

Marktstudie Saudi-Arabien

für den Export beruflicher
Aus- und Weiterbildung



TRAINING – MADE IN GERMANY



EINE INITIATIVE VOM

Impressum

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

Auftragnehmer: DrKoernerConsult
Dr. Helge Körner
Biesenbrower Straße 46
D-13057 Berlin

Autorinnen und Autoren: Dr. Helge Körner
Markus Milwa
Amir Radfar
Peter Ullmann
Kristine Faenger

ISBN: 978-3-96208-058-7

Best.-Nr.: 09.290

Redaktionsschluss: April 2020

Zweite, komplett überarbeitete Auflage.

Bildquellennachweise: patrice6000/Shutterstock.com, Umschlag; hbrizard/iStockphoto.com, S. 10, gagarych/iStockphoto.com, S. 13, 25, 32, 48, 62 & 65; swisshippo/iStockphoto.com, S. 14 [oben]; mtcurado/iStockphoto.com, S. 14 [unten]; awicaksono/iStockphoto.com, S. 16, Poligrafistka /iStockphotocom, S. 20; flukyfluky/iStockphoto.com, S. 23; Bundesregierung/Steffen Kugler, S.24; DrKoernerConsult, S. 30; Anastasia Nelen/iStockphoto.com, S. 36; Anastasia Nelen/iStockphoto.com, S. 36; GCShutter/iStockphoto.com, S. 43[oben]; DrKoernerConsultS. 43 [unten]; Mlenny/iStockphoto.com, S. 58; SeventyFour/iStockphoto.com, S. 61.

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

© 2020

Marktstudie Saudi-Arabien

für den Export beruflicher
Aus- und Weiterbildung

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	6
Abbildungsverzeichnis	7
Glossar	8
I. Zusammenfassung	11
II. Länderinformationen und Wirtschaftsdaten	13
III. Politische Einordnung und Hauptakteure im Bildungsbereich	25
3.1. Gesetzliche und rechtliche Rahmenbedingungen	26
3.2. Derzeitige Situation	26
3.3. National Transformation Program [NTP] 2020 und Vision 2030	27
3.3.1 National Transformation Program - Hintergrundinformation	27
3.3.2 National Transformation Program - Bildungssektor	29
3.4. Ansehen beruflicher Aus- und Weiterbildung in Saudi-Arabien	29
3.5. Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung	31
IV. Bildungssystem	32
4.1. Saudi-Arabiens Bildungssystem im Überblick	33
4.1.1 Primärstufe und Mittelstufe	33
4.1.2 Sekundarstufe	33
4.1.3 Tertiärer Bildungssektor	35
4.2 Organisation der Berufsbildung in Saudi-Arabien	41
4.2.1 Technical and Vocational Training Corporation	41
4.2.2 Saudi Skills Standards	41
4.2.3 Colleges of Excellence	42
4.3 Lehrkräfte für den Bereich der beruflichen Bildung	44
4.4 Herausforderungen der Berufsbildung in Saudi-Arabien	45
4.5 Education and Training Evaluation Commission	46
4.6 E-Learning und digitale Initiativen	46
4.6.1 TAQAT	46
4.6.2 Dorroob	46
4.7 Internationale Kooperationen im Bildungssektor	47
V. Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten	48
5.1 Marktchancen und Bedarfe	49
5.1.1 Industrie 4.0 und Digitalisierung	49
5.1.2 Infrastruktur und Tourismus	49
5.1.3 Energie	51
5.1.4 Handel und Dienstleistungen	51
5.1.5 Der maritime Sektor	51
5.1.6 Privatisierung und Diversifizierung der Wirtschaft	51
5.2 Einschätzung des saudischen Marktes durch deutsche Unternehmen	53
5.3 Private Ausbildungszentren als Partner im Markt	56
5.3.1 Saudi Petroleum Services Polytechnic [SPSP]	56
5.3.2 National Industrial Training Institute [NITI]	57
5.3.3 Saudi Electric Services Polytechnic [SESP]	57

5.3.4	Saudi Academy	57
5.3.5	Saudi Railway Polytechnic	57
5.3.6	National Power Academy [NPA]	58
5.4	Marktzugang	59
5.5	Förderung von Investitionen	60
VI. Projekte nationaler und internationaler Bildungsanbieter		62
6.1	Inländische Anbieter und Dienstleister im Bildungsbereich sowie private Initiativen	63
6.2	Internationale Entwicklungspartner	63
VII. Informationsangebote, Kontaktmöglichkeiten		65
7.1	Ministerien und relevante Institutionen in Saudi-Arabien	66
7.2	Deutsche Institutionen in Saudi-Arabien	68
7.3	Institutionen in Deutschland	68
7.4	Ausgewählte Unternehmen in Saudi-Arabien	69
VIII. Literatur- und Quellenverzeichnis		71

Abkürzungsverzeichnis

AEC	Applied Engineering College	MOF	Ministry of Finance
BIP	Bruttoinlandsprodukt	MWL	Muslimische Weltliga
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie	NEOM	Kunstwort/Abkürzung für das größte Städtebau-Projekt der Vision 2030
CBC	Capability Building Contract Model	NITI	National Industrial Training Institute
CIF	Cost Insurance Freight	NMA	National Maritime Academy
CoE	Colleges of Excellence	NOSS	National Occupational Skills Standards
DESA	UN-Department of Economic and Social Affairs	NPA	National Power Academy
ECZA	Economic Cities and Special Zones Authority	NSJT	National System for Joint Training
ESCWA	Economic and Social Commission for Western Asia	NTP 2020	National Transformation Program
ETEC	Education and Training Evaluation Commission	OIC	Organisation für Islamische Zusammenarbeit
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations	OAPEC	Organisation der Arabischen Erdöl Exportierenden Länder
FDI	Foreign Direct Investment	OHCHR	Office of the High Commissioner for Human Rights
FOB	Free On Board	OIC-VET	“Vocational Education and Training Programme” for the Member Countries of the Organization of Islamic Cooperation
GASTAT	General Authority for Statistics	OPEC	Organisation erdölexportierender Länder
GAZT	General Authority of Zakat and Tax	PIF	Public Investment Fund
GCC	Gulf Cooperation Council	PPP	Public-Private-Partnership
GESALO	German-Saudi Arabian Liaison Office for Economic Affairs	SAGIA	Saudi Arabian General Investment Authority
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit	SCE	Saudi College of Engineers
GOTEVOT	General Organization for Technical Education and Vocational Training	SCTH	Saudi Commission for Tourism & National Heritage
GOVET	German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training	SEC	Saudi Electricity Company
GWK	Gemischte Wirtschaftskommission	SESP	Saudi Electric Services Polytechnic
HRDF	Human Resources Development Fund (HADAF)	SESRIIC	Statistical Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries
ICC	International Chamber of Commerce	SIDF	Saudi Industrial Development Fund
IHK	Industrie- und Handelskammer	SMEA	Small and Medium Enterprises General Authority
ILO	International Labour Organization	SPI	Strategic Partnership Institute
ITC	International Technical Colleges	SPA	Saudi Press Agency
KACARE	King Abdullah City for Atomic and Renewable Energy	SPSP	Saudi Petroleum Services Polytechnic
LLC	Limited Liability Company	SRP	Saudi Railway Polytechnic
MCIT	Ministry of Communications and Information Technology	SSS	Saudi Skills Standards
		TEUR	Tausend Euro

TTC	Technical Trainers College	UNFPA	United Nations Population Fund
TVTC	Technical and Vocational Training Corporation	UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees
UNCCSF	United Nations Common Country Strategic Framework	UNICEF	United Nations International Children's Fund [Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen]
UNCT	United Nations Country Team	UNIDO	United Nations Industrial Development Organization
UNDP	United Nations Development Programme	WHO	World Health Organization
UNEP	United Nations Environment Programme	WTO	World Trade Organization
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization		
UNEVOC	International Centre for Technical and Vocational Education and Training		

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Bevölkerungsentwicklung Saudi-Arabien	18
Abbildung 2:	Altersstruktur der Bevölkerung	19
Abbildung 3:	Landkarte Saudi-Arabien	20
Abbildung 4:	SWOT-Analyse Saudi-Arabien	22
Abbildung 5:	Bildungsausgaben in Saudi-Arabien	27
Abbildung 6:	Funktionsschema des National Transformation Program 2020	28
Abbildung 7:	Schematischer Aufbau des Bildungssystems	34
Abbildung 8:	Frauenanteil aller Universitätsabsolventen	35
Abbildung 9:	Colleges of Excellence Program	42
Abbildung 10:	Größe der befragten Unternehmen	54
Abbildung 11:	Dauer der Tätigkeit in Saudi-Arabien in Jahren	54
Abbildung 12:	Bildungsanbieter – nachgefragte Dienstleistungen	55
Abbildung 13:	Anbieter von Lehr- und Lernmitteln – nachgefragte Produkte	55
Abbildung 14:	Verteilung der Marktperspektivenbewertung	56

Glossar

Abaya (dt. Umhang)

Schwarze, knöchellange Kleidung, die saudi-arabische Frauen in der Öffentlichkeit tragen. Zusätzlich sind Gesicht und Haare schwarz bedeckt.

Doroob (dt. Pfade)

Staatlich gemeinnützige Initiative zur Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit. Die Teilnehmer/-innen erhalten kostenlose Online-Kurse in vielen Fachbereichen, um sich Kompetenzen für den Arbeitsmarkt anzueignen.

Hadsch (dt. „sich auf den Weg machen“)

Die fünftägige Pilgerreise nach Mekka gehört zu den fünf Säulen des Islam. Sie ist eine Grundpflicht für Muslime und der religiöse Höhepunkt des Lebens. Zum Beginn der Hadsch 2019 wurden mehr als zwei Millionen Gläubige aus der ganzen Welt gezählt.

Human Resources Development Fund (HRDF, auch HADAF genannt)

Seit 2010 eine staatliche Behörde, die durch Fördermaßnahmen den Anteil der beschäftigten saudischen Frauen und Männer („Saudisierung“) im Privatsektor erhöhen soll.

Iqama (dt. Aufenthalt)

Zwingend vorgeschriebene Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis, die ausländische Arbeitskräfte in Saudi-Arabien zu beantragen und vorzuweisen haben.

