

Marktstudie Südafrika

für den Export beruflicher
Aus- und Weiterbildung



TRAINING – MADE IN GERMANY

EINE INITIATIVE VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Marktstudie Südafrika

für den Export beruflicher
Aus- und Weiterbildung

iMOVE[®]

TRAINING – MADE IN GERMANY

Impressum

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

Projektleitung: Dr. Thorsten Mrosek

Inhalt: Deutsche Industrie- und Handelskammer für das südliche Afrika
47, Oxford Road, Forest Town 2193
Johannesburg, South Africa
P.O. Box 87078, Houghton 2041
Tel: +27 (0)11 486 2775
Fax: +27 (0)11 486 3625
info@germanchamber.co.za
www.germanchamber.co.za

Autoren: Frank Aletter, Anna Lena Wachter, Claudia Markwardt
Redaktion: Thomas Schwarz, Selina Topp

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

Druck: print24

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

Diese Publikation wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt grundsätzlich bei iMOVE, für spezifische Inhalte bei der Deutschen Industrie- und Handelskammer für das südliche Afrika.

Bildquellennachweis: about.gautrain: S. 19; AHK: S. 18; DB Schenker 2009/Stefan Warter: S. 7; fotolia: S. 14; GTZ 2009: S. 25, 26; iiz-ddv international: S. 29; joanabreidenbach: S. 13; PHSG, PRO: S. 22; risefoundation: S. 20; sidint: S. 21; Southern African-German Chamber of Commerce and Industry: S. 12, 23, 27; uganda09 2009: S. 8

Inhalt	
Abkürzungen	6
Zusammenfassung	7
1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen	8
1.1 Wirtschaftsleistung, Wirtschaftsbranchen, Investitionsfelder	8
1.2 Bevölkerung, Urbanisierung, Arbeitsmarkt	10
1.3 Außenwirtschaft, Importe aus Deutschland und Wettbewerber	10
1.4 Technologielevel und Schlüsseltechnologien	11
1.5 Wirtschafts- und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen	12
1.6 Wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen zu Deutschland	12
2 Bildungssystem	14
2.1 Schulsystem	14
2.2 Hochschulbildung	16
2.3 Berufsbildung	17
2.4 Fort- und Weiterbildung	19
2.5 Bildungspolitische Rahmenbedingungen	20
2.6 Gesellschaftlich-kulturelle Stellung von Bildung	21
2.7 Spezifische Bildungsthemen	21
2.8 Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung	22
3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten	23
3.1 Status, Entwicklung und Bedarf im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung	23
3.2 Inländische Bildungsträger im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung	24
3.3 Internationale Anbieter im Bereich Aus- und Weiterbildung	25
3.4 Deutsche Anbieter im Bereich Aus- und Weiterbildung	25
3.5 Fachliche Rahmenbedingungen	27
3.6 Finanzielle Rahmenbedingungen	28
3.7 Politische Rahmenbedingungen	28
3.8 Rechtliche Rahmenbedingungen	29
4 Informationsangebote, Kontakte und Marketingmöglichkeiten	31
4.1 Relevante Institutionen	31
4.2 Relevante Messen	35
4.3 Allgemeine Informationen	36
4.4 Befragte Personen	36
Quellen- und Literaturverzeichnis	37

Abkürzungen

AA	Auswärtiges Amt	gtai	Germany Trade & Invest
ABET	Adult Basic Education & Training	GTZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH
ADP	Africa Drive Project	IMF	International Monetary Fund
AHK	Auslandshandelskammer	InWEnt	Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH
ALN	Adult Learning Network	KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
ANC	African National Congress	NCV	National Certificate Vocational
ap	Associated Press	NRO	Nichtregierungsorganisation
AvH	Alexander von Humboldt-Stiftung	NSA	National Skills Authority
BEE	Black Economic Empowerment	NSC	National Senior Certificate (Matric)
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung	NSF	National Skills Fund
BIP	Bruttoinlandsprodukt	NQF	National Qualifications Framework
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung	PAG	Professional Assignment Group
BTC	Buildings Training Center	PPP	Private Practice Partnership
CATS	Commercial Advancement Training Scheme	RU Bochum	Ruhr-Universität Bochum
CIA	Central Intelligence Agency	SAQA	South African Qualifications Authority
CTSA	Continental Tyre South Africa	SETA	Sector Education and Training Authority
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst	SETI	Science, Engineering and Technology Institutions
DASSIE	Distributed Advanced Strategic System for Industrial e-Learning	SMEDP	Small and Medium Enterprises Development Programme
DAV	Deutsche Arbeitsvermittlung Südafrika	SSP	Skills Support Programme
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft	SSF	Sector Skills Fund
DoBE	Department of Basic Education	TDCA	Trade, Development and Cooperation Agreement
DoE	Department of Education (jüngst separiert in DoBE, DoHET)	UNIDO	United Nations Industrial Development Organization
DoHET	Department of Higher Education and Training	UNISA	University of South Africa
DoL	Department of Labour	UNDP	United Nations Development Programme
DoNT	Department of National Treasury	UP	University of Pretoria
dti	Department of Trade and Industry	UWC	University of the Western Cape
dvv	Deutsche Volksschul-Verbände	WB	Weltbank
FET	Further Education and Training Colleges		
FIFA	Fédération Internationale de Football Association		

Zusammenfassung

Südafrika ist der wichtigste Markt im südlichen Afrika. Seit der Gründung der Republik 1994 hat das Land insbesondere im wirtschaftlichen Bereich große Erfolge erzielt. Diese Fortschritte tragen dazu bei, dass sich auch der Bildungssektor rasant entwickelt hat und dort weiterhin Wachstumspotenzial besteht. Die Beseitigung der Folgen der Apartheid ist eines der obersten Ziele der südafrikanischen Regierung, weshalb die Verbesserung der schulischen Bildung zu den wichtigsten politischen Themen gehört. Dagegen wurde der Bereich der beruflichen Bildung lange Zeit vernachlässigt. Somit besteht gerade in diesem Bereich großer Nachholbedarf.

Der Aus- und Weiterbildungsmarkt ist aufgrund der Vielzahl nationaler und internationaler Anbieter hart umkämpft. Trotzdem ergeben sich für ausländische Anbieter gute Chancen, im südafrikanischen Weiterbildungsmarkt Fuß zu fassen. Das verschulte System in Südafrika zu modernisieren und die theoretische Ausbildung stärker mit praktischen Erfahrungen zu verbinden, sollte im Fokus neuer beruflicher Bildungs-

angebote stehen. Hier besteht besonders für deutsche Anbieter die Möglichkeit sich einzubringen, da sie aufgrund des dualen Bildungssystems in Deutschland viel Erfahrung mit der Verbindung von theoretischen Lerninhalten und praktischer Tätigkeit haben.

Entsprechend den örtlichen Rahmenbedingungen bieten sich vor allem Kooperationen mit den *Public Further Education and Training (FET) Colleges*, (Fern-)Universitäten und mit etablierten Wirtschaftsunternehmen vor Ort an. Auf diese Weise kann der direkte Kontakt zu den Nachfragern hergestellt werden.

Ebenfalls zwingend erforderlich ist die Zusammenarbeit mit der *South African Qualifications Authority (SAQA)* und der entsprechenden *Sector Education and Training Authority (SETA)*, um die geplanten Angebote im *National Qualifications Framework (NQF)* zu verankern. Dies trägt zum einen zu einer höheren Anerkennung der Angebote bei, ermöglicht aber auch die finanzielle Unterstützung durch den *National Skills Fund (NSF)* oder den *Sector Skills Fund (SSF)*.



Teilnehmer am DB Schenker Learnership

1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen

1.1 Wirtschaftsleistung, Wirtschaftsbranchen, Investitionsfelder

Südafrika ist der wirtschaftlich bedeutendste Staat des afrikanischen Kontinents. Im Jahr 2009 wurde knapp ein Viertel des afrikanischen Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Südafrika erwirtschaftet (vgl. IMF 2009). Südafrika liegt damit im weltweiten Vergleich auf Platz 26 und ist mit einem Anteil von 40 % an der gesamtafrikanischen Produktion zugleich der industriell produktivste aller afrikanischen Staaten (vgl. CIA – The World Factbook 2009). Bei einem Anteil von 6 % an der Gesamtbevölkerung des Kontinents sind 50 % der

gesamtkontinentalen Kaufkraft hier gebündelt (vgl. dti 2009). Südafrika verzeichnet außerdem mehr als 45 % aller Mineralvorkommen des Kontinents. Südafrikas Anteil am globalen Bruttoinlandsprodukt liegt hingegen nur bei 0,69 % (vgl. UNIDO 2009).

Zwischen 2001 und 2008 lag das Wachstum des südafrikanischen BIP bei durchschnittlich über 4 % pro Jahr. 2008 verlangsamte sich das Wachstum, bedingt durch die weltweite Finanz- und Weltwirtschaftskrise in Verbindung mit internen Faktoren. Die Folge war ein negatives Wirtschaftswachstum im Jahr 2009.

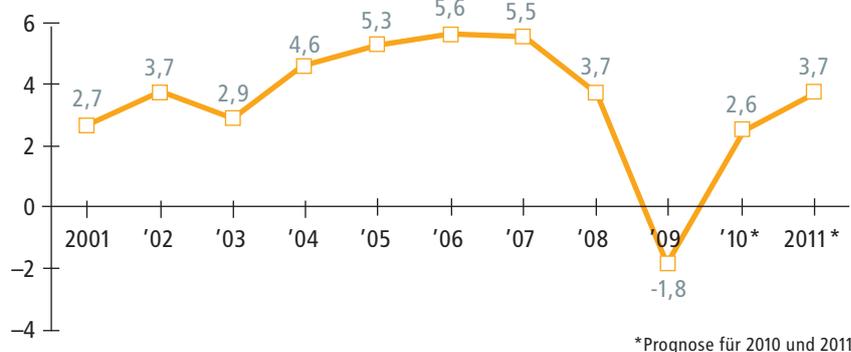
Mit einer Fortsetzung dieses Trends ist nach Prognosen für 2010 und 2011 jedoch nicht zu rechnen. Vielmehr werden für das laufende und kommende



Bauarbeiter in einer südafrikanischen Provinz

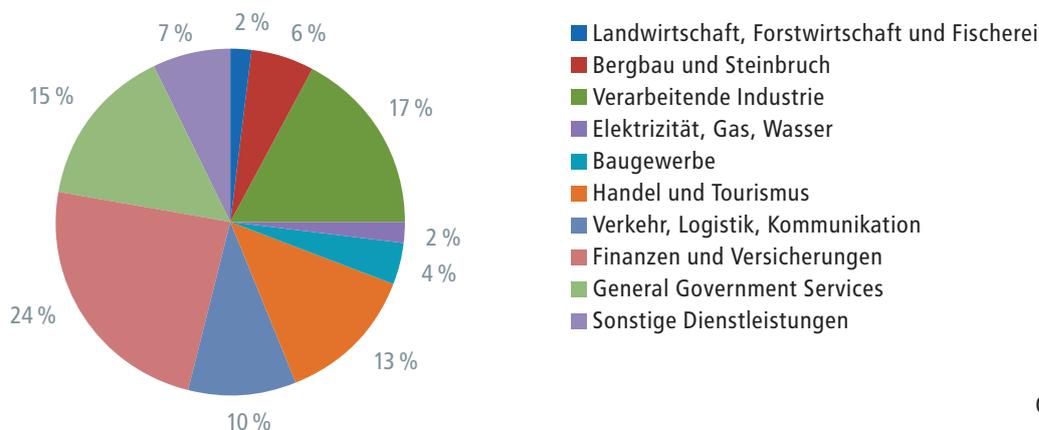
1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen

Reale BIP-Entwicklung in Südafrika



Quelle: gtaI 2010

Bedeutung der Wirtschaftssektoren 2. Quartal 2010 (prozentualer Anteil am BIP)



Quelle: gtaI 2010

Jahr Wachstumszahlen von deutlich über 2 bzw. 3 % prognostiziert.

