden. In gemeinsamen Diskussionen einigten sich die beteiligten betrieblichen Ausbilder mit der wissenschaftlichen Begleitung, die vorgefundene hohe Problemlösungskompetenz ägyptischer Bauarbeiter, insbesondere der Foremen, zum Ausgangspunkt didaktischer Konzepte der Trainingsmaßnahmen zu machen. Die didaktisch-methodischen Arrangements richten sich nach konkreten Arbeitsaufgaben aus, die als problemhaltige Lern-Arbeitsaufgaben konzipiert sind (vgl. HOWE/ BERBEN 2006, 387f.). Die lernhaltige Strukturierung der Aufgabenstellung erfolgt nach dem didaktischen Konstrukt der vollständigen Handlung aus Informieren, Planen, Entscheiden, Durchführen, Kontrollieren und Bewerten. Damit ist einerseits sichergestellt, dass die Trainingsmaßnahmen den hohen Problemlösungsfähigkeiten entsprechen und auch den Transfer neuer Kenntnisse und Fertigkeiten in die etablierten Handlungsschemata der in der Praxis erfahrenen Fachkräfte ermöglichen wird.

Das unter Federführung der betrieblichen Ausbilder entwickelte Train-the-Trainer Konzept für die Foremen sieht vor, diese in einem zweiwöchigen Kurzkurs zu qualifizieren. Hierzu werden die Ausbildungsmaterialien, die entwickelten Berufsausbildungsbausteine genutzt, die später von den Foremen für ihre eigenen Trainingsaktivitäten bei ihren Arbeitern eingesetzt werden. Nach einer Einführungs- und Kennenlernphase werden im ersten Schritt die Foremen als „Auszubildende“ mit dem Trainingsmaterial und der Methode der vollständigen Handlung vertraut gemacht. In einem darauf folgenden Schritt müssen sie mit einem auf dem vorhergehenden fachlich aufbauenden Trainingsmaterial selbstständig unter betreuender Unterstützung durch einen betrieblichen Ausbilder Ausbildungsaktivitäten durchführen. Als Abschlussprüfung wird ein drittes, ebenfalls aufbauendes Trainingsmaterial genutzt, um eigenverantwortlich eine Ausbildungseinheit durchzuführen. Flankiert wird der Kurs durch eine Einheit zu berufspädagogischen Grundlagen. Dieser Train-the-Trainer Kurs wird mit einem Weiterbildungszertifikat einer deutschen, für die Ausbildung zuständigen Stelle formal abgeschlossen. In der Erprobung ist die Möglichkeit, diesen Kurs als Bestandteil der in der Vorbereitung befindlichen international anerkannten Zertifizierung Trainer made in Germany – AdA international anzurechnen (hier: Handlungsfeld drei - Durchführung von Ausbildung).

6.2 Zertifizierungsmodelle

Ein wichtiges Arbeitsfeld ist die Formulierung von Konzepten für die Zertifizierung der entwickelten Trainingsbausteine, sowohl für die Ausbilderschulungen als auch für die Trainingskurse selbst, die zu einem späteren Zeitpunkt durch die ägyptischen Ausbilder, unterstützt durch deutsches Fachpersonal, durchgeführt werden. Es hat sich frühzeitig im Projektverlauf gezeigt, dass es ein hoch komplexes Unterfangen ist, ein gängiges Zertifizierungsverfahren für internationale Aktivitäten deutscher Berufsbildner zu entwickeln.