Kaaba (dt. Kubus)

Die Kaaba in Mekka gilt als heiligste Stätte der islamischen Welt. In Richtung Mekka beten täglich Hunderte von Millionen Muslime auf der ganzen Welt. Die Bedeutung dieser religiösen Stätte für das Königreich Saudi-Arabien kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Kafala-System (dt. Garantie)

Nicht nur in Saudi-Arabien angewandtes und vielfach kritisier-tes Vertragsverhältnis zwischen inländischen Arbeitgebern und ausländischen Gastarbeiterinnen/Gastarbeitern für die Dauer des Arbeitsaufenthaltes im Gastland.

Mutawwa (dt. konformes Verhalten)

Offiziell Hai'a genannte Religionspolizei („Sittenwächter“), die die Einhaltung islamischer Gebote und Vorschriften kontrolliert. Seit 1940 dem Justizministerium unterstellt und mit Reformen von 2012 in der Regel mit regulärer Polizei unterwegs. Im Zuge der Reformen verliert die Mutawwa zunehmend an Bedeutung.

National Transformation Program 2020

Programm zur Operationalisierung der Vision 2030 unter Mitwirkung von 24 Regierungseinrichtungen. Im Rahmen dieses Programms sind 96 strategische Ziele in acht verschiedenen Bereichen der saudischen Gesellschaft genannt, die bis 2020 definiert, ausgearbeitet und dann bis 2030 umgesetzt werden müssen.

NEOM

Weltgrößtes Städtebauprojekt im Rahmen der Vision 2030. Eine Region mit mehreren Städten, Sport- und Freizeitparks, touristischen Angeboten und wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen soll Lebensraum für saudische Bürger/-innen und mehr als eine Million ausländischer Expertinnen und Experten sowie Investoren werden. Es soll für die Zeit „nach dem Öl“ Einkommen für den saudischen Staat generieren.

NOSS

National Occupation Skill Standards, Trainingstandards in Form einer Beschreibung von Qualifikationen.

Prayer Times (dt. Gebetszeiten/arab. Salāt)

Zu den Gebetszeiten (fünf Mal pro Tag) steht das gesellschaftliche Leben still und alle Geschäfte schließen. Zu diesen Zeiten sollten auch Geschäftspartner nicht kontaktiert werden. Im Juli 2019 wurde im saudischen Kabinett debattiert, die gesetzliche Anordnung der Geschäftsschließung gegen Zahlung einer Gebühr aufzuheben.

Public Private Partnership (PPP-Modell)

Eine öffentlich-private Partnerschaft ist eine vertraglich geregelte Zusammenarbeit zwischen öffentlicher Hand und Unternehmen der Privatwirtschaft.

Ramadan

Der neunte Monat des islamischen Kalenders, in dem das rituelle Fasten durchgeführt wird.

Religion und Schule

Ein erheblicher Teil des Stundenplans (oft bis 30 % der Unterrichtszeit) ist der Vermittlung religiöser Inhalte gewidmet.

Rentierstaat

Saudi-Arabien gilt als Rentierstaat, dessen Wirtschaftssystem nicht ausreichend auf der Herstellung von eigenen wirtschaftlichen Leistungen, sondern auf regelmäßigen Einkünften von außen, z. B. durch das Ölgeschäft (Renten) beruht. Die Vision 2030 soll das ändern.

SAIFI (dt. Sommer)

Sommernkursprogramme des Human Resources Development Fund (HRDF) für junge Frauen und Männer ab 17 Jahren zur beruflichen Orientierung und Feststellung von Kompetenzen.

Saudisierung

Programm zur Verminderung der Anzahl ausländischer Fachkräfte und deren Ersatz durch saudische Arbeitskräfte. Bereits 2001 wurde gefordert, dass 2030 nur noch eine Million ausländischer Fachkräfte in Saudi-Arabien tätig sein sollen. Mit dem dazugehörigen Nitaqat-Programm (Kategorisierung von Unternehmen) werden Mindestbeschäftigungsquoten für einheimische Arbeitnehmer/-innen vorgegeben.

Saudi Vision 2030

Megaprogramm zur Stärkung und Diversifizierung der Wirtschaft, Verbesserung des Bildungssystems, Abbau von Korruption und Bürokratie sowie zur Öffnung des Landes für mehr Investitionen, internationalen Austausch und Tourismus.

Schurarat (Majlis al-Shura, dt. beratende Versammlung)

Ratsversammlung nach islamischem Recht, die den König seit 1992 bei Verfahren der Gesetzgebung berät und Gesetzesvor-

haben einbringt. Der König ernennt die 150 Mitglieder für jeweils vier Jahre. Seit Januar 2013 gibt es im Schurarat 30 weibliche Mitglieder.

Shari'ah (dt. den Weg weisen)

Islamisches Rechtssystem, das die Gesamtheit aller religiösen und rechtlichen Normen, Gebote und Verbote beinhaltet.

Tamheer (dt. Präambel)

On-the-Job-Trainingsprogramm für arbeitslose Abgänger/-innen von Hochschulen zur Vermittlung von Arbeitserfahrungen, um sie für Vollzeitstellen zu befähigen. Die Qualifizierungsmaßnahmen dauern drei bis sechs Monate, die Teilnehmer/-innen erhalten ein staatliches Stipendium in dieser Zeit.

TAQAT (dt. Energien)

Die TAQAT-Initiative ist eine elektronische Plattform (Jobbörse) für den privaten und öffentlichen Arbeitsmarkt.

TVTC

Die Technical and Vocational Training Corporation ist seit 1980 die staatliche Organisation für Berufsbildung.

Wahhabismus

In Saudi-Arabien vorherrschende und im Vergleich zu anderen islamischen Ländern konservative Strömung des sunnitischen Islams.



*Al Khobar Tower,
Al Khobar, Saudi-Arabien*

I. Zusammenfassung

Das Königreich Saudi-Arabien befindet sich seit wenigen Jahren, und wie nie zuvor seit seiner Gründung 1932, in einem tiefgreifenden Wandel und Umbau aller Gesellschaftsbereiche. Das Land steht vor großen Herausforderungen, weitreichende Reformen im historischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontext maßvoll zu planen und erfolgreich und nachhaltig umzusetzen.

Treibende Kraft hinter allen Reformprozessen ist die vom saudischen Königshaus im April 2016 proklamierte Saudi Vision 2030, deren Grundzüge auf einer Studie der US-amerikanischen Beratungsfirma McKinsey basieren (vgl. MCKINSEY 2015). Die Vision gleicht einem gigantischen Umbau des gesamten Landes in wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischer Hinsicht. Saudi-Arabien muss sich neu erfinden, will und wird es (vgl. VISION 2030). Wie nie zuvor in seiner Geschichte findet das Land aufgrund seiner Innen-, Außen- und Wirtschaftspolitik internationale Beachtung. Die internationale Staatengemeinschaft bewertet die Maßnahmen durchaus ambivalent.

Verantwortlich für die ambitionierte Umsetzung ist der 1985 geborene Kronprinz Muhammad bin Salman bin Abdul-Aziz Al Saud, der in der Abfolge der saudischen Erbmonarchie einen Generationswechsel darstellt. Die ehrgeizigen Ziele der Vision 2030 sollen Saudi-Arabien in naher Zukunft unabhängig vom Ölpreis machen und eine Volkswirtschaft entwickeln, mit der das Land größtmöglich diversifiziert, exportorientiert und international wettbewerbsfähig zum „Global Player“ wird. Das bevölkerungsreichste und wirtschaftlich stärkste Land der Arabischen Halbinsel hat Erfahrung mit der Abhängigkeit von volatilen Rohölpreisen am Weltmarkt und den daraus entstehenden Schwierigkeiten für eine solide und planbare Staatsfinanzierung. Nicht selten in den letzten Jahren hatte das Königreich durch stark schwankende Ölpreise mit einem hoch defizitären Budget zu kämpfen. Sowohl 2015 als auch zuletzt 2018 und aktuell 2020 geriet der Rohölpreis stark ins Wanken und in der Folge wurden öffentliche Investitionen, nicht nur im Bildungssektor, auf Eis gelegt oder verschoben. Daraus ergeben sich mitunter schwierige Jahre für exportorientierte Bildungsanbieter und -ausrüster auch aus Deutschland, die zuvor seit Jahren erfolgreich in Saudi-Arabien tätig waren.

Mit der Vision 2030 wird massiv um internationale Investitionen geworben und es soll in saudische Unternehmen, Zukunftstechnologien und die Infrastruktur einer breit diversifizierten Wirtschaft investiert werden, um Millionen von neuen Arbeitsplätzen zu schaffen. Mit diesen Strategien soll die Abhängigkeit vom Ölsektor langfristig minimiert werden. Der Public Investment Fund (PIF) und nicht zuletzt die Erlöse aus dem Börsengang von Saudi Aramco Ende 2019 sollen die Finanzierung sicherstellen. Der

PIF soll bis 2030 zum größten Staatsfonds der Welt ausgebaut werden und Saudi Aramco wurde mit dem Börsengang eines kleinen Anteils zum wertvollsten Unternehmen der Welt (vgl. PUBLIC INVESTMENT FUND 2020).

Durch eine umfassende Saudisierung des Arbeitsmarktes und dessen sukzessive Öffnung für Frauen soll eine nachhaltige Fachkräfteentwicklung und -sicherung innerhalb der heimischen Bevölkerung erreicht werden. Reformprozesse des Bildungssektors und des Arbeitsmarktes, die in der Vergangenheit stattgefunden haben, liefern dafür wesentliche Erfahrungen. Aus diesen Gründen sind weiterführende Reformen als Voraussetzung einer erfolgreichen Vision 2030 fest implementiert.

Keinen Zweifel lässt die Führung des Landes indessen an der Bereitschaft zur Finanzierung der Bildungsaufgaben und -reformen. Im Haushalt 2020 steht der Ausgabetitel Bildung mit 51,45 Milliarden US-Dollar (USD) an erster Stelle der Staatsausgaben (vgl. MINISTRY OF FINANCE 2019). Generell gehört Saudi-Arabien im internationalen Vergleich zu den Ländern mit den konstant höchsten Bildungsausgaben.