Zwei Drittel des südafrikanischen BIPs werden in den Bereichen „Finanzen und Versicherungen“, „General Government Services“ und der verarbeitenden Industrie erwirtschaftet. Der verarbeitende Sektor konzentriert sich dabei auf wenige Kernräume in der Provinz Gauteng (Johannesburg/Pretoria), in Durban, Kapstadt, Port Elizabeth und East London. Dagegen verliert der Landwirtschaftssektor seit Jahren mehr und mehr an Bedeutung (vgl. Statistics South Africa 2010).

Der wichtigste Sektor für ausländische Direktinvestoren ist neben den bereits genannten Bereichen vor allem der Bergbau.

Besonders für Subsahara-Afrika ist Südafrika von zentraler Bedeutung, da es für diese Staaten als Transport- und Warenumschlagszentrum dient. Mit dem *O. R. Tambo International Airport* in Johannesburg, dem meistfrequentierten Flughafen Afrikas, und dem hochmodernen Tiefseehafen in Durban verfügt Südafrika über die beiden bedeutendsten Warendrehkreuze im südlichen Afrika.

1.2 Bevölkerung, Urbanisierung, Arbeitsmarkt

In Südafrika leben fast 50 Mio. Menschen, das entspricht der fünftgrößten Bevölkerung eines Landes des afrikanischen Kontinents. Die bevölkerungsreichsten Provinzen Südafrikas sind Gauteng und KwaZulu-Natal mit jeweils mehr als zehn Mio. Einwohnern (vgl. Statistics South Africa 2010). Bedingt durch Abwanderung in die urbanen Ballungsgebiete leben inzwischen über 60 % der Bevölkerung in Städten (vgl. CIA – The World Factbook 2008). Fast 80 % der Einwohner Südafrikas sind Afrikaner. Der Rest der Bevölkerung setzt sich zusammen aus Farbigen (8,7 %), Weißen (9,2 %) und Asiaten/Indern (2,7 %) (vgl. Statistics South Africa 2010).

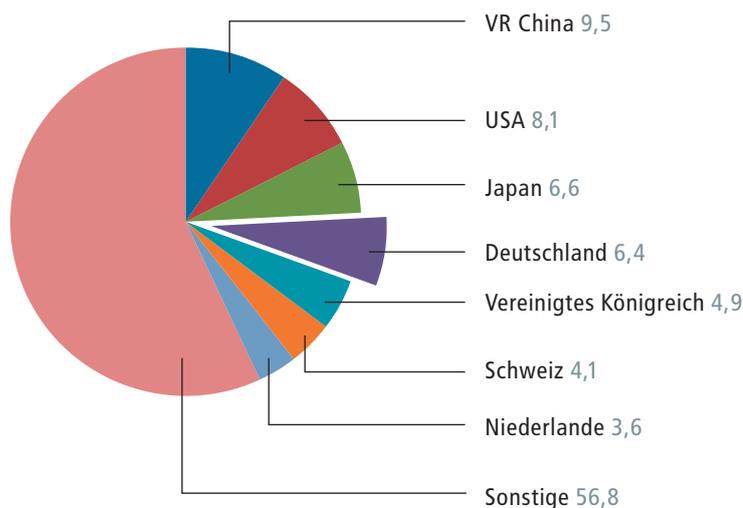
Ein großes sozioökonomisches Problem Südafrikas ist die extrem hohe Arbeitslosigkeit. Offiziell lag diese zwischen April und Juni 2010 bei 25,3 % und im selben Vorjahreszeitraum bei 23,6 % (vgl. Statistics South Africa 2010). Inoffizielle Angaben sprechen von einer Arbeitslosenquote von über 40 %.

1.3 Außenwirtschaft, Importe aus Deutschland und Wettbewerber

Der südafrikanische Außenhandel ging 2009 um fast 25 % zurück. Bedingt durch eine verringerte Nachfrage nach Rohstoffen und Automobilen, beides wichtige Exportprodukte Südafrikas, gingen die Exporte um knapp 21 % auf 524 Mrd. ZAR zurück. Durch die verringerte Industrieproduktion wurden geringere Mengen an Vorprodukten benötigt und dies führte, im Zusammenspiel mit den Auswirkungen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Kaufkraft der südafrikanischen Bevölkerung, zu einem massiven Rückgang der Importe um 28 % auf 540 Mrd. ZAR.

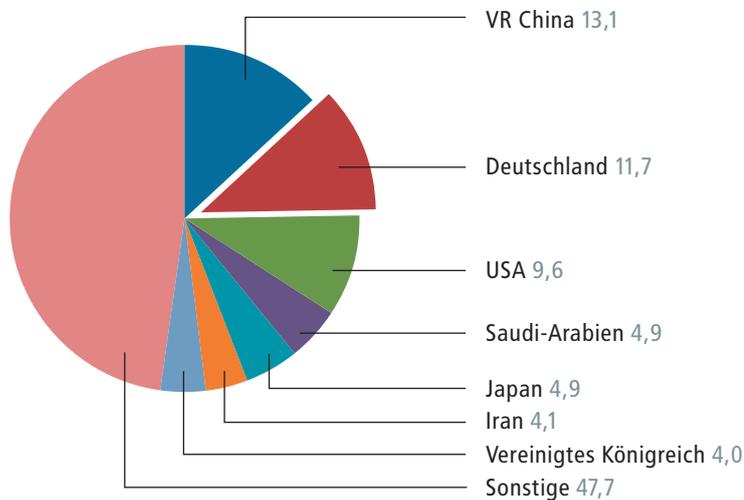
Das zwischen Südafrika und der Europäischen Union seit 2000 bestehende Handelsabkommen *Trade and Development Cooperation Agreement (TDCA)* bewirkte bis zum Einsetzen der weltweiten Krise einen deutlichen Handelsaufschwung zwischen beiden Partnern.

Hauptabnehmerländer 2009 (prozentualer Anteil)



Quelle: gtaI 2010

Hauptlieferländer 2009 (prozentualer Anteil)



Quelle: gtai 2010

Es ist davon auszugehen, dass dieser Trend sich im Zuge des weltweiten Aufschwungs fortsetzen wird. (vgl. AA 2010)

Zwar hat Deutschland den Rang als wichtigster Direktinvestor in Südafrika 2009 an China verloren, trotzdem zählt Deutschland nach wie vor zu den wichtigsten Handelspartnern. Schwerpunktbranchen für den deutsch-südafrikanischen Im- und Export sind vor allem der Automobilsektor, die chemische Industrie, der Maschinenbau sowie die Elektrotechnik. (vgl. ebd. 2010)

1.4 Technologielevel und Schlüsseltechnologien

Südafrika verfügt über weltweit anerkannte Qualitätsstandards und ist führend auf einigen Gebieten der technologischen Forschung, wie zum Beispiel in der Bergbautechnologie, der Herstellung synthetischer Treibstoffe und in Bereichen der Rüstungsindustrie. Weitere technologische Schwerpunkte liegen in den Bereichen Energie, Stahlproduktion, Tiefbergbau, Telekommunikation und Informationstechnologie.

Die universitäre Landschaft Südafrikas ist vielfältig und die Institutionen haben zumeist ein gutes Niveau. Das Land verfügt zudem über so genannte *Technikons* (auf Technologie spezialisierte Hochschulen und Universitäten) und weitere Forschungseinrichtungen (*Science, Engineering and Technology Institutions – SETI*), welche zusammen mit vielen in der Forschung tätigen privaten Firmen eine gute infrastrukturelle Basis für Forschung und Technologie bilden (vgl. BMBF 2006).

1.5 Wirtschafts- und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen

Seit Ende des Apartheid-Systems haben sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen durchgehend verbessert. Die von Nelson Mandela, Thabo Mbeki bzw. Jacob Zuma geführten Regierungen haben mit wirtschaftlichen Reformen eine wettbewerbsfähige, liberale Marktwirtschaft geschaffen. Eines der zentralen Anliegen der südafrikanischen Regierung war und ist es, die Wirtschaft von einer ressourcenbasierten zu einer wissensbasierten Ökonomie zu entwickeln. Dabei hat sich der *African National Congress (ANC)* für die bis 2014 laufende Legislaturperiode fünf politische Schwerpunkte gesetzt: Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, Verbesserung des Bildungssystems, Entwicklung des ländlichen Raumes, Ausbau der Gesundheitsreform, Kampf gegen Kriminalität und Korruption.

1.6 Wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen zu Deutschland

Deutschland gehört seit Jahren zu den größten Abnehmern südafrikanischer Güter. Im Umkehrschluss gehört Südafrika zu den bedeutendsten nicht europäischen Importländern Deutschlands.

Die bilateralen politischen Beziehungen haben sich seit 1994 zu einer Zusammenarbeit auf hohem Niveau entwickelt. Dabei dient seit 1996 die *Deutsch-Südafrikanische Binationale Kommission* als Rahmen für diese Kooperation. Die breit gefächerten und intensiven Beziehungen werden von beiden Ländern durch regelmäßige hochrangige politische Besuche begleitet.

Einige deutsche Bundesländer unterhalten enge Kontakte mit südafrikanischen Provinzen und führen dort Projekte der wirtschaftlichen Zusammenarbeit durch. So bestehen beispielsweise Partnerschaften zwi-



schen Bayern und Gauteng sowie dem Western Cape, zwischen Baden-Württemberg und Kwazulu-Natal, zwischen Nordrhein-Westfalen und Mpumalanga, zwischen Sachsen und dem Free State sowie zwischen Niedersachsen und dem Eastern Cape (vgl. AA 2010).

Ebenso lebhaft sind die Kulturbeziehungen zwischen Deutschland und Südafrika. Schwerpunkte der Zusammenarbeit sind:

- Hochschul- und Wissenschaftskooperation
- Kulturaustausch (Deutsche Kulturwochen)
- Förderung der deutschen Sprache
- Kooperation im Medienbereich
- Kooperation im Sport (WM 2006 und WM 2010)

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD), die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) und die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) sind in Südafrika gut platziert. Des Weiteren existieren derzeit über 90 formalisierte Hochschul-Kooperationsabkommen.

Der DAAD unterhält seit 1997 ein Informationsbüro zur Stipendienberatung an der Witwatersrand-Universität in Johannesburg. Wichtigstes Instrument der Zusammenarbeit ist der Austausch von postgraduierten Studierenden und von Wissenschaftlern. Der DAAD vergab 2009 rund 150 Stipendien für das Studium in Deutschland.

Die AvH vergab bisher insgesamt 232 Forschungsstipendien für qualifizierte Wissenschaftler. Darüber hinaus bestehen binationale Kooperationen der Leibniz-Gemeinschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft und der DFG mit südafrikanischen Institutionen, um den wissenschaftlichen Austausch zwischen den beiden Ländern zu fördern.