Es existiert kein international anerkanntes Ausbildungszertifikat aus Deutschland unterhalb der vollständigen Berufsausbildung. Internationale Nachfrager nach deutscher Berufsaus- und Weiterbildung können ein Berufsausbildungszertifikat nach deutschen Regeln nur bei Absolvierung einer vollständigen Berufsausbildung von dreieinhalb Jahren und einer deutschen Facharbeiter- oder Gesellenprüfung angeboten bekommen. Ausnahmen müssen jeweils im Einzelfall realisiert werden und gelingen am wahrscheinlichsten im Rahmen organisierter staatlicher Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. BECKMANN/ SOMMER 2012). Aufgrund der hohen Regelungsdichte deutscher Ausbildungszertifikate und der politisch schwierigen Interessenslage bei den Sozialpartnern hinsichtlich formaler Qualifikation unterhalb der Facharbeiterausbildung (vgl. EHRKE/ NEHLS 2007) ist es bisher auch unmöglich, ein an deutschen Standards ausgerichtetes Berufsbildungszertifikat international zu platzieren. Die anderen internationalen Mitbewerber waren mit ihren Konzepten einer am Training-on-the-Job ausgerichteten Berufsausbildung und Zertifizierungsstrukturen erheblich erfolgreicher. Die international tätigen ausländischen Unternehmen, die ein training-on-the-job-Qualifizierungssystem in ihrem Unternehmen haben, können sich im Regelfall gar nicht vorstellen, dass man einen Lehrling über diese drei oder dreieinhalb Jahre ausbildet, da dieser doch für das Unternehmen arbeiten soll. Die Vorzüge und die Besonderheiten der deutschen Lehrlingsausbildung sind meist schwer zu vermitteln. Es ist erheblich Erfolg versprechender, wenn Aus- oder Weiterbildungsaktivitäten angeboten und zertifiziert werden können, die der Nachfrage nach kurzen Trainingszeiten gerecht werden. Durch die tatkräftige Unterstützung der Ausbildungszentren des Handwerks und ihrer Ausbilder ist ein erstes Konzept entwickelt worden, wie international anerkannte Zertifikate für Weiterbildungen, die den deutschen Qualitätsstandards entsprechen, organisiert und institutionell verankert werden können. Dieses sieht vor, die Aktivitäten im Ausland durch entsprechende, dort eingerichtete Organisationsstrukturen gemäß den deutschen Vorschriften formal zu unterstützen. Zum anderen müssen die entwickelten Qualifizierungsmaßnahmen so ausformuliert sein, dass eindeutig dokumentiert ist, welchen deutschen Referenzen, wie Qualifizierungsbausteine, Prüfungsordnungen und die gesetzlichen Rahmenpläne der Ausbildung sie folgen. Damit entsprechen sie den Vorschriften zur Nachqualifizierung und den Bedingungen zur Anmeldung zu einer Externenprüfung für anerkannte Aus- und Weiterbildungen (vgl. KRAMER o.J.). So kann einerseits die formale Anerkennung in Deutschland erleichtert und über die Organisationsstrukturen, wie bspw. einen Prüfungsausschuss, auch die Qualität der Ausbildung abgesichert werden.

7 Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag hat aufgezeigt, dass das Verständnis fremder Ordnung der Erwerbsqualifizierung auch in komplexen Konstellationen eines länderübergreifenden Forschungs- und Entwicklungsprojektes zum Transfer deutscher Berufsausbildung in Entwicklungs- und Schwellenländer pragmatisch und forschungspraktisch erreichbar ist. Trotz fehlender sozialwissenschaftlich-berufspädagogischer Forschungskomponenten im Projektdesign konnten diese Erkenntnisse gewonnen werden.

Das Vorgehen in dem Kooperationsprojekt mit einem Privatunternehmen der ägyptischen Bauindustrie ermöglichte die verschiedenen Dimensionen des arbeitskulturellen Hintergrundes von Erwerbsqualifizierung in Ägypten durch Beobachtungen auf Baustellen, Gesprächen mit Experten und der Auswertung von Literatur mit Methoden qualitativer Sozial- und Berufsbildungsforschung zu untersuchen. Die dabei gewonnenen Ergebnisse flossen fruchtbar in die weitere Projektkonzeption ein, so dass das Projekt trotz eines sehr schwierigen Umfeldes und zu Beginn größerer Unklarheiten über die Bedingungen und Voraussetzungen in Ägypten, erfolgreich arbeiten konnte. Es wurden angepasste Berufsbildungsbausteine und passende Trainingsmaßnahmen zur Weiterqualifizierung zu betrieblichen Ausbildern, angelehnt an die deutsche Ausbildereignungsverordnung entwickelt. Die „Train-the-Trainer Made in Germany Maßnahmen“ richten sich an die oberste nicht-akademische Ebene der Bautätigkeit unseres ägyptischen Partnerunternehmens, die dann mit den Berufsbildungsbausteinen ihrerseits die ihnen unterstellten Arbeiter qualifizieren werden. Abgestützt durch das theoretische Konzept der Arbeitskultur konnten Verfahren und Dienstleistungen entwickelt werden, die ein hohes Potenzial zum Transfer in andere Branchen der ägyptischen Wirtschaft wie auch in andere Länder der Region haben.

Literatur

ABRAHART, A. (2003): Egypt. Review of Technical and Vocational Education and Training. Online: http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1126210664195/1636971-1126210694253/Egypt_Country_Report.pdf (03-07-2009).

AMER, M. (2007): Transition from Education to Work. Egypt Country Report. ETF Working document, January 2007, unveröffentlicht.

ASSAAD, R. (1993): Formal and informal institutions in the labor market, with applications to the construction sector in Egypt. In: World Development, H. 6, 925–939.

BAER, G. (1964): Egyptian guilds in modern times. Jerusalem.

BECKMANN, B./ SOMMER, H. (2012): Industrienähe Berufsbildung in Asien – Kooperationsprojekte in China und Vietnam. In: Berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, H. 134, 46-49.

DIFID-WB COLLABORATION (2005): Integrating TVET into the Knowledge Economy: Reform and Challenges in the Middle East and North Africa. European Training Foundation; Weltbank. Turin, Washington.

EHRKE, M./ NEHLS, H. (2007): „Aufgabenbezogene Anlernung“ oder berufsbezogene Ausbildung? Zur Kritik der aktuellen Modularisierungsdebatte. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP, H. 1, 38-42.