Im internationalen Kontext hat Saudi-Arabien Ende 2019 von Japan die Präsidentschaft der Gruppe führender Wirtschaftsmächte G20 übernommen. Das Thema Bildung steht ganz oben auf der Agenda der Präsidentschaft und es wird interessant sein, welche Impulse das Land für die nächsten Jahre setzt. Der nächste G20-Gipfel soll im November 2020 in Riad erstmalig in einem arabischen Land stattfinden. Die saudische Präsidentschaft, ließ das Königshaus verlautbaren, werde unter dem Motto „Verwirklichen der Chancen des 21. Jahrhunderts für alle“ stehen. Dafür brauche es Verhältnisse, in denen insbesondere Frauen und Jugendliche erfolgreich leben und arbeiten können (vgl. ZEITONLINE, Dezember 2019). In welchem Maße diese Reformpläne tatsächlich und nachhaltig umgesetzt werden können, lässt sich mit einem Blick von außen und in die Zukunft gerichtet nur schwer vorhersagen. Allerdings dürfte feststehen, dass diese Ziele nur mit einem modernen Bildungswesen und agilen Strukturen des Arbeitsmarktes erreicht werden können. Die Offenheit und Bereitschaft zur internationalen Zusammenarbeit im Bildungsbereich, um von exzellenten Bildungsanbietern zu lernen, hat das Land in der Vergangenheit bewiesen und wird diese weiterhin suchen und ausbauen. Internationale Bildungsakteure mit langfristigem Engagement und Investitionsbereitschaft, auch in Public-Private-Partnership-Modellen (PPP), sind in Saudi-Arabien höchst willkommen. Das zeigen die letzten Ausschreibungen der Colleges of Excellence (CoE) in den vergangenen Jahren, die explizit auch an deutsche Bildungsanbieter adressiert waren und auch in der iMOVE-Kooperationsbörse veröffentlicht wurden. Gleichzeitig ist Saudi-Arabien

offenkundig aktuell nicht im besonderen Fokus der deutschen Aus- und Weiterbildungswirtschaft. Im iMOVE-Trendbarometer 2019 wird Saudi-Arabien von den befragten Unternehmen nicht signifikant genannt. In Interviews, die im Rahmen dieser Studie geführt wurden, kommen die Befragten nichtsdestotrotz zu einer positiveren Markteinschätzung.

Für deutsche Bildungsanbieter mit Interesse an Saudi-Arabien dürfte außerordentlich aufschlussreich sein, die Reformprozesse im Auge zu behalten und die Zusammenarbeit mit saudi-arabischen Partnern zu suchen und einzugehen. Bildungsanbieter aus angelsächsischen Ländern haben in den vergangenen Jahren zahlreiche Kooperationen in Saudi-Arabien aufgebaut und konnten sich erfolgreich im Bildungsmarkt etablieren. So hatten auf der letzten British Educational Training and Technology Show (BETT-Show) in London im Januar 2020 und der Global Educational Supplies and Solutions (GESS) in Dubai im Februar 2020 das saudische Bildungsministerium und die Invest-Saudi Agentur eigene Messestände. Für die deutsche Bildungswirtschaft wäre eine ähnliche saudische Präsenz auf deutschen Bildungsmessen von großem Vorteil.

Für eine erfolgreiche Markteintrittsstrategie und Umsetzung sind starke Netzwerke, wertvolle Kontakte, interkulturelle Kompetenz, Vertrauensaufbau sowie regelmäßige Präsenz in der saudisch-deutschen Geschäftswelt entscheidende Faktoren.

Mit dieser Neuauflage der Marktstudie zu Saudi-Arabien, die erste erschien 2012, bekommen deutsche Berufsbildungsexporteure Marktinformationen und einen Leitfaden in die Hand, um sich umfassend zu informieren und einen Markteintritt vorbereiten zu können. Der Recherchezeitraum für diese Studie erstreckte sich von November 2019 bis März 2020. Es entstand der Eindruck, Saudi-Arabien stelle sein gesamtes Bildungssystem auf den Kopf und richtet es an der Vision 2030 aus. Das hat zur Folge, dass z. B. saudi-arabische Quellen nicht selten nur bis 2015 aussagekräftig sind und noch keine neueren veröffentlicht wurden. Ein besonders bemerkenswertes Beispiel war die Institution Saudi Skills Standards (SSS). Auf die Webseite der SSS konnte bis Dezember 2019 zugegriffen werden, ab Januar 2020 war sie dann praktisch nicht mehr existent. Hinweise zu den Gründen wurden trotz sorgfältigster Recherche nicht gefunden. Es ist nicht auszuschließen, dass die SSS einen Totalumbau erfährt und später wieder eine Webseite im Netz verfügbar sein wird. Insofern müssen einige Informationen aus dieser Studie als eine Momentaufnahme im Frühjahr 2020 gelesen werden – Saudi-Arabien verändert sich bisweilen über Nacht.

Hinweis zur Lesbarkeit und Schreibweise bei der Übernahme aus arabischsprachigen Texten

Im Kontext der arabischen Sprache, die z. B. kein „o“ oder „e“ kennt, werden arabische Personennamen, z. B. Muhammad oder Mohamed und die Verwendung des arabischen Artikels „al“ oder „Al“ und deren Trennung durch Bindestrich, nicht einheitlich geschrieben. Gleiches gilt für Orts- und Eigennamen, z. B. Riyadh, Riad, Riyad, Jeddah, Djidda, Madschlis oder Majlis, die je nach Quelle nicht einheitlich geschrieben werden.

Die arabische Welt ist patriarchalisch organisiert, daher wird auch in den meisten Bildungsbereichen eine Geschlechtertrennung realisiert, die sich auch in den regelnden Dokumenten niederschlägt. Die korrekte Verwendung von weiblichen und männlichen Formen, z. B. Schülerinnen und Schüler, ist im gesellschaftlichen Kontext der Geschlechtertrennung zum Zeitpunkt der Studie nicht immer ganz eindeutig anzuwenden, wenn es z. B. um die Zulassungsberechtigung für Frauen in berufsbildende Einrichtungen geht. Im Zweifelsfall werden kollektive Formen, z. B. Schüler/-innen verwendet.

II. Länderinformationen und Wirtschaftsdaten





*Oben: Kingdom Tower in Riad, Saudi-Arabien
Links unten: Historisches Diriyya, UNESCO Weltkulturerbe,
nördlich von Riad gelegen*



Saudi-Arabien, benannt nach der bis heute regierenden Herrscherdynastie Saud, ist das größte (sechsmal die Fläche Deutschlands), bevölkerungsreichste und wirtschaftlich stärkste Land der Arabischen Halbinsel. Geologisch gehört das Land zu Afrika, geografisch zu Asien.

Geschichtlich ist es der dritte saudische Staat. Der erste entstand 1744 bereits unter Führung der Sauds. Das Königreich, dessen Gründung 1932 erfolgte, grenzt im Norden an Ägypten, Jordanien und Irak, im Osten an Kuwait, Bahrain, Katar und die Vereinigten Arabischen Emirate, im Südosten an das Sultanat Oman und im Süden an die Republik Jemen. Im Westen liegt die Landesgrenze am Roten Meer und im Osten am Persischen Golf. Das Land ist in 13 Provinzen unterteilt. Riad ist die Hauptstadt von Saudi-Arabien und liegt zentral im Landesinneren. Die Stadt ist mit circa sieben Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern das politische Zentrum des Landes. Das Königshaus hat dort seinen Sitz, ebenfalls die Beratende Versammlung (Majlis al-Shura) sowie weitere politische und kulturelle Einrichtungen. Saudi-Arabien ist eine absolute Monarchie auf religiöser Grundlage eines sunnitischen Islams mit ausgeprägter wahhabitischer Strömung. Der König bestimmt die Politik des Landes

Reisetipps

Außenaktivitäten sind in den Sommermonaten kaum möglich. Gebäude und die meisten Fahrzeuge sind im Inneren durch Klimaanlage stark heruntergekühlt, sodass man trotz der Hitze immer etwas zum Überziehen dabei haben sollte. Die Kleiderordnung in Saudi-Arabien schreibt lange und bedeckende Kleidung vor, sodass auch Ausländer ausschließlich in langen Hosen und langärmeligen Hemden unterwegs sein sollten. Für Ausländerinnen ist es [noch] vorgeschrieben, in der Öffentlichkeit eine Abaya zu tragen und das Haar komplett zu verdecken. Die Verschleierung des Gesichts ist nicht erforderlich. Verstöße gegen die Kleiderordnung oder gegen bestehende Verhaltensvorschriften werden entsprechend geahndet. Inwieweit die Bekleidungsvorschriften im Rahmen gesellschaftlicher Reformen zukünftig gelockert werden, lässt sich schwer vorhersagen.

Das Fotografieren von Militäreinrichtungen und öffentlichen Einrichtungen ist untersagt. Generell sollte man in Saudi-Arabien vorsichtig und respektvoll eine Kamera nutzen und Personen selbstverständlich erst fragen, bevor man sie ablichtet.

Für die Reise nach Saudi-Arabien ist ein Visum erforderlich. Seit Anfang 2020 ist für Reisende aus Deutschland ein e-Visum vorab oder bei Ankunft im

Land erhältlich. Dies stellt eine erhebliche Erleichterung für Geschäftsreisende dar. Über jeweils aktuelle Vorschriften zu Einreise und Verhaltensregeln in Saudi-Arabien sollten sich Reisende gründlich vorab informieren. Reine Privatreisen nach Saudi-Arabien sind aktuell ausschließlich für Pilgerreisende möglich. Die Vision 2030 sieht allerdings auch die Erschließung eines luxuriösen Urlaubsgebiets am Roten Meer vor, mit dessen Bau 2020 begonnen werden soll. Dieses würde dann auch touristisch Reisenden aus aller Welt offenstehen.

Die Landessprache ist Arabisch. Englisch und zahlreiche andere Fremdsprachen werden im Land durch den hohen Anteil an Gastarbeiterinnen und Gastarbeitern flächendeckend gesprochen. Westliche Ausländer/-innen genießen eine hohe Anerkennung, wenn sie Kenntnisse der arabischen Sprache besitzen.

Währung in Saudi-Arabien ist der Saudi-Riyal [SAR], dessen Wechselkurs an den US-Dollar [USD] gekoppelt ist (3,75 SAR = 1 USD). Zahlungen sind in Saudi-Arabien mit Kreditkarten problemlos möglich und in den größeren Städten gibt es ein gut ausgebautes Geldautomatennetz (vgl. DEUTSCHE VERTRETUNGEN IN SAUDI-ARABIEN, 2020).

nach den Regeln der Scharia und übt die oberste richterliche, exekutive und legislative Gewalt aus. Alle bisherigen sieben Könige Saudi-Arabiens sind bis heute direkte Nachkommen des Staatsgründers Abdel-Aziz bin Saud.