1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen



Fußballprojekt während der „Deutschen Kulturwochen“

Im Rahmen der Afrika-Initiative des Auswärtigen Amtes (AA) im Jahr 2009 wurde das Südafrikanisch-Deutsche Fachzentrum für Entwicklungsforschung und Strafjustiz an der University of the Western Cape (UWC) eröffnet. Die von der Universität Bochum und der Humboldt-Universität zu Berlin gegründete Einrichtung fördert die Entwicklung moderner Hochschulstrukturen und trägt zur Ausbildung von qualifiziertem Fach- und Führungspersonal bei.

Das Goethe-Institut und die Deutsche Botschaft Pretoria veranstalteten zur Begleitung der FIFA-Fußballweltmeisterschaft die Deutschen Kulturwochen. Das für den Kulturaustausch verantwortliche Goethe-Institut hat seit 1995 seinen Sitz in Johannesburg. Hinzu kommt ein Zentrum in Kapstadt. Seit Mitte 2002 ist es auch Regionalinstitut für Subsahara-Afrika.

2 Bildungssystem

2.1 Schulsystem

In Südafrika gibt es rund 26.000 Schulen, von denen etwa 20 % weiterführende und 20 % Kombinationen aus Grund- und weiterführenden Schulen sind. Bei den übrigen Schulen handelt es sich um Grundschulen. Es werden etwas mehr als 1.000 Privatschulen unterhalten. 2008 besuchten ca. 12,3 Mio. Schüler Grund- und weiterführende Schulen, wobei davon 2,6 % auf private Schulen entfielen (vgl. DoE 2010).

Durch den *National Qualifications Framework* (NQF) werden die Grenzen für ein einheitliches Qualitätssystems im Bereich der Schul- und beruflichen Bildung geschaffen. Die ersten neun Schuljahre (Grades) stellen den Bereich der *Basic Education* dar. Für diesen Teil der schulischen Bildung wurde bereits im Jahr 1994 die Schulpflicht eingeführt. Nach Abschluss des 9. Grades erwerben die Schüler das *General Education and Training Certificate*, womit auch die Schulpflicht endet.

Dieser Abschluss stellt den so genannten *NQF-Level 1* dar.

An den 9. Grade schließt sich der Bereich der *Further Education* an. Hier besteht für die Schüler die Möglichkeit, nach dem 12. Grade die so genannte *Matric* (Matrikulation) abzulegen, welche offiziell als *National Senior Certificate* bezeichnet wird und mit dem Deutschen Abitur vergleichbar, jedoch nicht gleichzusetzen ist.

Im Jahr 2009 haben 60,6 % aller Schüler ihre *Matric* bestanden. Die bestandene *Matric* ist Voraussetzung für eine akademische Laufbahn, berechtigt aber nicht automatisch zum Besuch einer Hochschule. Hierfür werden bestimmte Anforderungen an den Abschluss des Schülers gestellt, welche teilweise von den Universitäten selbst festgelegt werden können.

Das beste Drittel jedes Jahrgangs qualifiziert sich für einen Universitätszugang, ein weiteres für den Zugang



Das mehrstufige Schulsystem Südafrikas

Band	School Grades	NQF Level	Qualifications
HIGHER		8	Doctor's degree
		7	Master's degree
			Honour's degree
			Postgraduate diploma
		6	General first degree
			Professional first degree postgraduate
			Bachelor's degree
		5	First diploma
			Higher certificate
			Certificate
FURTHER	12	4	Diplomas
	11	3	Certificates
	10	2	
GENERAL	9	1	Grade 9 /Adult Basic Education and Training level 4
	8		
	7		
	6		
	5		
	4		
	3		
	2		
	1		
	R		

Quelle: DoE 2010

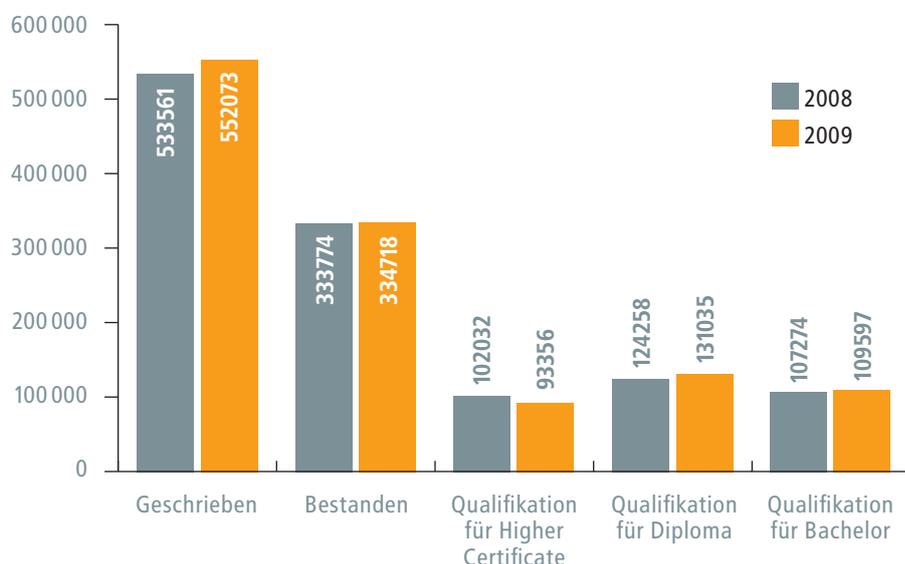
zu den technischen Hochschulen (Technikons) und das verbleibende Drittel erhält die Zugangsberechtigung für die *Further Education and Training Colleges* (FET-Colleges). Dort haben die Schüler die Möglichkeit, das *National Certificate Vocational (NCV)* zu erwerben. Dieser Abschluss wurde 2007 neu eingeführt und soll außerdem auch Grade-9-Absolventen eine berufspraktische Alternative zu den Grades 10 bis 12 bieten.

Trotz intensiver Anstrengungen seitens der südafrikanischen Regierung in den vergangenen Jahren besteht im Bildungsbereich nach Einschätzung der befragten Experten weiterhin Nachholbedarf. Nationale und internationale Beurteilungen kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass viele Schüler nicht das für sie vorgesehene Leistungsniveau erreichen. Nach Einschätzung der D-A-V Professional Placement Group (PTY) Ltd. ist das Niveau in den letzten Jahren sogar leicht rückläufig.

Die nachfolgende Statistik gibt den Ausbildungsgrad der über 20-Jährigen wieder. Daraus ergibt sich, dass im Jahr 2009 25% der Bevölkerung maximal die Primary School abgeschlossen haben. Mindestens die Matric haben nur etwas mehr als 30% erreicht. Die Statistik macht ebenfalls deutlich, dass der Anteil der Bevölkerung ohne oder mit nur niedriger Schulbildung in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken ist.

Hinsichtlich des Bildungsniveaus ist zwischen privaten und öffentlichen Schulen zu unterscheiden. Während die privaten Bildungsinstitutionen im Wesentlichen westliche Standards erfüllen, werden die öffentlichen Schulen und Bildungseinrichtungen häufig als schwach eingestuft. Gründe für das niedrige Niveau an öffentlichen Schulen (und einigen Universitäten) sind das oftmals schlecht ausgebildete Lehrpersonal, mangelnde oder veraltete Ausstattung und überfüllte Klassen. Hier besteht nach Einschätzung der befragten Experten

Matricabsolventen und Qualifikationen im Vergleich 2008 zu 2009



Quelle: DoE 2009

erheblicher Nachholbedarf vor allem bei der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte.

Es ist zu beachten, dass sich die dargestellten Unterschiede zwischen den öffentlichen und privaten Schulen fast ausschließlich auf die Ballungsgebiete beziehen. In den ländlichen Gegenden gibt es kaum private Bildungseinrichtungen. Dies hat zur Folge, dass beim Bildungsniveau ein deutliches Gefälle zum Nachteil der ländlichen Gebiete besteht.

2.2 Hochschulbildung

Nach einer tief greifenden Reform gibt es seit 2005 insgesamt 23 Hochschulen in Südafrika. Neben den elf klassischen Universitäten gibt es sechs technische Universitäten (so genannte *Technikons*) sowie sechs übergreifende Universitäten (*Comprehensive Universities*).

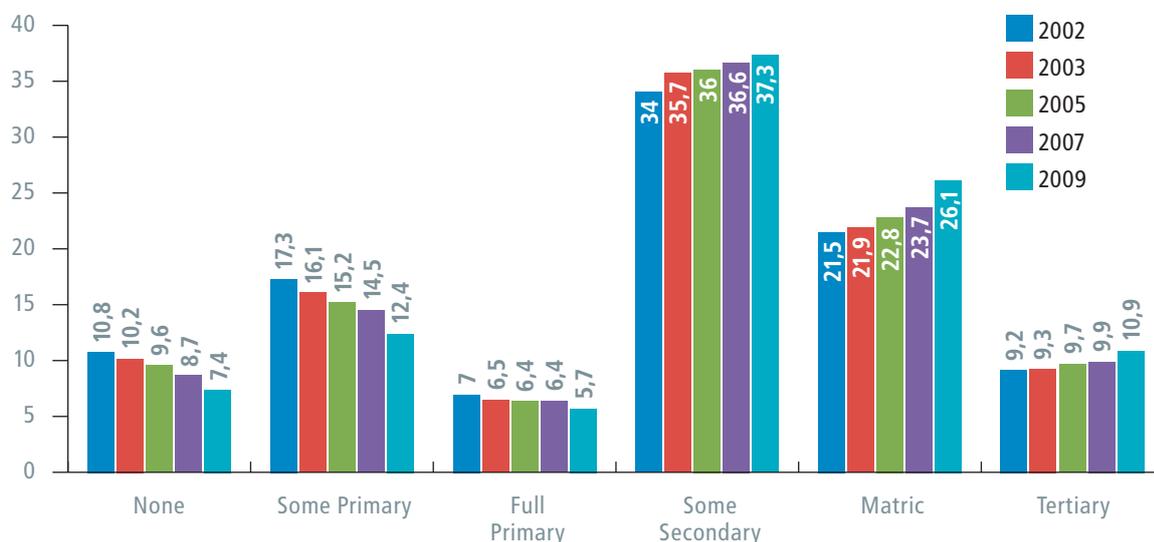
Angelehnt an das britische Bildungssystem können Studierende in Südafrika nach drei Jahren den Bachelor erwerben. Die technischen Universitäten verleihen

den Bachelor nach vier Jahren, wobei ein Praxisjahr vorgesehen ist. Diese vorrangig berufs- und anwendungsorientierte Ausbildung stellt auch den wesentlichen Unterschied zu den Volluniversitäten und ihrer starken Forschungsorientierung dar. Die *Comprehensive Universities* sollen eine starke Ausrichtung auf Lehre und Ausbildung mit relevanter Forschung verbinden (vgl. DAAD 2010).

Nach weiteren zwei Jahren kann sowohl an den Universitäten als auch an den technischen Universitäten der Mastertitel erworben werden. Die sich daran anschließende Promotion nimmt mindestens zwei weitere Jahre in Anspruch.