EICHHORST, W./ RODRIGUEZ-PLANAS, N./ SCHMIDL, R./ ZIMMERMANN, K. F. (2012): A Roadmap to Vocational Education and Training Systems Around the World. Bonn.

FROST, J. (2008): Returns to Qualification in Informal Employment: A Study of Urban Youth in Egypt. Masterarbeit. München.

GHAZALEH, P. (1999): Masters of the trade. Crafts and craftspeople in Cairo, 1750-1850. Kairo.

GILL, I. S./ HEYNEMAN, S. P. (2000): Arab Republic of Egypt. In: GILL, I. S./ FLUITMAN, F./ DAR, A. (Hrsg.): Vocational education and training reform. Matching skills to markets and budgets; a joint study of the World Bank and the International Labour Office. Oxford, 401-429.

GREINERT, W.-D. (1997): Konzepte beruflichen Lernens - unter systematischer, historischer und kritischer Perspektive. Stuttgart.

GREINERT, W.-D. (Hrsg.) (2000): Organisationsmodelle und Lernkonzepte in der beruflichen Bildung. Analytische Grundlagentexte. Baden-Baden.

GRUNWALD, E./ BECKER, B. (2009): Success in reforming the TVET system and shaping the society. Mubarak-Kohl Initiative for Dual System – The Case of Egypt –. INAP Conference, TURIN 17-18. September 2009. Turin.

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

HARTMANN, S. (2008): The Informal Market of Education in Egypt. Private Tutoring and Its Implications. Institut für Ethnologie und Afrikastudien. Department of Anthropology and African Studies. Online: <http://www.ifeas.uni-mainz.de/workingpapers/AP88.pdf> (22-06-2009).

HOWE, F./ BERBEN, T. (2006): Lern- und Arbeitsaufgaben. In: RAUNER, F. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld, 384–390.

ILO (INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION): Department of Statistics. Online: <http://www.ilo.org/stat/> (27-04-2013).

KRAMER, B. (o.J.): Good Practice und Standards in der Nachqualifizierung für die Zulassung zur Externenprüfung. Düsseldorf.

KRIENER, J. (2013): Bildung in den arabischen Staaten. In: ADICK, C. (Hrsg.): Bildungsentwicklungen und Schulsysteme in Afrika, Asien, Lateinamerika und der Karibik. Münster, 23-42.

SCHNEIDER, V. (2004): Die Mubarak-Kohl-Initiative: Einführung kooperativer (dualer) Berufsausbildung in Ägypten. Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft. Diplomarbeit im Studiengang Berufspädagogik an der Fakultät I der Technischen Universität Berlin. Berlin.

TAHA, A. (2011): National Skill Standards for Egypt. 6. BIBB-Berufsbildungskongress 2011, Forum 5. Berlin.

WOLF, S. (2011): Arbeitskultur und der Transfer von Berufsbildungselementen in andere Länder. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, H. 4, 543-567.

WOLF, S. (2012): Das Projekt WEB-TT in Ägypten. In: BAG-Report Bau-Holz-Farbe, H. 2, 32-37.

WOLF, S. (2013a): Bedarfsorientierte Lehrplanentwicklung in der Berufsbildungszusammenarbeit mit Entwicklungs- und Schwellenländern. In: BECKER, M./ GRIMM, A. (Hrsg.): Kompetenzorientierung und Strukturen gewerblich-technischer Berufsbildung. – Berufsbildungsbiographien, Fachkräftemangel, Lehrerbildung – . Bielefeld, 95-114.

WOLF, S. (2013b): The need approach for curriculum development in the TVET cooperation with developing countries – CBET meets Work-Process oriented Curriculum Design. In: MAURER, M. (Hrsg.): Policy Transfer in Vocational Skills Development Revisited. Frankfurt (Main) [u.a.], eingereicht.

WOLF, S. (2013c): Vermittlung angepasster deutscher Berufsbildungselemente in der ägyptischen Bauindustrie – Herausforderungen für betriebliche Ausbilder. In: RANGOSCH-SCHNECK, E. (Hrsg.): Beruf-Bildung-Migration. Beiträge zur Qualifizierung des Beruflichen Bildungspersonals aus der Perspektive Migration. Baltmannsweiler, eingereicht und angenommen.

Zitieren dieses Beitrags

WOLF, S. (2013): Berufsbildung in einer jungen Gesellschaft im Aufbruch – Arbeitskultur und der Transfer deutscher Ausbildung in die ägyptische Bauindustrie. In: *bwp@* Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 03, hrsg. v. MEYSER, J./ KUHLMIEIER, W./ BAABE-MEIJER, S., 1-16.

Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ft03/wolf_ft03-ht2013.pdf

Der Autor



Dr. STEFAN WOLF

Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre
Technische Universität Berlin, MAR 1-4

Marchstr. 23, 10587 Berlin

E-mail: s.wolf@tu-berlin.de

Homepage: <http://www.ibba.tu-berlin.de/>