Der Majlis al-Shura berät den König in allen politischen Fragen und Entscheidungen. Derzeit sitzen 30 Frauen im insgesamt 150 Personen umfassenden Gremium. In Saudi-Arabien gibt es [noch] keine politischen Parteien oder Gewerkschaften. Throninhaber ist seit Januar 2015 der 1935 geborene König Salman bin Abdul-Aziz Al Saud, der allerdings in den vergangenen Jahren sukzessive einen Großteil der Machtbefugnisse an seinen Sohn, den 35 Jahre alten Kronprinzen und Verteidigungsminister Muhammad bin Salman bin Abdul-Aziz Al Saud, übertragen hat. Der Kronprinz gilt als Architekt und Treiber für die Vision 2030 und ist damit für die geplante Modernisierung, soziale Reformen und wirtschaftliche Veränderungen im Land verantwortlich (vgl. STEINBERG 2018).

Mekka und Medina sind die wichtigsten religiösen Zentren des Islam und für Nichtmuslime nicht zugänglich. In Mekka liegt das Heiligtum der Kaaba, was diesen Ort zur Pilgerstätte der Muslime macht, den jährlich mehr als 2,5 Millionen Menschen während der Hadsch (der großen Pilgerfahrt, die jeder Moslem einmal im Leben unternehmen soll, sofern ihr oder ihm das körperlich möglich ist) aufsuchen. Medina ist nach Mekka die zweitwichtigste Stadt des Islam, da dort der Prophet Muhammad begraben liegt. Der König von Saudi-Arabien gilt als „Hüter der beiden Heiligen Stätten“. Die Bedeutung dieser beiden religiösen Stätten für das Königreich Saudi-Arabien und seiner Stellung in der islamischen Welt kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Jeddah, die zweitgrößte Stadt mit dem wichtigsten Hafen des Landes, gilt als die liberalste Stadt in Saudi-Arabien.

Das Klima in Saudi-Arabien ist trocken und heiß. Im Sommer herrschen Temperaturen von bis zu 50°C. In der Nacht wird es in den Wüstenregionen aber empfindlich kühl.



Die Kaaba in Mekka, Saudi-Arabien

Gesellschaftsstruktur und Rahmenbedingungen

In Saudi-Arabien herrscht [noch] strikte Geschlechtertrennung. Frauen haben zu vielen Einrichtungen keinen Zutritt oder nur in Begleitung eines männlichen Vormunds (Vater, enger Verwandter oder Ehemann). In Restaurants gibt es ausgewiesene „Family Sections“, wo sich auch Frauen aufhalten können. In reinen Frauengeschäften haben hingegen Männer keinen Zutritt und Frauen werden dort ausschließlich von Frauen bedient. Geschäfte oder Restaurants ohne Klassifizierung sind ausschließlich Männern vorbehalten. In Banken oder anderen Einrichtungen gibt es eigene Bereiche für Frauen oder wie z. B. in Museen unterschiedliche Öffnungszeiten für Frauen und Männer. Auch in Privathäusern sind Frauen und Männer insofern getrennt, dass in der Regel weiblicher Besuch von den Frauen des Hauses und männlicher Besuch von den Männern des Hauses empfangen wird. In der Regel wird auch nicht gemeinsam gegessen, vor allem dann nicht, wenn Fremde im Haus zu Gast sind. Einfuhr, Besitz und Konsum von Alkohol, Schweinefleisch, Waffen und Pornografie sind streng verboten und werden, wie auch Glücksspiele und Prostitution, streng bestraft.

Seit Mitte 2017 wird das strenge Patriarchat etwas aufgelockert. Frauen ist z. B. seit Juni 2018 das Autofahren erlaubt, was bisher streng verboten war. Diese Regelung schränkte bislang z. B. saudische Geschäftsfrauen ein, die immer einen Fahrer benötigten, um zu Terminen zu gelangen.

Da die Vision 2030 auch eine gesellschaftliche Modernisierung des Landes vorsieht, ist damit zu rechnen, dass saudischen Frauen schrittweise immer mehr Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht wird. Ein königlicher Erlass vom April 2017 ermöglicht es Frauen seitdem, ohne die vorherige Erlaubnis der männlichen Bezugsperson zu studieren oder zu arbeiten, was wiederum die Saudisierung voranbringen könnte (vgl. LIPTAL 2018). Trotz aller Bestrebungen gehen Expertinnen sowie Experten davon aus, dass sich die gesellschaftlichen Hierarchiestrukturen nicht in kürzerer Zeit verändern lassen. Besonders die Stammesstrukturen sind in Saudi-Arabien ausgeprägt und haben auch heute noch Einfluss auf politische und gesellschaftliche Entscheidungen.

Das Wochenende fällt in den arabischen Golfstaaten, somit auch in Saudi-Arabien, auf Freitag und Samstag. Die Arbeitswoche beginnt am Sonntag, was bei der Vereinbarung von Geschäftsterminen berücksichtigt werden sollte. In Saudi-Arabien gibt es zurzeit und im Vergleich zu den anderen Ländern der Arabischen Halbinsel noch relativ wenig Unterhaltungsangebote (Kino, Konzerte oder Theater), sodass eine kulturelle Freizeitgestaltung nur eingeschränkt möglich ist. Das soll sich jedoch im Zuge der Vision 2030 mit einer Freizeitindustrie als

Islamischer Kalender

Der islamische Kalender unterscheidet sich wesentlich von dem in Europa verwendeten gregorianischen Kalender. Einerseits wird das Jahr Null im islamischen Kalender abweichend definiert als das Jahr, in dem der Prophet Mohammed von Mekka nach Medina ausgewandert ist. Dieses Jahr entspricht dem Jahr 622 n. Chr. gemäß der gregorianischen Zeitrechnung. In den islamisch geprägten Staaten gibt es zwei unterschiedliche Kalender, einen sonnenbasierten und einen mondbasierten. Der sonnenbasierte Kalender (auch Persischer oder Jalali Kalender) wird im Iran und in Afghanistan verwendet. Der Jahreswechsel ist auf den Frühlingsanfang festgelegt.

In den meisten arabischen Staaten, einschließlich Saudi-Arabien, wird der Mondkalender verwendet. Da ein islamischer Mond-Monat entweder 29 oder 30 Tage aufweist, das islamische Jahr aber dennoch 12 Monate zählt, ist das Jahr rund 354 Tage lang und somit kürzer als das nach gregorianischem Kalender übliche Jahr und kürzer als das sonnenbasierte Jahr. Nach dem mondbasierten Kalender hat man 2020 das Jahr 1441 erreicht.

Da sich der Ramadan nach dem mondbasierten Kalender richtet, wandert er über die Jahre durch die Monate des gregorianischen und des sonnenbasierten islamischen Kalenders.

Wirtschaftsfaktor und zugehöriger Arbeitsplätze entschieden ändern. In Riad wurde im April 2018 nach fast 40 Jahren Verbot das erste Kino eröffnet und 350 weitere sollen bis 2030 folgen. Analysten rechnen mit einem zusätzlichen Umsatz von bis zu einer Milliarde USD und neuen Arbeitsplätzen in der Unterhaltungsindustrie (vgl. DER SPIEGEL, April 2018).

Während des Fastenmonats Ramadan, den die Muslime in aller Welt im neunten Monat des islamischen Mondkalenders feiern, verlangsamt sich das öffentliche und geschäftliche Leben. Die muslimische Bevölkerung fastet von Sonnenauf- bis Sonnenuntergang und ist tagsüber bei oft hohen Temperaturen nicht in

der gleichen Verfassung wie außerhalb des Fastenmonats. Es darf tagsüber nicht gegessen, getrunken oder geraucht werden, weshalb in der Regel kürzer gearbeitet wird und Entscheidungen nicht gerne getroffen werden. Auch von Ausländerinnen und Ausländern wird erwartet, dass sie in der Öffentlichkeit das Fastengebot einhalten. Dieser Monat eignet sich somit nur bedingt für wichtige Geschäftstermine mit muslimischen Partnern. Das Fastenbrechen (arab.: Eid al Fitr), mit dem der Fastenmonat beendet wird, ist nach dem Opferfest (arab.: Eid al Adha) der wichtigste Feiertag im Islam und wird über mehrere Tage feierlich mit Freunden und der Familie begangen.

Bevölkerungsstruktur und Arbeitsmarkt

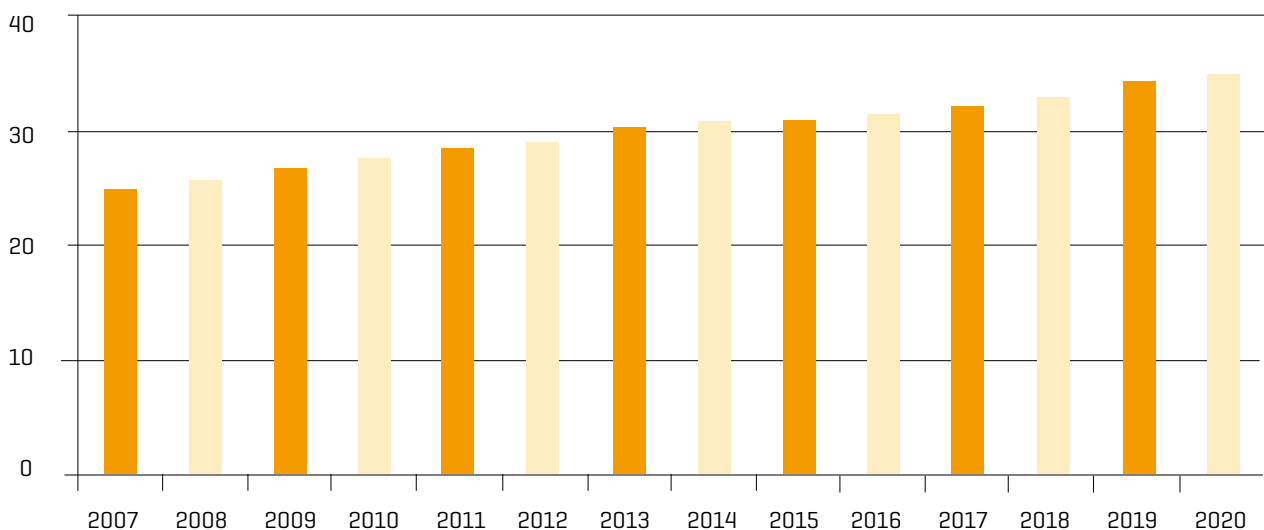
Die Bevölkerungszahl Saudi-Arabiens wächst beständig. Abbildung 1 zeigt die stetige Zunahme der Bevölkerung seit 2007. Von 25 Millionen Einwohnerinnen sowie Einwohnern im Jahr 2007 wuchs die Anzahl in den letzten Jahren bis 2020 auf geschätzte 34,2 Millionen. Der Anteil der Frauen an der Gesamtbevölkerung liegt 2019 bei 42,3 Prozent. Schätzungen zufolge wächst die Bevölkerung kontinuierlich an und soll 2024 bereits 36,8 Millionen betragen. Knapp 25 Prozent der Menschen sind unter 14 Jahre und weitere 72 Prozent zwischen 15 und 64 Jahre alt. Die Geburtenrate ist seit Jahren etwas rückläufig und lag 2019 bei 2,3 Geburten pro Frau oder 17,3 Kinder pro 1000 Personen. Die durchschnittliche Lebenserwartung für beide Geschlechter steigt seit Jahren kontinuierlich an und lag 2019

bei 75,1 Jahren (vgl. STATISTA 2020). Insgesamt betrachtet sind das demografische Faktoren, die einen nachhaltigen Einfluss und eine Wechselwirkung auf und mit dem Bildungssystem und dem Arbeitsmarkt haben. Abbildung 1 zeigt anschaulich die Altersstruktur der saudi-arabischen Bevölkerung.