Im Jahr 2008 waren fast 800.000 Studierende an den öffentlichen Universitäten eingeschrieben. Das entspricht einer Steigerung von mehr als 11 % seit 2003. Negativ fällt die prozentuale Verteilung der einzelnen Bevölkerungsgruppen auf. So gehörten 2008 nur insgesamt 64,4 % der eingeschriebenen Studierenden in höheren Bildungseinrichtungen der schwarzen Bevölkerungsgruppe an. Die farbigen (6,5 %) und indischen (6,6 %) Bevölkerungsgruppen sind im Verhältnis zu ihrem Bevölkerungsanteil ebenfalls unterrepräsentiert (vgl. DoE 2010).

Ausbildungsgrad der Bevölkerung im Vergleich 2002 bis 2009



Quelle: Statistics South Africa 2009

2.3 Berufsbildung

Ein Anbieter beruflicher Bildung sind die bereits erwähnten technischen Universitäten (*Technikons*). Diese ähneln den deutschen Fachhochschulen. Durch das verpflichtende praktische Jahr werden den Studenten die Zusammenhänge zwischen Theorie und Praxis verdeutlicht. Die Qualität der Ausbildung an südafrikanischen technischen Universitäten ist nicht durchgehend mit der deutscher Fachhochschulen vergleichbar.

Neben diesen *Technikons* stellen die *FET-Colleges* für Schüler die gängigste Alternative zur akademischen Laufbahn dar. Ursprünglich waren die Programme auf Arbeitnehmer ausgerichtet mit dem Ziel, zusätzliche, von der Wirtschaft nachgesuchte Fähigkeiten zu vermitteln. Nach Einführung des *National Certificate Vocational (NCV)* ist es nunmehr Kernaufgabe der *FET-Colleges*, den Absolventen die theoretischen und praktischen Komponenten eines Berufs umfassend und von Grund auf nahe zu bringen.

Um das *NCV* ablegen zu können, müssen die Schüler unter anderem eine der offiziellen Landesprachen, ein naturwissenschaftliches Fach, Gesellschaftswissen-

schaften (*Life Orientation*) sowie vier beruflich ausgerichtete Fächer belegen und erfolgreich zum Abschluss bringen.

Derzeit gibt es 14 Kurse, die an den *FET-Colleges* angeboten werden und in denen das *NCV* absolviert werden kann:

- Hoch- und Tiefbau, Ingenieurbau
- Bildung und Entwicklung
- Errichtung elektrischer Anlagen
- Ingenieur- und Planungswesen
- Finanz-, Wirtschafts- und Rechnungswesen
- Gastronomie
- IT und Computertechnik
- Management
- Marketing
- Mechatronik
- Büroverwaltung
- Landwirtschaft
- Sicherheit in der Gesellschaft
- Tourismus

(vgl. DoE 2009)



Teilnehmer am Programm CATS

Der Abschluss an einem der *FET-Colleges* kann auch zum Besuch einer Universität berechtigen. Der Übergang ist allerdings aufgrund der unterschiedlichen Ausrichtung der beiden Einrichtungen für viele Absolventen mit Schwierigkeiten verbunden.

Rein berufliche Ausbildungsgänge („Lehren“), wie sie aus Deutschland bekannt sind, existieren in Südafrika in dieser Form seit dem Jahr 2000 nicht mehr. An ihre Stelle sind die so genannten *Learnerships* getreten. Es handelt sich hierbei um eine verkürzte duale Ausbildung von meist zweijähriger Dauer speziell für schwarze Südafrikaner, welche eine Verbindung zwischen strukturiertem Lernen und praktischen Erfahrungen bieten sollen. Am Ende der mehrmonatigen *Learnerships* erlangen die Teilnehmer eine von der *NQF* anerkannte Qualifikation. Für jeden *NQF-Level* werden dem Bildungsstand angepasste *Learnerships* angeboten.

Die Qualität und Akzeptanz der *Learnerships* hängt stark vom individuellen Anbieter und dessen Konzept und Reputation ab. Ein Beispiel für ein bekanntes *Learnership*-Programm ist das von DB Schenker Südafrika.

Der theoretische Teil des *Learnerships* wird in diesem Fall über externe E-Learning-Anbieter abgedeckt. Die Auszubildenden durchlaufen bei DB Schenker Südafrika die See- und Luftfracht-Abteilungen, den Lagerbetrieb sowie den Flughafen (vgl. DB Schenker 2009).

Den fachlichen Rahmen der *Learnerships* bilden so genannte *Sector-Skills-Pläne*, die von der für jeden Wirtschaftssektor spezifischen *Sector Education & Training Authority (SETA)* erstellt werden. Derzeit existieren 23 *SETAs* (vgl. 4.1.3). Mit Hilfe der Sektor-Skills-Pläne werden unter anderem die formalen und inhaltlichen Standards für die Bildungsangebote festgelegt.

Unternehmen, die sich der für sie zuständigen *SETA* angeschlossen haben und die Vorgaben für den jeweiligen Ausbildungsgang einhalten, können von der jeweiligen *SETA* finanziell unterstützt werden.

2.4 Fort- und Weiterbildung

In Südafrika wurde berufliche Bildung und Weiterbildung von Arbeitgebern lange vernachlässigt. Eine klare Abgrenzung zwischen beruflicher Ausbildung und beruflicher Weiterbildung ist nicht möglich, da die Grenzen fließend sind.

Im Folgenden sollen deshalb einige Beispiele für schulische und berufliche Fort- und Weiterbildung gegeben werden, um einen Eindruck zu vermitteln, auf welchem Niveau sich dieser Bereich in Südafrika befindet.

Die SAP AG hat in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) die Pilotmaßnahme *Distributed Advanced Strategic System for Industrial e-Learning (DASSIE)* und das *Africa Drive Project (ADP)* auf den Weg gebracht. Beide Projekte haben das Ziel, kosteneffiziente und qualitativ hochwertige technische und berufliche Aus- und Fortbildungsinhalte an Lernende und Lehrende in Südafrika zu vermitteln.

Bei dem Projekt *DASSIE* steht die Verbesserung der Ausbildung vor dem Eintritt ins Berufsleben im Vordergrund.

Die berufliche Weiterbildung von Lehrkräften insbesondere im Fachbereich Mathematik ist ein Hauptziel des *ADP*. Dabei werden insgesamt 210 Lehrkräfte aus-

gewählt, wobei jeweils nur ein Mathematiklehrer pro Schule aus der Umgebung der eingerichteten Lernzentren ausgewählt werden soll, um eine möglichst breite Streuung zu erreichen.

Es wird außer einer fachlichen Weiterbildung im Bereich Mathematik auch die Vermittlung von Grundwissen im Bereich Computer und Internet sowie von Management-Grundkenntnissen angestrebt.

Eine besondere Art der schulischen Weiterbildung stellt das Programm *Adult Basic Education & Training (ABET)* der südafrikanischen Regierung dar. Als Folge der Apartheid hatten im Jahr 2008 immer noch 17 % der 20- bis 29-Jährigen, 29 % der 30- bis 39-Jährigen und 65 % der über 70-Jährigen weniger als einen grundständigen Schulabschluss. Ihnen soll durch das *ABET*-Programm die Möglichkeit gegeben werden, im Rahmen eines Abendschulunterrichts nachträglich den Grade 9 zu erreichen (vgl. DoE 2008).

Eines der Ziele des Programms ist es, die im internationalen Vergleich immer noch hohe Analphabetenrate, insbesondere in den älteren Bevölkerungsschichten, zu verringern (vgl. UNDP Report 2009). Einige namhafte Betriebe wie *Continental Tyre South Africa (CTSA)* fördern die Teilnahme ihrer Mitarbeiter an diesen Weiterqualifizierungsmaßnahmen der Regierung mit großem Erfolg.



Teilnehmer an einem Learnership

2.5 Bildungspolitische Rahmenbedingungen

Für das Aus- und Weiterbildungssystem ist übergeordnet das *Department of Higher Education and Training* (Ministerium für Hochschulbildung) verantwortlich. Es entwickelt und unterhält das Bildungssystem, indem es den gesetzlichen Rahmen festlegt. Auf diese Weise werden auch neue Bildungseinrichtungen geschaffen. Zudem wird die Umsetzung der nationalen Politik unterstützt und überwacht. Daneben existiert das *Department of Basic Education* (Ministerium für Grundausbildung), welches die entsprechenden Aufgaben vor allem in der schulischen Ausbildung wahrnimmt.

Den gesetzlichen Rahmen für die Berufsbildung in Südafrika bildet der *Skills Development Act No. 97* (das Berufsbildungsgesetz von 1998) und der *Skills Development Levies Act No. 31* (1999). Mit diesen Gesetzen werden im Wesentlichen zwei Ziele verfolgt. Zum einen sollen die Fähigkeiten der Arbeitnehmer gesteigert und so die Produktivität erhöht werden, um in der globalen Wirtschaft wettbewerbsfähig zu werden bzw. zu bleiben. Darüber hinaus sollen durch das Gesetz die auch 16 Jahre nach Ende der Apartheid immer noch bestehenden Ungleichheiten beseitigt werden.

Durch den *Skills Development Act* wurden außerdem die *Sector Education and Training Authorities (SETA)* geschaffen. Diese sektorspezifischen Institutionen setzen die formalen und inhaltlichen Standards für die Bildungsangebote fest und stellen daher einen wichtigen Ansprechpartner für Bildungsanbieter dar.

Eine weitere wichtige Institution im (Weiter-)Bildungsbereich ist die *National Skills Authority (NSA)*, welche ebenfalls im Rahmen des *Skills Development Act* eingerichtet wurde. Sie hat zum Zweck, Weiterbildungsbedarf der Wirtschaft in verschiedenen Bereichen festzustellen und das Bildungsministerium in Fragen zur Qualitätsentwicklungspolitik und -strategie zu beraten sowie Richtlinien zu deren Umsetzung zu entwickeln. Daneben arbeitet die *NSA* auch mit den *SETAs* zusammen und unterstützt diese bei der Erstellung der Sector-Skills-Pläne.

Die *South Africa Qualifications Authority (SAQA)* ist für die Kontrolle der *NSA* und der *SETAs* zuständig. Letztere werden durch die *SAQA* akkreditiert. Die Anerkennung neuer Bildungsangebote sowie die Registrierung neuer erreichbarer Qualifikationen obliegt ebenfalls der *SAQA*, so dass jeder potenzielle Anbieter von Bildungsprogrammen diese mit der *SAQA* abstimmen muss. Darüber hinaus hat die Institution



Computerkurs in Südafrika



Absolventen des ABET-Programms

den *National Qualifications Framework* geschaffen und überwacht seine Entwicklung und Umsetzung.

2.6 Gesellschaftlich-kulturelle Stellung von Bildung

Die Entwicklung des Bildungssystems wurde vom geschichtlichen Hintergrund des Landes erheblich beeinflusst. Unter der Apartheid-Regierung war der schwarzen Bevölkerungsgruppe in Südafrika auf Grundlage des *Bantu Education Acts No. 43* (1953) der Zugang zu höherer Bildung versagt. Erst seit der Gründung der Republik Südafrika 1994 und der damit verbundenen Öffnung des Bildungssystems ist es allen Südafrikanern möglich, höhere akademische Grade zu erreichen. Obwohl es heute zu keiner Diskriminierung auf Rassen-grundlage mehr kommt, sind die Nachwirkungen dieser Politik weiterhin spürbar und es besteht ein allgemeines Ungleichgewicht im Bildungsniveau, welches sich in einem Gefälle zwischen schwarzer und weißer sowie ländlicher und städtischer Bevölkerung ausdrückt.

Zugang zu und Qualität von Bildung spielt daher in der Bevölkerung Südafrikas eine zentrale Rolle. Für die Regierung ist dies seit Ende der Apartheid ein zentrales Thema und es wird kontinuierlich versucht, das bestehende Bildungssystem zu verbessern und an die veränderten Bedürfnisse anzupassen. Hierzu hat die Regierung im Jahr 2009 etwa 127 Mrd. ZAR in das Bildungssystem investiert. Das entspricht 17,4% der gesamten Regierungsausgaben und stellt damit den größten Etat im südafrikanischen Haushalt 2009 dar. Außerdem werden die Bildungsausgaben bis 2012 jährlich um 10% gesteigert, so dass 2012 fast 170 Mrd. ZAR für das Bildungssystem zur Verfügung gestellt werden sollen (vgl. DoNT 2009).

2.7 Spezifische Bildungsthemen

Seit einigen Jahren wird der Bereich des E-Learning in Südafrika eingehend diskutiert. Besonders die Möglichkeit, dadurch auch dünn besiedelte oder infrastrukturell schwache Gebiete zu erreichen, ist für Südafrika von enormer Relevanz. Fehlende technische

2 Bildungssystem

Ausstattung und Infrastruktur sind dabei Faktoren, die einer Ausweitung dieser didaktischen Methode noch im Weg stehen.

Im Jahre 1875 wurde mit der *University of South Africa (UNISA)* die erste Fernuniversität der Welt gegründet. Auch an regulären Universitäten werden die Erkenntnisse der Fernstudiendidaktik immer stärker eingebunden. An der *University of Pretoria* wurden seit der Einführung von E-Learning über 60 Studiengänge in eine Onlineform umgewandelt oder sogar neu entwickelt. Ziel ist es, zeit- und ortsunabhängiges Lernen für die häufig schon berufstätigen Studierenden, insbesondere im Postgraduiertenbereich, zu schaffen.

2.8 Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung

In Südafrika werden vier „Deutsche Schulen“ unterhalten. Die Internationale Schule in Johannesburg wurde 1890 gegründet und ist damit die jüngste der

vier Schulen. Die Schulen in Johannesburg, Kapstadt, Pretoria und Hermannsburg unterstehen dem Bundesverwaltungsamt in Köln. An allen Schulen wird die deutsche Sprache unterrichtet. Da Schüler jeder Nationalität aufgenommen werden, ist die Unterrichtssprache in der Regel Englisch. Die Deutsche Schule in Hermannsburg bietet dabei nur die Schulabschlüsse nach dem südafrikanischen System an. An den beiden Internationalen Schulen in Johannesburg und Kapstadt und an der deutschen Schule in Pretoria können die Schüler sowohl das *National Senior Certificate (Matric)* als auch das deutsche Abitur ablegen. Dabei werden die Abiturprüfungen seit 2009 an allen drei Schulen, wie in Deutschland auch, nach zwölf Jahren geschrieben.

Der DAAD fördert momentan elf „Fachbezogene Hochschulpartnerschaften“, die in der Regel mehrere regionale Partner einbinden. Des Weiteren wird insbesondere die Zusammenarbeit der *University of the Western Cape (UWC)* mit der Ruhr-Universität Bochum (RU Bochum) im Bereich Entwicklungsmanagement gefördert. Seit Jahren fördert der DAAD auch postgraduale Studierende und Doktoranden mit länderspezifischen Stipendien. Das Programm unterstützt speziell die Bemühungen um eine Erhöhung der Postgraduierten- und Doktoranden-Zahlen in Südafrika (vgl. Deutsche Botschaft Pretoria, Forschungsbericht 2010).



Schüler in Deutscher Schule (High School in Pretoria)

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

3.1 Status, Entwicklung und Bedarf im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung

Berufliche Bildung spielte bisher eine eher untergeordnete Rolle im südafrikanischen Bildungssystem. Dies liegt nach Einschätzung einiger Befragter vor allem daran, dass handwerkliche Berufe nur geringe Anerkennung in der Bevölkerung genießen. Eine Tradition der kleinen und mittleren Unternehmen, wie aus Deutschland bekannt, gibt es in Südafrika nicht.

Es beginnt ein langsamer Prozess des Umdenkens, vor allem unter jüngeren Südafrikanern. Dieser wird von der Regierung unterstützt, indem von öffentlichen Stellen darauf aufmerksam gemacht wird, dass neben

der Matric auch andere Zugangsmöglichkeiten zu einer erfolversprechenden beruflichen Laufbahn existieren. So besteht beispielsweise die Option, an den *FET-Colleges* einen dem *NQF-Level* der *Matric* gleichwertigen Abschluss zu erlangen. Zudem soll in naher Zukunft bereits der Grade 9 zum Besuch der *FET-Colleges* berechtigen.

Der Bedarf und die Nachfrage im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden von allen befragten Experten als sehr groß eingeschätzt. Das aktuelle Angebot wird beispielsweise vom Deutschen Genossenschafts- und Raiffeisenverband als für nicht ausreichend erachtet, wobei insbesondere auch die Nachfrage nach internationalen Angeboten bestehe.

Der Aus- und Weiterbildungsmarkt Südafrikas besitzt großes Zukunftspotenzial. Das ergibt sich unter



Absolvent des Programms CATS

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

anderem aus dem ausgeprägten Fachkräftemangel im Land. In einigen Wirtschaftsbereichen sind in diesem Zusammenhang langfristige Investitionen zu erwarten, um derzeit bestehende Defizite auszugleichen und einer Unterversorgung in den nächsten Jahren entgegenzuwirken. Eine explizite Nachfrage nach gut ausgebildetem Personal besteht vor allem in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen, wie Informationstechnik, Maschinenbau, Elektrotechnik, Energie und Wasserversorgung, aber auch im Bereich Management und Tourismus (vgl. DAAD 2010).

Von allen befragten Experten wurde die Notwendigkeit von Veränderungen im strukturellen Bereich der Aus- und Weiterbildung hervorgehoben. So muss die Verbindung von praktischer Tätigkeit und theoretischer Ausbildung gefördert und ausgebaut werden, da es an der praxisnahen Einführung der jungen Erwachsenen in die betriebliche Tätigkeit fehlt. Zudem sollte bei der Konzeption der Ausbildungsprogramme darauf geachtet werden, dass sie hinreichend flexibel und vielseitig sind. Hierdurch wird der Kandidat eher auf den realen Arbeitsmarkt vorbereitet und ist besser an potenzielle Arbeitgeber zu vermitteln.

Weiterhin besteht ein großer Informationsbedarf bei den schulischen Absolventen. Durch das große Angebot an Aus- und Weiterbildungsprogrammen und eine fehlende zentrale Anlaufstelle haben Absolventen häufig Schwierigkeiten, ein ihrem Profil entsprechendes Programm zu identifizieren.

Der Markteintritt von Bildungsanbietern gestaltet sich somit einfacher, wenn eine Zusammenarbeit mit einem renommierten Unternehmen vor Ort angestrebt wird. Damit wird ein unmittelbarer Kontakt zu den Nachfragern möglich und die Angebote können zudem individuell auf die Bedürfnisse der betreffenden Wirtschaftsbereiche abgestimmt werden. Darüber hinaus wird im Partnerunternehmen bereits eine qualifizierte Person zur Betreuung des praktischen Teils identifiziert, wodurch eine Qualitätssicherung sichergestellt werden kann.

Der Erfolg eines Aus- und Weiterbildungsangebots hängt stark von der Anerkennung des Programms als *NQF-Level* ab. Nur unter dieser Voraussetzung wird der Abschluss auch von offiziellen Einrichtungen aner-

kannt. Potenzielle Anbieter müssen daher sicherstellen, dass die entsprechenden Voraussetzungen der *SETAs* und der *SAQA* für die Akkreditierung des Programms und der Abschlüsse erfüllt werden. Der Prozess der Akkreditierung selbst kann mit einem gewissen Zeitaufwand verbunden sein.

Für deutsche Anbieter kann es im Vergleich zu angelsächsischen Anbietern aufgrund der unterschiedlichen Bildungssysteme schwerer sein, sich auf dem südafrikanischen Markt zu etablieren. Wie zuvor erläutert, ist eine Priorität für die Verbesserung der beruflichen Bildung in Südafrika die Verbindung zwischen theoretischer und praxisnaher Ausbildung. Diese Lücke kann durch die Implementierung von Ausbildungsangeboten, die dem dualen System aus Deutschland nachgebildet sind, optimal geschlossen werden.

3.2 Inländische Bildungsträger im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung

Als wichtigste öffentliche Anbieter von Aus- und Weiterbildung in Südafrika sind an erster Stelle die *FET-Colleges* und die Universitäten zu nennen. Die Fernuniversität *UNISA* in Pretoria ist dabei die größte staatliche Institution für Aus- und Weiterbildungsprogramme. Diese verfügt auch über ein umfangreiches E-Learning-Angebot. Ein weiterer großer Anbieter von E-Learning in Südafrika ist *eDegree* (vgl. 4.1.4), welcher sich auf die neuesten Lernprogramme spezialisiert hat und diese Programme privaten und öffentlichen Instituten/Schulen zur Verfügung stellt.

Die *FET-Colleges* bieten sich vor allem auch als Kooperationspartner für die Implementierung ausländischer Bildungsangebote an. Als Beispiel sei an dieser Stelle das *Northlink College* aus Kapstadt genannt, das zahlreiche so genannte *Private Practice Partnerships (PPPs)* mit internationalen Bildungseinrichtungen aus Norwegen, Großbritannien, Australien und den USA geschlossen hat.

Neben diesen öffentlichen Einrichtungen gibt es zahlreiche private Anbieter für Weiterbildungsmaßnahmen. Der wohl größte auf dem Markt etablierte Anbieter ist *Damelin* (vgl. 4.1.4).

Eine in Südafrika etablierte und von der SAQA akkreditierte Einrichtung ist *City & Guilds* aus London, welche Qualifikationsmöglichkeiten in den verschiedensten Bereichen anbietet. Vorwiegend sind internationale Anbieter jedoch im Rahmen von Kooperationen mit den *FET-Colleges* oder mit in Südafrika ansässigen Unternehmen tätig.

3.3 Internationale Anbieter im Bereich Aus- und Weiterbildung

Während die Anzahl der inländischen öffentlichen und privaten Anbieter groß ist, ist die der internationalen Anbieter begrenzt. Es handelt sich bei diesen Anbietern vorrangig um Anbieter aus dem englischen, australischen oder US-amerikanischen Raum, was vor allem in den ähnlichen Bildungssystemen begründet ist.

3.4 Deutsche Anbieter im Bereich Aus- und Weiterbildung

In Südafrika sind mehrere deutsche Entwicklungsinstitutionen tätig, von denen für den Bildungssektor vor allem die Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), deren Kooperationspartner DED und die



Von der GTZ unterstützte Weiterbildungsmaßnahme in der Technikbranche

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten



Von der GTZ unterstützte Weiterbildungsmaßnahme in der Friseurbranche

Internationale Weiterbildung und Entwicklung GmbH (InWEnt) bedeutsam sind. Die GTZ ist ausschließlich im Bereich der Entwicklungsförderung tätig und unterstützt vorrangig inländische Bildungseinrichtungen. Eigene Aus- und Weiterbildungsprogramme bietet die GTZ nicht an.