In Saudi-Arabien leben etwa elf Millionen Ausländer/-innen, in aller Regel mit einer befristeten Aufenthaltserlaubnis im Kontext einer Beschäftigung am Arbeitsmarkt. Allein 66 Prozent dieser Menschen kommen aus Syrien, Indien, Pakistan, Ägypten und Jemen. Aus westlichen Ländern leben und arbeiten etwa 120.000 Menschen derzeit in Saudi-Arabien (vgl. GLOBAL MEDIA INSIGHT 2020).

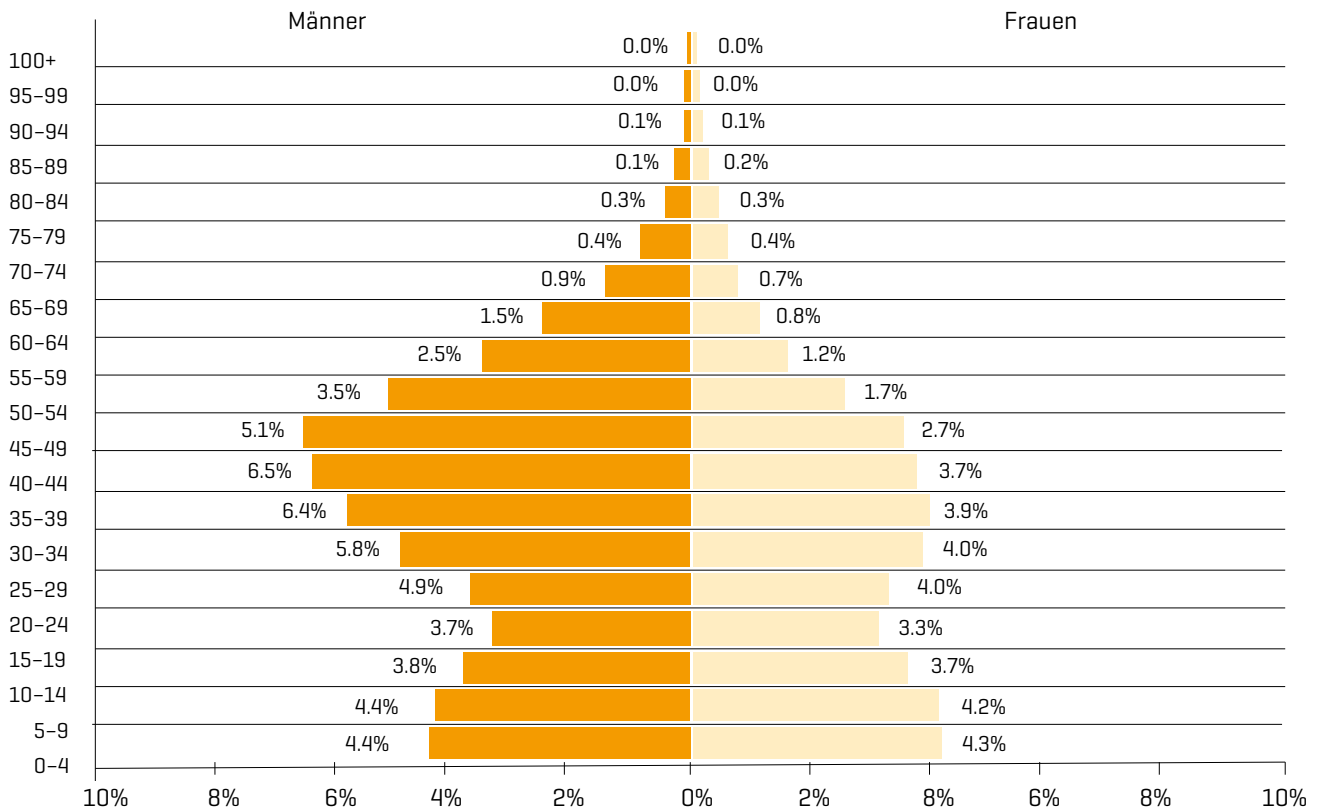
Die überwiegende Anzahl der Ausländer/-innen übt in der Regel die Tätigkeiten aus, die für saudi-arabische Männer und Frauen bislang als wenig attraktiv gelten. Die Gastarbeiter/-innen sind z. B. im Bausektor, im Handel, im Gaststätten- und Hotelgewerbe, der verarbeitenden Industrie und in Haushalten tätig, wo sie üblicherweise geringe Löhne erhalten und in jeder Hinsicht von ihren Arbeitgebern abhängig sind, die eine Bürgerschaft für sie übernehmen. Die Arbeitgeber entscheiden z. B. darüber, ob die ausländischen Arbeitnehmer/-innen das Land verlassen dürfen oder nicht. Bei vielen Arbeitskräften handelt es sich um nicht formal ausgebildete Personen, die für ihre Arbeit angelernt werden und dann in dem Bereich tätig bleiben, vorwiegend z. B. in der Bauwirtschaft, bis sie wieder in ihre Heimat zurückkehren (vgl. LIPTAL 2018). Dieses international immer wieder kritisierte Kafala-System (deutsch: Garantie) steht aber im

Abbildung 1: Bevölkerungsentwicklung Saudi-Arabien (in Millionen)



Quelle: STATISTA 2020a (2020 geschätzt)

Abbildung 2: Altersstruktur der Bevölkerung



Quelle: POPULATIONPYRAMID.NET 2019

Zuge der Vision 2030 auf dem Prüfstand und könnte in naher Zukunft abgeschafft werden. Dies hätte erhebliche Auswirkungen auf die Dynamik und den Wettbewerb am Arbeitsmarkt, wodurch das Land einen Imagegewinn verbuchen könnte (vgl. SAUDI GAZETTE 2020).

Das Programm Vision 2030 stellt Staat und Unternehmen vor die Herausforderung, Arbeit für die jungen saudischen Frauen und Männer zu schaffen und damit jährlich etwa 350.000 Menschen nach Ausbildungsabschluss in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mit Stand von 2018 sind 53 Prozent der Gesamtbevölkerung erwerbstätig. Der Anteil der berufstätigen Frauen soll von 23,45 Prozent im Jahr 2018 auf 28 Prozent bis 2020 erhöht werden. Die offiziell gemeldete Gesamtarbeitslosenquote beträgt über die vergangenen Jahre bis in die Gegenwart etwa sechs Prozent. Von Arbeitslosigkeit sind überwiegend Frauen und junge Menschen betroffen. Nach Schätzungen der International Labour Organization (ILO) waren 2018 circa 25,8 Prozent der unter 25-Jährigen arbeitslos (vgl. GASTAT 2020/ILO 2020).

Der öffentliche Dienst, der für die Bevölkerung nach wie vor die attraktivsten Arbeitsplätze bietet, ist mittlerweile überbesetzt und verursacht nach Staatsräson und Vision 2030 zu hohe Kosten. Der Staat als Arbeitgeber muss Einsparmöglichkeiten generieren und somit die Einstellungsquoten im öffentlichen Bereich senken. Die Zeiten sind vorbei, als König Salman zum Amtsantritt im Februar 2015 seinen Bürgerinnen und Bürgern 32 Milliarden USD aus der Staatskasse zum Geschenk machte. Das Gesellschaftsmodell des Rentierstaates und die großzügige Alimentierung der Bevölkerung kommt durch die Vision 2030 auf den Prüfstand (vgl. NEW YORK TIMES 2015).

Deshalb sollen gemäß Vision 2030 vier Millionen neue Arbeitsplätze für saudi-arabische Bürger/-innen im Privatsektor geschaffen oder bestehende durch die eigene Bevölkerung eingenommen werden (sogenannte „Saudisierung“, arabisch: Nitaqat), die heute zu großen Teilen von Arbeitskräften aus Drittstaaten besetzt sind. Die Attraktivität dieser Arbeitsplätze ist aufgrund niedrigerer Gehälter und vielfach körperlich anstrengender Tätigkeiten für die saudische Bevölkerung eher gering, was den Prozess der Saudisierung erschwert (vgl. FAZ.NET 2017).

Abbildung 3: Landkarte Saudi-Arabien



Quelle: Poligrafistka/istockphoto.com

Wirtschaftsdaten

Mit dem National Transformation Program (NTP), das Teil der Saudi Vision 2030 ist, hat die saudische Regierung einen Plan vorgelegt, der die Diversifizierung der Wirtschaft und die Wertschöpfung im eigenen Land vorsieht, die sich außerhalb der Ölindustrie entwickeln soll. Dieser sieht auch vor, dass bei öffentlichen Beschaffungen der Anteil lokaler Dienstleistungen und Produkte erhöht wird. Der Anteil des Ölsektors am BIP soll laut Vision 2030 stetig verringert werden.

Der massive Ölpreisverfall von 2015 führte zu einem damaligen Haushaltsdefizit von knapp 100 Milliarden USD und konnte nur durch Einsparungen, z. B. durch den Abbau von Subventionen für Wasser, Benzin und Energie und Steuererhöhungen verringert werden. Zudem mussten zusätzliche Staatseinnahmen generiert werden. So wurde 2018 historisch erstmalig z. B. eine Mehrwertsteuer eingeführt. In den Jahren 2018 bis 2020 konnten die Haushaltsdefizite schrittweise gesenkt werden. Im internationalen Vergleich hatte Saudi-Arabien eine moderate Staatsverschuldung von 23,2 Prozent im Jahr 2019. Der Börsengang von Saudi Aramco 2019 hat 23 Milliarden Euro Investorengeld erbracht. Die Erlöse dienen der Finanzierung der Vision 2030 und fließen in den saudischen Staatsfonds (vgl. GTAI 2019).