InWEnt ist sowohl in der Entwicklungsförderung als auch als deutscher Anbieter von Aus- und Weiterbildung in Südafrika tätig. So wird in Südafrika zum Beispiel eine Weiterbildung für den Zollbereich angeboten, in welcher die Teilnehmer insbesondere mit Aufgaben der Handelsförderung, der Erstellung von Handelsstatistiken und der Überwachung von Handelsabkommen vertraut gemacht werden, um so einen größeren Pool an kompetenten Führungskräften zu schaffen. In einem weiteren Angebot werden Führungskräfte und Managementpersonal darin aus- und weitergebildet, statistische Daten nach internationalen Qualitätsstandards zu erarbeiten. Ferner bietet InWEnt auch das Fortbildungs- und Dialogprogramm

Managing Global Governance an, durch welches ausgewählte Nachwuchsführungskräfte aus relevanten Regierungsinstitutionen in die entsprechenden Global-Governance-Strukturen eingeführt werden.

Das Programm *SA-German Training Services* der Deutschen Industrie- und Handelskammer für das südliche Afrika ist ein weiteres Beispiel deutscher Bildungsangebote. Die *SA-German Training Services* wurden am 1. Januar 2008 eingerichtet und umfassen die seit mehreren Jahren bestehenden Weiterbildungsprogramme *Commercial Advancement Training Scheme (CATS)*, *Buildings Training Center (BTC)* und *Profibus Automation Training*. Jedes dieser Programme ist in einem eigenen Industriezweig tätig und verbindet die theoretische Ausbildung an den Colleges mit der praktischen Arbeitsweise innerhalb der teilnehmenden Unternehmen.

Ein anderes Beispiel stellt die Bäcker Ausbildung des Deutschen Genossenschafts- und Raiffeisenverbands in Pretoria dar. Innerhalb dieses Programms wird den Teilnehmern in zwei Jahren schulischer und praktischer Ausbildung das notwendige Wissen für den Beruf des Bäckers vermittelt. Dieses Ausbildungsangebot soll in naher Zukunft um ein weiteres Jahr erweitert werden, wobei die Teilnehmer dann ein fortgeschrittenes Programm absolvieren sollen, das auch Elemente der Buchführung beinhaltet. Auch die IHK Nürnberg hat in Verbindung mit dem halbstaatlichen Energieversorger *Eskom* ein Kooperationsprogramm ins Leben gerufen, welches die Möglichkeit zur Ausbildung zum Elektroniker bietet.

Daneben haben viele Unternehmen interne Ausbildungsprogramme eingerichtet, um das für ihren Betrieb notwendige Personal entsprechend aus- und weiterzubilden. An dieser Stelle seien die Unternehmen der DEKRA und MAN Turbo & Diesel beispielhaft genannt.



Absolventin des Programms CATS

Das Institut für Internationale Zusammenarbeit des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (dvv international) kooperiert mit Lehrkräften und Führungskräften von Erwachsenenbildungs-Institutionen, NROs, Universitäten und Dachverbänden, um die Grundbildung für Erwachsene zu verbessern. Der Hauptpartner ist das *Adult Learning Network (ALN)* mit seinen sieben Provinzverbänden.

ALN ist einer der größten Anbieter von Dienstleistungen im Bildungsbereich und in dieser Funktion bei der entsprechenden *SETA* registriert. Seit 2006 hat *ALN* im Auftrag der Western-Cape-Provinz 600 Sozialarbeiterinnen und -arbeiter in einem Programm ausgebildet, das mit Unterstützung von *dvv international* entwickelt wurde.

3.5 Fachliche Rahmenbedingungen

Für die Akkreditierung und Registrierung von Ausbildungsträgern und Abschlüssen ist die *SETA* der jeweiligen Branche zuständig. Die meisten Unternehmen sind interdisziplinär tätig und können daher zwei oder mehr *SETAs* zugeordnet werden. Dadurch können erhebliche Zuständigkeitsprobleme entstehen, welche gerade bei der Akkreditierung von Weiterbildungsprogrammen zu Verzögerungen führen können.

Die Registrierung bei der *SAQA* ist unproblematisch. Für die Akkreditierung dagegen ist ein erheblicher Arbeits- und Zeitaufwand erforderlich. Dies liegt zum einen daran, dass vor der Akkreditierung eines Abschlusses dieser in das südafrikanische *NQF-Level-System* eingeordnet werden muss und ein Vergleich zu den bereits bestehenden Abschlüssen erforderlich ist. Darüber hinaus wird ein internationaler Vergleich vorgenommen. Aufgrund des dadurch entstehenden enormen Arbeitsaufwandes kann die Bearbeitung der Anträge teilweise bis zu zwei Jahre in Anspruch nehmen.

3.6 Finanzielle Rahmenbedingungen

Die Kosten für Aus- und Weiterbildungsprogramme variieren sehr stark und sind abhängig davon, welcher Abschluss angestrebt wird, wie lange die Ausbildung dauert und an welcher Bildungseinrichtung der Abschluss erlangt werden soll. Es lassen sich in etwa folgende Kosten für ausgewählte Aus- und Weiterbildungsprogramme beziffern:

Die Ermittlung der Kosten für die jeweiligen Programme erfolgte durch Befragung der anbietenden Institutionen bzw. durch Recherche auf den Angebotsseiten der jeweiligen Einrichtungen. Außerdem spiegeln die dargestellten Preisrahmen auch die Einschätzungen der befragten Personen für die jeweiligen Bereiche wider.

Abschluss	Kosten
Universitätsabschluss	Ca. ZAR 15.000 bis 30.000 pro Student pro Semester (ca. € 1.600 bis 3.200)
Ausbildungsprogramme wie z. B. CATS	Ca. ZAR 20.000 bis 35.000 pro Teilnehmer pro Jahr (ca. € 2.100 bis 3.800)
Kurse an den FET- Colleges	Ca. ZAR 4.000 bis 10.000 pro Kurs (ca. € 430 bis 1.100)

3.7 Politische Rahmenbedingungen

Aus- und Weiterbildungsprogramme werden in Südafrika umfassend gefördert. Die südafrikanische Regierung selbst hat ein großes Interesse an der Verbesserung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, weshalb 1998 zusammen mit dem *Skills Development Act* auch der *National Skills Fund (NSF)* gegründet wurde. Er stellt die wohl bedeutendste finanzielle Förderung dar und wird vom *DoE* verwaltet.

Finanziert wird der *NSF* durch die *Skills Levy*, eine Bildungsabgabe, welche jedes Unternehmen zahlen muss, sobald jährlich mehr als 500.000 ZAR an Nettolöhnen an die Mitarbeiter auszahlt werden. Die Abgabe beträgt 1 % der Nettolohnsumme. Die eingezahlte Summe verbleibt zu 20 % beim *NSF*, während die restlichen 80 % an die *SETAs* ausgezahlt werden.

In erster Linie werden mit Hilfe des *NSF* Projekte finanziert, die von der *National Skills Development Strategy* vorgesehen sind. Im Moment umfasst der *NSF* unter anderem folgende Projekte:

- *Learnerships*-Programme in Zusammenarbeit mit den *SETAs*
- Programme, welche die sozialen Fähigkeiten fördern
- Stipendien für Studierende vor Abschluss des Studiums und für höhere Studiengänge
- *Adult Basic Education & Training*-Programme

Um die Verwaltung des *NSF* zu vereinfachen, wurde der Fond in verschiedene Bereiche aufgeteilt, wobei jeder Bereich zu einem Gebiet der *National Skills Development Strategy* gehört. Dadurch existiert für jeden Bereich auch ein eigener Bewerbungsprozess.

Daneben leisten die *SETAs* mit dem *Sector Skills Fund* ihren finanziellen Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Bildung. 80 % der Bildungsabgabe erhalten die *SETAs*, die dieses Geld an ihre zugehörigen Unternehmen auszahlen können. Wenn ein Unternehmen seine Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsprogrammen (z. B. *Learnerships*) teilnehmen lässt, so muss das Unternehmen zunächst die entsprechenden Gebühren selbst zahlen. Sollte das Programm dem von der entsprechenden *SETA* aufgestellten *Sector Skills Plan* entsprechen, so kann das Unternehmen einen Teil der Ausbildungskosten von seiner *SETA* zurückfordern. Auf diese Weise können die Unternehmen die für sie anfallenden Aus- und Weiterbildungskosten deutlich senken.

Neben dem *NSF* existiert das *Skills Support Programme (SSP)* des *Department of Trade and Industry*. Dieses Programm fällt unter das *Small and Medium Enterprises Development Programme (SMEDP)* und dient dazu, höhere Investitionen in Qualifizierungsmaßnahmen zu



Erwachsenenbildung in Südafrika

fördern. Außerdem soll durch das SSP die Möglichkeit eröffnet werden, neue Lehrgänge einzuführen oder bestehende Lehrgänge auszubauen.

3.8 Rechtliche Rahmenbedingungen

Für Unternehmer und Unternehmen in Südafrika ist eines der wichtigsten Gesetze der *Black Economic Empowerment (BEE) Act No. 53 (2003)*. Mit diesem Gesetz und der damit verbundenen BEE-Politik zielt die Regierung darauf ab, im Rahmen eines sozio-ökonomischen Prozesses direkt auf den wirtschaftlichen Wandel Südafrikas Einfluss zu nehmen. So soll die schwarze Bevölkerung unterstützt werden, eine qualifizierte Ausbildung zu erlangen oder führende Positionen in Unternehmen einzunehmen.

Die Missachtung der BEE-Politik wird nicht sanktioniert, so dass die Unternehmen frei entscheiden können, ob sie diese Politik unterstützen. Allerdings müssen die Unternehmen damit rechnen, dass ihnen wirtschaftliche Nachteile entstehen, da die Vergabe von Aufträgen staatlicher Unternehmen im Wesentlichen vom BEE-Status der mitbietenden Unternehmen abhängig gemacht wird. Es kann so ein bis zu 20 % höherer Vergabe-Preis gegenüber dem niedrigsten Bieter akzeptiert werden.

Zur Personalrekrutierung wird in Südafrika häufig der Service von Personalvermittlungsagenturen in Anspruch genommen. Die Agenturen *Kelly* und *Quest* sind bekannte Anbieter im Bereich der Zeitarbeitskräftevermittlung. Für dauerhafte Arbeitsverhältnisse, insbesondere bei der Suche nach Führungspersonal und deutschsprachigen Arbeitskräften, gehören der *D-A-V* und die *Professional Assignment Group (PAG)* zu den führenden Anbietern.

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Für ausländische Mitarbeiter muss eine Arbeitsgenehmigung beantragt werden. Zum einen ist es möglich, eine Arbeitsgenehmigung über das so genannte Quotensystem zu beantragen, eine vom südafrikanischen Innenministerium jährlich herausgegebene Liste mit nachgesuchten Qualifikationen. Daneben ist es möglich, für die Versetzung eines deutschen Angestellten in eine Filiale, Nebenstelle oder in ein Tochterunternehmen in Südafrika eine besondere Arbeitsgenehmigung zu beantragen. Auch bei Personen mit außergewöhnlichen Fähigkeiten oder Qualifikationen kann eine entsprechende Arbeitserlaubnis beantragt werden. Diese Fähigkeiten müssen jedoch von einer ausländischen oder südafrikanischen staatlichen Einrichtung oder einer anerkannten Einrichtung des Bildungs-, Kultur oder Geschäftsbereichs schriftlich bestätigt werden. Wenn Unternehmen über eine so genannte Unternehmensgenehmigung verfügen, können deutsche Angestellte auf diesem Wege eine Unternehmensarbeitserlaubnis beantragen.

Eine nicht südafrikanische Gesellschaft kann im Wesentlichen auf drei verschiedene Möglichkeiten in Südafrika unternehmerisch tätig werden:

- direktes Angebot der Waren oder Dienstleistungen in Südafrika
- Gründung einer südafrikanischen Niederlassung
- Gründung einer Tochtergesellschaft

Eine Gesellschaft kann durch Direktverkäufe in Südafrika ohne eine formelle Registrierung tätig werden, da sie dann keine Arbeitsstelle im Sinne des *Companies Act No. 61 (1973)* in Südafrika eingerichtet hätte. Unter selbigen fallen nur Aktivitäten, die von einem festen Standort aus durchgeführt werden. Der Vorteil ist, dass so für unabhängige Vertreter die Registrierungsverpflichtung und die damit verbundenen Formalitäten vermieden werden können.

Bei der Gründung einer südafrikanischen Niederlassung müssen in das öffentliche Verzeichnis mehrere Informationen wie Name der Gesellschaft, Auflistung der Gesellschafter oder beglaubigte und übersetzte Kopie der Satzung im Handelsregister in Südafrika eingetragen werden. Auch Veränderungen der einzelnen einzutragenden Angaben müssen wiederum mitgeteilt werden.

Eine Eintragung muss auch erfolgen, wenn eine Tochtergesellschaft gegründet werden soll. Hierzu kann unter verschiedenen Gesellschaftsformen gewählt werden, abhängig von der Größe und der Art der Gesellschaft. Die geläufigste Form einer Gesellschaft ist die so genannte „Private Company Limited (Pty Ltd)“. Zu beachten ist, dass Gesellschaften, bei denen sich 25% der Aktien nicht im Besitz von südafrikanischen Gesellschaftern befinden, als „Affected Companies“ bezeichnet werden und nur begrenzt an Kredite lokaler Kreditinstitute kommen.

4 Informationsangebote, Kontakte und Marketingmöglichkeiten

4.1 Relevante Institutionen

(in alphabetischer Reihenfolge)

4.1.1 Deutsche Institutionen

Deutsche Botschaft Pretoria

180 Blackwood Street, 0083 Arcadia, Pretoria
P.O. Box 2023, Pretoria, 0001
Tel: +27 (0)12 427 8900
Fax: +27 (0)12 343 9401
www.pretoria.diplo.de

GTZ South Africa

Gesellschaft für technische Zusammenarbeit GmbH

333 Grosvenor Street 0028 Hatfield, Pretoria
Hatfield Gardens, Block C
P. O. Box 13732, Hatfield, 0028
Tel: +27 (0)12 423 5900
Fax: +27 (0)12 342 0185
gtz-suedafrika@gtz.de
www.gtz.de

InWent - Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH

333 Grosvenor Street, 0028 Hatfield, Pretoria
Hatfield Gardens, Block C,
P. O. Box 13636 Hatfield, 0028
Tel: +27 (0)12 423 6308
Fax: +27 (0)12 342 8594
info@inwent.co.za
www.inwent.org

Deutsche Industrie- und Handelskammer für das südliche Afrika

(AHK Südliches Afrika)
47 Oxford Road, Forest Town, 2193, Johannesburg
P.O. Box 87078, Houghton, 2041
Tel: +27 (0)11 486 2775
Fax: +27 (0)11 486 3625
info@germanchamber.co.za
www.germanchamber.co.za

4.1.2 Ministerien und staatliche Institutionen (Südafrika)

Department of Basic Education

222 Struben Street, Pretoria
Private Bag X603, Pretoria 0001
Tel: +27 (0)12 357 4026 36
Fax: +27 (0)12 323 5989
mabua.s@doe.gov.za
www.education.gov.za

Department of Higher Education and Training

Sol Plaatje House, 123 Schoeman Street, Pretoria, 0002
Private Bag X893, Pretoria, 0001
Tel: +27 (0)12 326 0126
Fax: +27 (0)12 323 5989
www.education.gov.za

Department of Labour

215 Schoeman Street, Pretoria
Private Bag X117, Pretoria, 0001
Tel: +27 (0)12 309 4000
Fax: +27 (0)12 320 2059
webmaster@labour.gov.za
www.labour.gov.za

Department of Trade and Industry

12 Esselen Street, Sunnyside, Pretoria, 0002
Private Bag X84, Pretoria, 0001
Tel: +27 (12)394 9500
Fax: +27 (12)394 9501
contactus@thedti.gov.za
www.thedti.gov.za

SAQA – South Africa Qualifications Authority

SAQA House, 1067 Arcadia Street, Hatfield, Pretoria
Postnet Suite 248, Private Bag X06, Waterkloof, 0145
Tel: +27 (0)12 431 5070
Fax: +27 (0)12 431 5039
saqainfo@saqa.org.za
www.saqa.org.za

4 Informationsangebote, Kontakte und Marketingmöglichkeiten

4.1.3 Sector Education and Training Authority (SETA)

AgriSETA

(Landwirtschaftssektor)

AgriSETA House Building, 529 Belvedere Street,
Arcadia, Pretoria

P.O. Box 26024, Arcadia, Pretoria, 0007

Tel: +27 (0)12 325 1655

Fax: +27 (0)12 325 1677

info@agriseta.co.za

www.agriseta.co.za

BANKSETA

(Banksektor)

Block 15, Thornhill Office Park,
94 Bekker Road, VORNA VALLEY, 1686

P.O. Box 11678, VORNA VALLEY, 1686

Tel: +27 (0)11 805 9661

Fax: +27 (0)11 805 8348

sandrad@bankseta.org.za

www.bankseta.org.za

CETA

(Bausektor)

1st Floor, Midrand Business Park,
Old Pretoria Main Road, Midrand
PO Box 1955, Halfway House, 1685

Tel: +27 (0)11 265 5900

Fax: +27 (0)11 265 5924 5

reception@ceta.co.za

www.ceta.org.za

CHIETA

(Chemische Industrie)

2 Clamart Road, Richmond, 2092
PO Box 961, Auckland Park, 2006

Tel: +27 (0)11 726 4026

Fax: +27 (0)11 726 7777

frichard@chieta.org.za

www.chieta.org.za

CTFL

(Textil- und Bekleidungssektor)

3rd Floor, Umdoni Centre, 28 Crompton Street,
Pinetown

PO Box 935, Pinetown, 3610

Tel: +27 (0)31 702 4482 34

Fax: +27 (0)31 702 4113

info@ctflseta.org.za

www.ctflseta.org.za

ESETA

(Energiesektor)

19th Floor, 1066 Old Mutual Building,
35 Pritchard Street, Johannesburg

PO Box 5983, Johannesburg, 2000

Tel: +27 (0)11 689 5300

Fax: +27 (0)11 689 5343 5342

reception@eseta.org.za

www.eseta.org.za

ETDP

(Bildungssektor)

3 Annete Road, Curatio Building, Auckland Park
Private Bag X105, Melville, 2109

Tel: +27 (0)11 628 5000

Fax: +27 (0)11 482 6419

enquiries@etdpseta.org.za

www.etdpseta.org.za

FASSET

(Finanzsektor)

Block A, Office 206, 2nd Floor, Eva Office Park Cnr.
Beyers Naude & Judges Avenue, Black-heath
P.O. BOX 6801, Cresta, 2118

Tel: +27 (0)11 476 8570

Fax: +27 (0)11 476 5756

fasset@fasset.org.za

www.fasset.org.za

FIETA

(Forstindustrie)

4th Floor, Forum 2 Braampark, 33 Hoft Street,
Braamfontein

P.O. Box 31276, Braamfontein, 2017

Tel: +27 (0)11 712 0600

Fax: +27 (0)11 339 1166

mail@fieta.org.za

www.fieta.org.za

4 Informationsangebote, Kontakte und Marketingmöglichkeiten

FOODBEV

(Nahrungsmittelindustrie)
13 Autumn Street, Rivonia
PO Box 245, Gallo Manor, 2052
Tel: +27 (0)11 253 7300
Fax: +27 (0)11 253 7333
info@foodbev.co.za
www.foodbev.co.za

HWSETA

(Gesundheits- und Wohlfahrtssektor)
Ground Floor, 2 Bradford Road, Cnr Bradford Road
and Smith Street, Bedfordview
Private Bag X15, Garden View, 2047
Tel: +27 (0)11 607 6900
Fax: +27 (0)11 616 8939
hwseta@hwseta.org.za
www.hwseta.org.za

INSETA

(Versicherungen)
11 St. Andrews Road, Oakhurst Building,
Braamfontein 2195
PO Box 32035, Braamfontein, 2017
Tel: +27 (0)11 544 2000
Fax: +27 (0)11 484 0862
laureld@inseta.org.za
www.inseta.org.za

ISETT

(Informations- und Kommunikationssektor)
19 Richards Road, Midrand
PO Box 5585, Halfway House, 1685
Tel: +27 (0)11 207 2600
Fax: +27 (0)11 805 6833
oupa.mopaki@isett.org.za
www.isett.org.za

LGSETA

(Gemeindeverwaltung)
4/6 Corporate Park Building,
20 Skeen Boulevard Road, Bedfordview
PO Box 1964, Bedfordview, 2008
Tel: +27 (0)11 456 8579 456 8562
Fax: +27 (0)11 450-4948
sidwellm@lgseta.co.za
www.lgwseta.co.za

MAPPP

(Mediensektor)
Johannesburg, Tuscany Office Park, Building 2, Coom-
be Place, Rivonia
Johannesburg, P.O BOX 199, Rivonia, 2128
Tel: +27 (0)11 234 2311
Fax: +27 (0)11 234 2350
sekgana@mappp-seta.co.za
www.mappp-seta.co.za

MERSETA

(Herstellende Industrien)
3rd Floor, Metropolitan Park, 8 Hillside Road,
Park Town
PO Box 61826, Marshalltown, 2107
Tel: +27 (0)11 484 9310 16
Fax: +27 (0)11 484 89319
info@merseta.org.za
www.merseta.org.za

MQA

(Bergbausektor)
4th Floor, Union Corporation Building,
74-78 Marshall Street, Marshalltown, Johannesburg
Private Bag X118, Marshalltown, 2107
Tel: +27 (0)11 630 3500
Fax: +27 (0)11 832 1027
info@mqa.org.za
www.mqa.org.za

PSETA

(Öffentlicher Sektor)
2004 Gordon Hood Road, Lakeside Building A,
Centurion Mall, Pretoria
Private Bag X916, Pretoria, 0001
Tel: +27 (0)12 641 6628
Fax: +27 (0)86 618 8844
chauker@pseta.gov.za
www.dpsa.gov.za

SAS SETA

(Sicherheitssektor)
3rd Level, East Gallagher House, Gallagher Estate,
19 Richards Drive, Midrand
PO Box 7612, Halfway House, 1685
Tel: +27 (0)11 347 0200
Fax: +27 (0)11 805 6630
aadriaanse@saseta.org.za
www.saseta.org.za

4 Informationsangebote, Kontakte und Marketingmöglichkeiten

SERVICES SETA

(Servicesektor)