Die staatliche Investitionsagentur SAGIA bietet für ausländische Firmen verschiedene Anreize, um im Land zu investieren und Arbeitsplätze zu schaffen. Für die Entwicklung von Industrie- und Technologiezentren und Anwerbung von Investoren wurde eigens die Agentur MODON geschaffen, die landesweit 35 Industrieparks unterhält. Laut Vision 2030 soll der Anteil der ausländischen Direktinvestitionen am BIP von 3,8 Prozent auf 5,7 Prozent gesteigert werden. Weitere wichtige Industriezweige in Saudi-Arabien sind die Fertigung von Metallprodukten und Basismetallen, die Lebensmittelindustrie (Geflügel- und Rindfleisch sowie Milchwirtschaft), Chemie- und Gummiprodukte, die Herstellung von nichtmetallischen Mineralerzeugnissen und die Pharmaindustrie, die vom Staat als strategisch wichtig erachtet und besonders gefördert wird. Höchste Wachstumsraten erzielen die Bauwirtschaft, die Elektrizitäts-, Wasser- und Gaserzeugung sowie -verteilung (vgl. GTAI 2019).

Saudi-Arabien ist im arabischen Raum die größte Volkswirtschaft mit einem gesamten Bruttoinlandsprodukt (BIP) von 762,3 Milliarden USD und pro Kopf von 22.507 US-Dollar im Jahr 2019. Im Vergleich zu 2018 (2,5 %) liegt die Inflationsrate 2019 bei -0,7 Prozent (vgl. GHORFA 2019). Das Land erzielt seit Jahrzehnten einen positiven Handelsbilanzüberschuss, der allerdings stark von den Ölpreisen am Weltmarkt abhängig ist. 2018 betrug der Überschuss geschätzte 164 Milliarden USD. Damit ist Saudi-Arabien allein durch sein Ölgeschäft weltweit nach China, Deutschland und Russland das Land mit dem viertgrößten Han-

delsbilanzüberschuss. Gleichzeitig befindet sich das Land aber nicht unter den 20 wichtigsten Exportnationen. Dieses Zahlenverhältnis unterstreicht nachdrücklich die innere Logik der Vision 2030 hin zu mehr wirtschaftlicher Diversifizierung und der Entwicklung von Wertschöpfungsketten einer saudi-arabischen Industrieproduktion, die in die Weltmärkte exportiert werden soll (vgl. STATISTA 2019).

Saudi-Arabien ist Mitglied bei den Vereinten Nationen und Sonder-Organisationen, der Welthandelsorganisation (WTO), der Organisation Erdöl Exportierender Länder (OPEC), Organisation der Arabischen Erdöl Exportierenden Länder (OAPEC), der Arabischen Liga, der Organisation für Islamische Zusammenarbeit (OIC) mit Sitz in Jeddah, der Muslimischen Weltliga (MWL) mit Sitz in Mekka, dessen Generalsekretär ein saudischer Staatsbürger sein muss, dem Golfkooperationsrat (GCC, engl.: Gulf Cooperation Council), dessen Generalsekretariat in Riad seinen Sitz hat (vgl. AUSWÄRTIGES AMT 2020).

Deutschland ist nach China, den USA und den Vereinigten Arabischen Emiraten der viertgrößte Lieferant für Saudi-Arabien. Deutschland liefert überwiegend Spezialmaschinen und Kraftfahrzeuge sowie chemische, elektrotechnische, feinmechanische und optische Erzeugnisse. Deutschland bezog 2018 Waren im Wert von 1,2 Milliarden Euro aus Saudi-Arabien und exportierte im gleichen Zeitraum Waren für 6,3 Milliarden Euro. Allerdings sind die deutschen Exporte das vierte Jahr in Folge gesunken und könnten bei Vorlage der Zahlen für 2019 erstmals seit neun Jahren unter der Marke von sechs Milliarden Euro liegen (vgl. GTAI 2019).

Da überbordende Bürokratie, Rechtsunsicherheit und Korruption in der Vergangenheit große Hemmnisse für Wirtschaftswachstum und internationale Investitionen und Geschäftskontakte waren, geht Saudi-Arabien mithilfe eines königlichen Erlasses entschieden gegen diese Hemmnisse vor. Diese im Einklang mit der Vision 2030 stehenden Reformen sollen eine effiziente, transparente und zuverlässige Wirtschaftsgrundlage und Vertrauen auch für internationale Investoren schaffen (vgl. NAZER 2017).

Großprojekte und Branchentrends

Der Infrastruktursektor gilt als größte Wachstumsbranche Saudi-Arabiens. In Riad wird z. B. das öffentliche Nahverkehrssystem durch ein Metrosystem erweitert. Mit sechs Linien und 176 Kilometern Streckenlänge entsteht in der Hauptstadt eines der größten Metro-Projekte der Welt. Derzeit hat Riad eine Einwohnerzahl von sieben Millionen Menschen, die durch eine rapide Urbanisierung bis 2030 voraussichtlich auf 8,3 Millionen ansteigen wird. Siemens Mobility ist in einem Konsortium mit

Abbildung 4: SWOT-Analyse Saudi-Arabien

<p>Strengths [Stärken]</p> <ul style="list-style-type: none">· weltweit zweitgrößter Ölproduzent und größter Ölexporteur· starke petrochemische Industrie· weitere unentwickelte Bodenschätze wie Bauxit und Kupfer vorhanden· Investitionskapital vorhanden· relativ große und konsumfreudige Bevölkerung	<p>Weaknesses [Schwächen]</p> <ul style="list-style-type: none">· hohe Abhängigkeit vom Ölsektor· Nachfrageeinbruch durch stark sinkende öffentliche und private Ausgaben· bürokratische Hürden· zunehmende Betriebskosten (Wasser und Strom)· steigende Kosten für Arbeitskräfte und strengere Nitaqat-Auflagen
<p>Opportunities [Chancen]</p> <ul style="list-style-type: none">· Vision 2030 (Diversifizierung der Wirtschaft und Privatisierung)· Saudi Aramco Börsengang könnte Projektwelle auslösen· Infrastrukturentwicklung· Forcierung des Wohnungsbaus· Investitionen in Bildung und Gesundheit· hohe Importabhängigkeit	<p>Threats [Risiken]</p> <ul style="list-style-type: none">· dauerhaft niedriger Ölpreis· instabiles regionales Umfeld· staatliche Intervention in der Privatwirtschaft· Rechtssystem mit erheblichen Unwägbarkeiten· innen- und außenpolitische Spannungen· striktere Local-Content-Anforderungen

Quelle: GTAI 2019 und eigene Recherche

dem US-amerikanischen Unternehmen Bechtel und den lokalen Bauunternehmen Al-Mabani und Consolidated Contractors Company für den Bau der Linien 1 (blaue Linie) und 2 (rote Linie) verantwortlich. Die komplette Fertigstellung ist für 2021 geplant. Bei dem Projekt handelt es sich um die größte einzelne Infrastrukturmaßnahme in der Geschichte Saudi-Arabiens (vgl. SIEMENS 2019).

Kronprinz Muhammad bin Salman hat bei der „Future Investment Konferenz“ im Oktober 2017 in Riad den Bau einer Smart-City namens NEOM angekündigt. NEOM ist ein Kunstwort und bedeutet „neue Zukunft“. Diese soll im Norden Saudi-Arabiens am Roten Meer auf einer Fläche von 26.500 Quadratkilometern entstehen. Das Projekt wird als „Herzstück“ der Vision 2030 verstanden und hat gleichermaßen das Ziel, das Land unabhängiger vom Öl zu machen. Für das Megaprojekt NEOM sind Investitionen in Höhe von 500 Milliarden USD vorgesehen. Der

ehemalige Siemens-Chef Klaus Kleinfeld berät NEOM, um „den lebenswertesten Ort der Welt und das künftige Handelszentrum Saudi-Arabiens“ aufzubauen. Die erste Bauphase soll bis 2025 abgeschlossen sein (vgl. PETERS 2017).

Die Gesundheitsbranche ist ebenfalls ein Wachstumsmarkt in Saudi-Arabien, was unter anderem dadurch bedingt ist, dass in der gesamten Region sogenannte Zivilisationskrankheiten zunehmen. Die Nachfrage nach Medizintechnik liegt auf hohem Niveau, da sie überwiegend durch Importe gedeckt werden muss. Krankenhäuser und medizinische Einrichtungen, deren Personal überwiegend aus dem Ausland kommt, sollen laut Vision 2030 möglichst privatisiert werden. Das Gesundheitssystem in Saudi-Arabien ist für saudische Bürger/-innen nach wie vor kostenlos. Trotzdem existiert seit Jahren ein Medizintourismus, da saudische Patientinnen/Patienten häufig eine Behandlung im Ausland bevorzugen (vgl. LIPORTAL 2018).

In Saudi-Arabien nutzen laut einer Studie der Communications and Information Technology Commission (CITC) von 2017 etwas über 91 Prozent der gesamten Bevölkerung das Internet, weltweit sind es im Durchschnitt 53 Prozent. Weiterhin nutzen 73 Prozent der Haushalte Computer, hier sind es weltweit im Durchschnitt 49,7 Prozent (vgl. STATISTA 2019). Die Zahl der Mobilfunkteilnehmer/-innen lag 2019 bei 43,8 Millionen Menschen, was einer Quote von 123 Prozent der Gesamtbevölkerung entspricht. Zum Vergleich besitzen 67 Prozent der gesamten Erdbevölkerung ein mobiles Telefon. Die Internetnutzung ist über die 13 Provinzen des Landes gleichmäßig verteilt und der Ausbau von 5G-Technologien geht zügig voran (vgl. CITC 2017).

Saudi-Arabien ist der größte Markt für Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) in der Region. Das Ministerium für Informations- und Kommunikationstechnologien (MCIT) prognostiziert für die nächsten fünf Jahre 50 Prozent Wachstum des IKT-Sektors. Eine junge und technisch versierte Bevölkerung

nutzt digitale Medien intensiv und weist eine der höchsten Social-Media-Nutzungsraten der Welt auf. Frauen nutzen das Internet und digitale Medien durch die höhere häusliche Bindung noch häufiger als Männer. Riad wurde im Dezember 2019 als digitale Hauptstadt der arabischen Welt ausgezeichnet, weil dort bewusst auf IKT-Anwendungen gesetzt werde, um u. a. das Bildungs- und Gesundheitssystem zu verbessern (vgl. MCIT 2020). Hieraus werden zukunftsorientierte Lernmethoden im Bereich von E-Learning entwickelt und der Einsatz digitaler Medien im Bildungsbereich vorbereitet.