Ristone Building, 14-15 Sherborne Road, Parktown
PO Box 3322, Houghton, 2041
Tel: +27 (0)11 715 1801
Fax: +27 (0)11 715 1819
bonitab@serviceseta.org.za
www.serviceseta.org.za

TETA Transport SETA

(Transportsektor)

2nd Floor, Sono Building, 344 Pretoria Avenue,
Randburg
Private Bag X10016, Randburg, 2125
Tel: +27 (0)11 781 1280
Fax: +27 (0)11 781 0200
info@teta.org.za
www.teta.org.za

THETA Tourism and Hospitality SETA

(Tourismussektor)

Corner Cathrine & Rivonia Road, 3rd Floor Block E,
Sandhurst
PO Box 1329, Rivonia, 2128
Tel: +27 (0)11 803 6010
Fax: +27 (0)11 803 6702
theta@theta.org.za
www.theta.org.za

W&RSETA Wholesale and Retail SETA

(Groß - und Einzelhandel)

224 Witch-Hazel Avenue, Highveld Techno Park,
Centurion 0046
P.O BOX 9809, Centurion, 0046
Tel: +27 (0)12 676 9000
Fax: +27 (0)12 665 2559
wrseta@wrseta.org.za
www.wrseta.org.za

4.1.4 Sonstige Einrichtungen

17 Shaft Training Center

P.O.Box 1501, Crown Mines, 2025
Tel: +27 (0)11 494 1126
Fax: +27 (0)11 494 1123
17shaft@worldonline.co.za
www.17shafttraining.co.za

Damelin (Pty) Ltd

Shop 6, 273 Andries Street, Pretoria 002
PO Box 1332, Pretoria 0001
Tel: +27 (0) 12 352 9111
Fax: +27 (0) 12 322 6369
info@dcc.edu.za; info@damelin.co.za
www.damelin.co.za

D-A-V Professional Placement Group (Pty) Ltd

3rd Floor West Tower, Nelson Mandela Square
at Sandton City, Fifth Street off Rivonia Road, Sandton
P O Box 787326, Sandton, 2146
Tel: +27 (0)11 217 0000
Fax: +27 (0)11 217 0001
dav@dppg.net
www.dav.co.za

eDegree Atlas Studios (Pty) Ltd

33 Frost Avenue Cnr Owl Street
Braamfontein Werf
Private Bag 7
Weltevreden Park 1715
Tel: +27 (0)11 628 8100
Fax: +27 (0)11 628 8010
helpdesk@edegree.co.za
www.edegree.co.za

IEASA – International Education Association South Africa

Unisa Sunnyside Campus Building 3, level 1 Cnr Rissik
& Mears Sunnyside Pretoria, 0132
Tel: +27 (0)12 481 2908
Fax: +27 (0)86 649 1247
www.ieasa.studysa.org

Kelly

6 Protea Place, cnr Fredman Drive Sandton, Sandton
Private Bag X44, Benmore, 2010
Tel: +27 (0)11 722 8000
Fax: +27 (0)11 722 8167
info@kellygroup.co.za
www.kellygroup.co.za

P-E Corporate Services (Pty) Ltd

77 Bristol Road, Cnr Oxford Road, Parkwood
P O Box 8550 Johannesburg 2000
Tel: +27 (0)11 442 4334
Fax: +27 (0)11 442 4758
martinw@pecs.co.za
www.pecs.co.za

Professional Assignment Group (PAG)

6 Protea Place, Ground Floor, SANDTON
Private Bag X 38, Saxonwold, 2132
Tel: +27 (0)11 269 8800
Fax: +27 (0)11 269 8819
mail@pag.co.za
www.pag.co.za

Quest Personnel (Pty) Ltd

33 Hoofd Street, 1st & 2nd floor, Braampark, Braamfontein, 2196
P.O. Box 533 Saxonworld, 2132
Tel: +27 (0)11 628 0300
Fax: +27 (0)11 628 0419
www.quest.co.za

SAIDE – South African Institute for Distance Education

12th Floor, Noswal Hall, Corner Bertha & Siemens
Streets, Braamfontein
PO Box 31822, Braamfontein, 2017
Tel: +27 (0)11 403 2813
Fax: +27 (0)11 403 2814
info@saide.org.za
www.saide.org.za

4.2 Relevante Messen

Education Week – Convention and Learning Expo

Eine Bildungsmesse, die sich ausschließlich mit den Themen Schul-, Aus- und Weiterbildung beschäftigt.
Internetseite: <http://www.spintelligent-events.com/education-week2010/en/index.php>

Expo Summit Africa

Wirtschaftsmesse, die eine Plattform für die südafrikanischen Aussteller und ihre potenziellen Kunden darstellt.
Internetseite: <http://www.exposummitafrica.com/exhibition.html>

My Business – Conference & Expo

Auf dieser Messe werden Informationen rund um das Thema Unternehmensgründung und Unternehmenserweiterung angeboten.
Internetseite: <http://www.mybizexpo.co.za/>

Business School Expo – SABSA

Richtet sich in erster Linie an Manager oder andere Führungspersönlichkeiten.
Internetseite: <http://www.bschoolexpo.co.za/>

South Africa Expos Calender

Eine tabellarische Auflistung einer Vielzahl an in Südafrika stattfindenden Messen.
Internetseite: <http://www.southafrica.info/news/conferences/calendar-exhibitions.htm>

Trade Shows in South Africa

Ebenfalls eine Aufzählung von Messen in Südafrika. Es werden jedoch auch Messen berücksichtigt, die zwar regelmäßig, jedoch nicht jedes Jahr stattfinden.
Internetseite: http://www.eventseye.com/fairs/c1_trade-shows_south-africa.html

4.3 Allgemeine Informationen

South Africa Government Online

Der Internetauftritt der Regierung Südafrikas.
Internetseite: www.gov.za

South Africa Online

Die Internetseite des Landes Südafrika mit vielen grundlegenden Informationen,
Internetseite: www.southafrica.co.za

South Africa Info

Informationen auch zu Aus- und Weiterbildung bzw. zu Bildung in Südafrika.
Internetseite: www.southafrica.info

Adressliste aller öffentlichen FET-Colleges

Die Adressliste aller öffentlichen FET-Colleges findet man auf der Internetseite DoE unter der Rubrik: DoE Branches Further Education & Training
Internetseite: www.education.co.za

Statistics South Africa

Datenbank mit einer Vielzahl von Statistiken aus und zu Südafrika.
Internetseite: www.statssa.gov.za

Reports des Department of Education:

Die Reports des Department of Education sind zugänglich unter Documents, Reports
Internetseite: www.education.gov.za

4.4 Befragte Personen

Boddenberg, Matthias

Geschäftsführer der Deutschen Industrie- und Handelskammer für das südliche Afrika sowie Direktor des SA- German Training Services

Corry, Steve

Leiter des Ausbildungszentrums 17 Shaft Training Center in Soweto

Dr. Dutschke, Manfred

Leitung: Bavarian Western Cape - Partnerschaft

Fitzner, Sabine

Senior Consultant beim Deutschen Genossenschafts- und Raiffeisenverband in Pretoria

Kast, Ingrid

MIPSC Geschäftsführerin der D-A-V Professional Placement Group in Johannesburg

Lawrence, Pat

Abteilungsleiter (Academic Head), Belhar Campus, Northlink College

Metcalf, Mary

Generaldirektorin (Director General) des DoHET

Mohale, Simon

Direktor des BTC- Ausbildungsprogramms

Sipengane, Andile

Abteilungsleiter für Qualifikationen und Forschung bei der W&RSETA

Thormeyer, Tilo

Leitung InWEnt gGmbH in Südafrika

de Villiers, Jaques

Direktor des CATS-Ausbildungsprogramms und Dozent (Senior Lecturer)

Quellen- und Literaturverzeichnis

Allgemeine Informationen

CIA – The World Factbook (2009):
GDP – South Africa

CIA – The World Factbook (2008):
Urbanization – South Africa

DAAD (2010): Länderprofil: Südafrika, Bonn, S. 32

DoE (2008): Educations Statistics in South Africa, S. 58

DoE (2009): FET- Colleges Report on the Conduct of
National Examinations, S. 74

DoE (2008): South African National Report on the
Development of Education, S. 28

DoE (2010): Report on the National Senior Certificate
Examination Results 2009, 2010, S. 52

DoL (1998): Skills Development Act

DoL (1999): Skills Development Levies Act

dti, the (2010): Import and Export in South Africa

dti, the (2010): South African Rands to one EURO,
Exchange Rate

DoNT (2009): Budget Highlights, S. 2

gtai (2004): Wirtschaftsdaten kompakt: Südafrika, S. 4

**Germany Trade & Invest und Deutsche Industrie-
und Handelskammer für das Südliche Afrika** (2009):
Erfolgreich in Südafrika – Wirtschaftsführer, Berlin,
Johannesburg, S. 132

IMF (2009): World Economic Outlook Database

OECD (2008): African Economic Outlook, S. 18

OECD (2008): Reviews of National Policies for
Education – South Africa, S. 232

Pabst, Doll, van Kalckreuth, Willand (2010):
Handbuch Südafrika – Private und unternehmerische
Investitionen, S. 268

Statistics South Africa (2009): General Household
Survey 2009, S. 156

Statistics South Africa (2010): Gross Domestic
Product 2nd Quarter 2010, S. 18

Statistics South Africa (2010): Mid-year population
estimates 2010, S. 16

Statistics South Africa (2010): Quarterly Labour Force
Survey 2nd Quarter 2010, S. 75

Statistisches Bundesamt (2009): Rangfolge der
Handelspartner im Außenhandel der Bundesrepublik
Deutschland

UNDP (2009): Human Development Report 2009,
New York, S. 229

UNIDO (2009): Industrial Development Report 2009.
Breaking In and Moving Up New Industrial Challenges
for the Bottom Billion and the Middle-Income
Countries. Vienna, Austria

WB (2010): World Databank

Internet

AA (2010) (Zugriff: 24.08.2010):
<http://www.auswaertiges-amt.de/diplo/de/Laenderinformationen/Suedafrika/Bilateral.html>

BMBF (2006) (Zugriff: 08.09.2010):
http://www.bmbf.de/pub/technologieprognosen_int_vergleich_ZTC_bd_58_.pdf

South Africa Info (2008) (Zugriff: 23.08.2010):
<http://www.southafrica.info/overview/deutsch/handelsoffen.htm#industrie>

Botschaft der Bundesrepublik Deutschland Pretoria
(2009) (Zugriff: 23.08.2010):
http://www.pretoria.diplo.de/Vertretung/pretoria/de/06/Kulturbeziehung__de-sa.html

GTZ (2009) (Zugriff: 13.08.2010):
<http://www.gtz.de/de/weltweit/afrika/suedafrika/24658.htm>

e-Learning Südafrika, TrainingAktuell (2005)
(Zugriff: 02.09.2010):
http://www.elearning-africa.com/pdf/press/media_coverage/eLearninginAfrika_Der%20BedarfanBildungistenormtrainingaktuellOct05.pdf

Der Tagesspiegel (2010) (Zugriff: 17.08.2010):
<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/wie-deutschland-ausbildungen-in-suedafrika-finanziert/1881382.html>

DB Schenker Südafrika (2009) (Zugriff: 01.09.2010):
http://www.deutschebahn.com/site/nachhaltigkeitsbericht__2009/de/unsere__mitarbeiter/qualifizierung/nachwuchs__sichern/ausbildung__international/ausbildung__international.html



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