Allein in den drei oben beschriebenen Branchen Infrastruktur, Gesundheit und IKT-Technologien ist ein großes Marktpotenzial für gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote aus Deutschland zu identifizieren. Diese Wachstumsbranchen generieren neue Arbeitsplätze, die ohne eine konsequente Fachkräfteentwicklung nicht durch die eigene Bevölkerung besetzt werden können.



Begehung einer Baustelle in Saudi-Arabien



G20-Gipfel, u.a. mit Bundeskanzlerin Merkel und Kronprinz Muhammad bin Salman

Beziehungen zwischen Deutschland und Saudi-Arabien

Die politischen Beziehungen beider Länder sind schon seit 1929 durch einen Freundschaftsvertrag formalisiert [damals mit dem Vorgängerstaat] und werden von beiden Seiten durch Besuche auf höchster politischer und wirtschaftlicher Ebene gepflegt. Beide Länder unterhalten seit 1954 diplomatische Beziehungen. Bundeskanzlerin Angela Merkel war zuletzt 2017 nach 2007 und 2010 zu ihrem dritten Besuch in Saudi-Arabien. Der letzte Besuch eines saudi-arabischen Königs in Deutschland fand 2007 statt. Weitere hochrangige Treffen fanden bisher im Rahmen regelmäßiger Treffen transnationaler Gremien statt. Zum G20-Gipfel in Hamburg 2017 wurde die hochrangige Beteiligung seitens des saudi-arabischen Königs und des Kronprinzen kurzfristig abgesagt. Bundeskanzlerin Angela Merkel traf auf den saudi-arabischen Kronprinzen Mohammed bin Salman zuletzt während der G20-Gipfel 2018 in Buenos Aires und in Osaka 2019. Der nächste G20-Gipfel findet im November 2020 in Riad statt.

Seit 1975 besteht zwischen Deutschland und Saudi-Arabien die Gemischte Wirtschafts-kommission (GWK), der Vertreter/-innen der Regierungen und der Wirtschaft angehören und die von deutscher Seite aus vom Bundesministerium für Wirtschaft und

Energie (BMWi) organisiert wird [vgl. AUSWÄRTIGES AMT 2020]. Berufsbildungszusammenarbeit ist seit vielen Jahren ein fester Bestandteil der regelmäßig stattfindenden Verhandlungen. Das letzte Treffen fand im Dezember 2019 in Berlin statt.

Für die Ausgestaltung der kulturellen Beziehungen zwischen Deutschland und Saudi-Arabien ist am 2. April 2006 ein Regierungsabkommen in Kraft getreten. Deutsche Schulen gibt es in Riad und Jeddah. Die König-Saud-Universität in Riad bietet einen Studiengang für Übersetzung Deutsch-Arabisch an. Derzeit studieren etwa 1.150 saudi-arabische Studentinnen und Studenten mit einem Regierungsstipendium in Deutschland.

Die deutsche Botschaft Riad und das Generalkonsulat Jeddah bieten mit Konzerten, Vorträgen, Ausstellungen und Filmvorführungen Möglichkeiten, sich mit deutscher Kultur bekannt zu machen. Saudi-Arabien will im Zuge der Vision 2030 das kulturelle Angebot im Land deutlich ausbauen. 2017 wurde das Verbot von Konzerten und Kinos aufgehoben. Auch der Breitensport, insbesondere auch für Mädchen und Frauen, wird von der Regierung gefördert. Seit Januar 2018 dürfen Frauen ausgewählte Sportstadien besuchen. Beim größten kulturellen Ereignis Saudi-Arabiens, dem unter der Schirmherrschaft des Königs stehenden Janadriyyah-Festival, war Deutschland 2016 Gastland. Seit Mai 2014 gibt es ein bisher noch auf den Sprachbereich beschränktes Goethe-Institut [vgl. AUSWÄRTIGES AMT 2020].

III. Politische Einordnung und Hauptakteure im Bildungsbereich



3.1 Gesetzliche und rechtliche Rahmenbedingungen

Das Königreich Saudi-Arabien ist eine absolute Monarchie. Eine staatliche Gewaltenteilung existiert nicht. Der König bestimmt und entscheidet alle politischen Richtlinien des Landes und lässt sich dabei von verschiedenen Gremien beraten. In Saudi-Arabien gibt es gemäß der Shari'ah keine Trennung zwischen Religion und Staat. Die Rechtstradition der Shari'ah stammt vornehmlich aus dem Koran und den überlieferten Lebensweisen und Reden des Propheten Muhammad sowie der Auslegung und dem Konsens religiöser Strömungen der islamischen Geschichte.

Die 120 Männer und 30 Frauen der Majlis Al-Shura (Schurarat) repräsentieren alle 13 Provinzen des Landes und sitzen – ihrer akademischen Ausbildung und beruflichen Erfahrung entsprechend – in 13 Komitees zu verschiedenen Sachgebieten und beraten den König.

Das für Bildungsangelegenheiten zuständige Komitee beschäftigt sich insbesondere mit den Angelegenheiten des Bildungsministeriums, von Universitäten und der für die Berufsbildung zuständigen Technical and Vocational Training Corporation (TVTC), aber auch mit Gesetzen und Regularien, die alle Bildungsbereiche des Landes betreffen (vgl. THE SHURA COUNCIL 2020).

Ursprünglich war die Aufgabe des Schurarates auf die Diskussion von im öffentlichen Interesse stehenden Regularien beschränkt. 2004 wurden die Kompetenzen der Versammlung erweitert. Seitdem darf sie Gesetzesvorschläge einbringen und bestehende Gesetze auch ohne vorherige Konsultation des Königs erweitern (vgl. EMBASSY OF SAUDI ARABIA 2020).

Wöchentlich trifft sich zudem der Ministerrat, dem der König als Premierminister und der Kronprinz als stellvertretender Premierminister vorstehen. Der Ministerrat ist zuständig für die Entwicklung und Implementierung von Gesetzen (vgl. EMBASSY OF SAUDI ARABIA 2020).

3.2 Derzeitige Situation

Das Königreich Saudi-Arabien wird in den kommenden Jahren vor erhebliche Herausforderungen gestellt. Rund 60 Prozent der Bevölkerung sind unter 30 Jahre alt. Den jugendlichen Frauen und Männern, die derzeit arbeitslos sind sowie den kommenden Absolventinnen/Absolventen in Ausbildung, muss das Land eine Perspektive bieten und Chancengleichheit ermöglichen. Einen „arabischen Frühling“ wie in Tunesien und Ägypten und anderen

Ländern in der arabischen Welt will man in Saudi-Arabien unter allen Umständen verhindern.

Trotz stark schwankender Staatseinnahmen aus dem Öl- und Gasexport werden Investitionen in den gesamten Bildungsbereich des Landes als oberste Priorität angesehen. Das Bildungsbudget des Landes ist seit Jahren gleichbleibend hoch und erreicht mit Werten von bis zu 21,6 Prozent der gesamten Staatsausgaben im internationalen Vergleich Höchstwerte (vgl. STATISTA 2020). Wenngleich auch in den letzten Jahren etwas rückläufig, investiert Saudi-Arabien massiv in die Bildungsbereiche des Landes (siehe Abbildung 5).

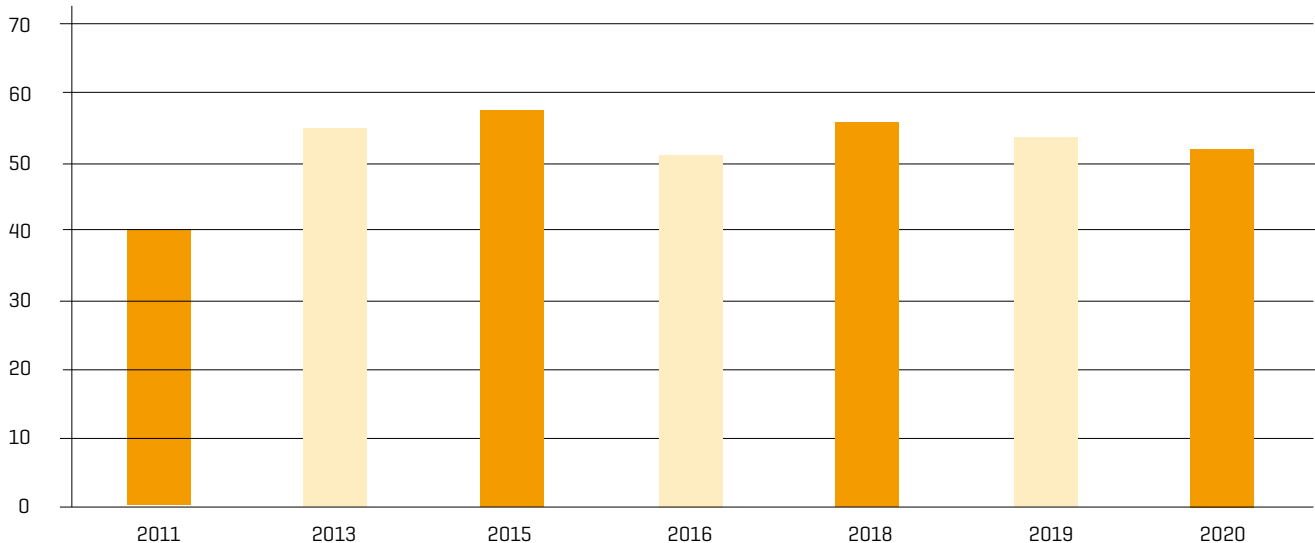
Das Königreich erlebt seit einigen Jahren innenpolitische Umbrüche und außenpolitische Spannungen. Nach dem Tod König Abdullahs bin Abdulaziz Al Saud im Jahr 2015 hat sein Bruder Salman bin Abdulaziz Al Saud die Nachfolge angetreten. Zu seinen ersten Maßnahmen gehörte die Neubesetzung vieler Ministerposten.

Der im April 2015 zum stellvertretenden Kronprinzen ernannte Muhammad bin Salman wurde am 21. Juli 2017 durch den König zum alleinigen Thronfolger erhoben. Bereits mit der Ernennung zum stellvertretenden Kronprinzen begann eine Phase gravierender Reformen, die in der Vision 2030 zum Ausdruck kamen. Allerdings wurden diese Reformpläne nicht im gesamten Königshaus mitgetragen, sodass die Reformen Anfang 2017 ins Stocken gerieten. Mit der de facto Ernennung zum nächsten König war es dem Kronprinzen indes möglich, die Reformpläne zu forcieren und bremsende Kräfte im Land wurden zurückgedrängt. Am 4. November 2017 kam es in Saudi-Arabien zu einer groß angelegten Verhaftungswelle. Gegner der Reformen und Kritiker der zunehmenden Machtkonzentration auf Muhammad bin Salman wurden zeitweilig inhaftiert. Vermögen im Wert von 800 Milliarden USD wurde beschlagnahmt sowie 1800 Konten wurden eingefroren.

Innen- und außenpolitisch lasten auf Saudi-Arabien und seiner Reputation in der internationalen Staatengemeinschaft der anhaltende Krieg im Jemen, die Isolationspolitik gegenüber dem Nachbarstaat Katar, der Mord an Jamal Khashoggi im Oktober 2018 in Istanbul und die anhaltenden Auseinandersetzungen mit dem unmittelbaren Nachbarn Iran.

Sebastian Sons, einer der profiliertesten Kenner des Landes, bezeichnet Saudi-Arabien als einen „problematischen Verbündeten“. Es sei „ein Land der doppelten Böden, der gravierenden Widersprüche, der Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen“ (vgl. DIE ZEIT, März 2017). Insofern befindet sich das Königreich zum Zeitpunkt der Recherche in einer politisch fragilen Lage, die eine verlässliche Aussage über eine weitere Entwicklung kaum möglich macht.

Abbildung 5: Bildungsausgaben in Saudi-Arabien, 2007 bis 2020, in Milliarden USD



Quelle: US-SAUDI ARABIAN BUSINESS COUNCIL 2020

3.3 National Transformation Program [NTP] 2020 und Vision 2030

3.3.1 National Transformation Program - Hintergrundinformation

Mit der Vision 2030 verfolgt das Königreich unter anderem das Ziel, eine maximale Unabhängigkeit vom Ölexport zu erreichen. Schon bis 2020 sollen hierfür relevante Teilziele erreicht sein. Das NTP hat seit 2016 unter Mitwirkung von 24 Regierungseinrichtungen 96 strategische Ziele in acht verschiedenen Bereichen der saudischen Gesellschaft identifiziert, die bis 2020 klar definiert, ausgearbeitet und bis 2030 umgesetzt werden müssen (vgl. VISION 2030).

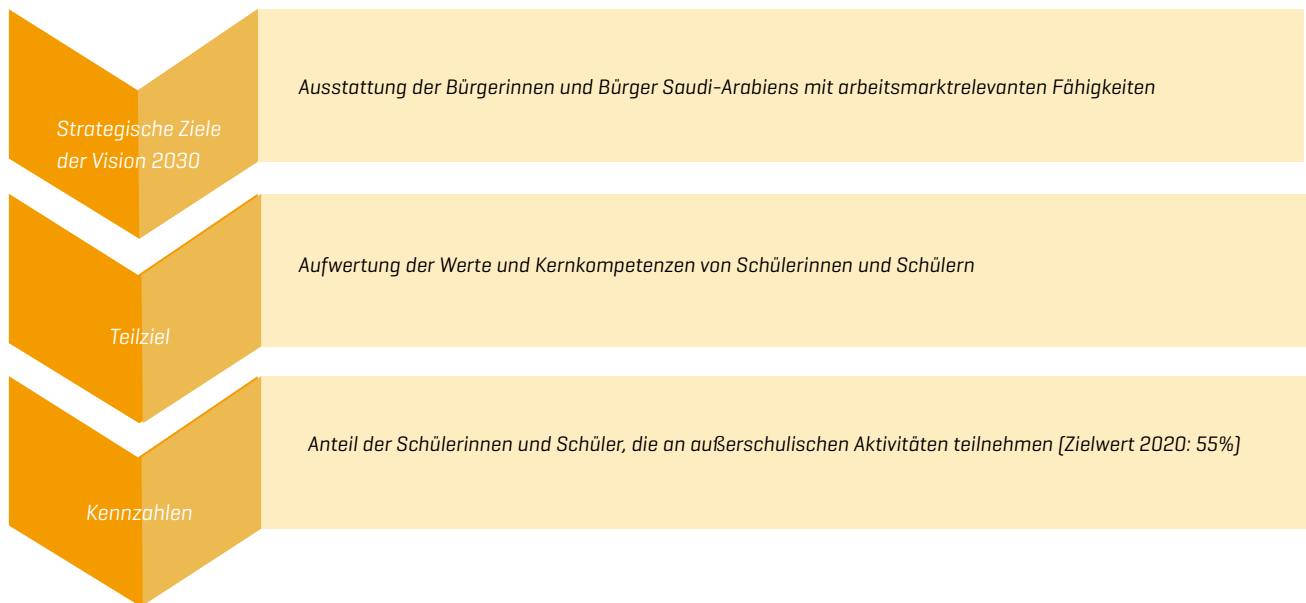
Nennenswert sind hier insbesondere die Stärkung der privaten Wirtschaft durch verschiedene Unterstützungsmaßnahmen für den Mittelstand sowie Privatisierungen öffentlicher Gesellschaften. Dazu gehörte auch der Verkauf von fünf Prozent der Anteile an der staatlichen Ölfördergesellschaft Saudi Aramco durch den im Dezember 2019 erfolgten Börsengang. Zudem sollen ausländische Direktinvestitionen gefördert werden (vgl. KEIMER 2017, S. 366).

Mit dem NTP 2020 werden die langfristigen und bereichsübergreifenden Ziele der Vision 2030 zudem in Meilensteine für die verschiedenen Bereiche der Regierung gegliedert, wie Abbildung 6 zeigt. Es besteht beispielsweise das Ziel, die Bürger/-innen Saudi-Arabiens mit arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten auszustatten, so ist ein hieraus abgeleitetes Teilziel des Bildungsministeriums die Verbesserung der Kernkompetenzen der Schüler/-innen.

In einem anschließenden Schritt werden die zur Zielerreichung relevanten Kennzahlen, ihr Status Quo sowie der bis 2020 angestrebte Wert ermittelt. Im obigen Beispiel ist dies beispielsweise der Anteil der Schüler/-innen, die an außerschulischen Aktivitäten teilnehmen. Die Zielwerte leiten sich aus regionalen und internationalen Vergleichswerten ab.

Für die Umsetzung des NTP 2020 kooperieren verschiedene Ministerien Saudi-Arabiens im Hinblick auf die Identifikation und Bewältigung der Herausforderungen sowie der Finanzierung der Reformvorhaben. Auch die Zusammenarbeit mit dem privaten und dem Non-Profit-Sektor wird gesucht. Bis 2020 sollen insbesondere die folgenden Ziele erreicht werden:

Abbildung 6: Funktionsschema des National Transformation Program 2020



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Vision 2030

- Schaffung von mehr als 450.000 Arbeitsstellen außerhalb des öffentlichen Sektors,
- Finanzierung von 40 Prozent der NTP-Initiativen durch den privaten Sektor,
- Reduktion der Importe und Ausbau der heimischen Produktion im Wert von 270 Milliarden Saudi Riyal,
- Ausbau der Digitalisierung.

Zur Erreichung der vorstehenden Ziele und Verstärkung der Auswirkungen des NTP wurden weiterhin folgende Eckpunkte als relevante Wegbereiter implementiert:

- **Transparenz:** Um die Umsetzung der Vision 2030 zu überwachen, wurde eine Instrumenten- und Kennzahlentafel zur Erfolgsmessung implementiert. Diese Tafel umfasst die Ziele und Kennzahlen jedes Einzelbereiches und misst die Fortschritte der Bereiche im Hinblick auf die Implementierung von Initiativen zur Erreichung der Vision 2030.

- **Institutionalisierung:** Das „Council of Economic and Development Affairs“ hat ein Regierungsmodell entwickelt, welches die Umsetzung der Vision 2030 ermöglicht. Hierfür wurden Institutionen, wie beispielsweise das Zentrum für Performancemessung, etabliert, die die Regierung bei der Planung, Implementierung, Überwachung und Evaluation von Maßnahmen unterstützen sollen. Weiterhin soll das NTP durch die Schaffung neuer Institutionen die Erreichung der Ziele der Vision 2030 gewährleisten.

- **Spezialisierte Unterstützung:** Die Schaffung des NTP zielte auch auf die Steigerung der Effektivität der Initiativen einzelner Regierungseinheiten ab. Hierfür wurden spezialisierte Unterstützungseinheiten geschaffen, die bei der Abstimmung der Einzelaktivitäten der Regierungsorganisationen sowie der Kooperation der einzelnen Einheiten mitwirken (vgl. VISION 2030).

3.3.2 National Transformation Program – Bildungssektor

Das Bildungsministerium hat im Rahmen der Vision 2030 acht strategische Ziele zu verwirklichen:

- 1) Bereitstellung von Bildung für alle Ausbildungsstufen,
- 2) Verbesserung der Einstellung, Fort- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern,
- 3) Verbesserung der Lernatmosphäre, um Kreativität und Innovationen zu steigern,
- 4) Verbesserung von Lehrplänen und Lehrmethoden,
- 5) Verbesserung der Kernkompetenzen von Schülerinnen und Schülern,
- 6) Ausbau des Bildungssystems, um die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes besser abzubilden,
- 7) Verbesserung der Effektivität der Investitionen in das Bildungssystem,
- 8) Steigerung der Partizipation des privaten Sektors am Bildungssektor.

Durch den hohen Anteil der Investitionen in Bildung, gemessen an dem Gesamthaushalt des Königreiches, erhofft sich die Regierung eine deutliche Reduktion der hohen Arbeitslosenquote sowie die Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen auf 30 Prozent. Letztlich soll dies zu einer verstärkten Wettbewerbsfähigkeit des Königreiches im internationalen Kontext führen (vgl. KEIMER 2017, S. 366).

3.4 Ansehen beruflicher Aus- und Weiterbildung in Saudi-Arabien

Handwerkliche Berufe und Tätigkeiten leiden in Saudi-Arabien unter einem schlechten Ruf und werden von der inländischen Bevölkerung in den allermeisten Bereichen Gastarbeiterinnen sowie Gastarbeitern überlassen. Dies liegt in historisch gewachsenen, systemimmanenten Fehlanreizen begründet. Ein durch die Einkommen aus Ölexporten mit starker Finanzkraft ausgestatteter öffentlicher Sektor, einschließlich der Verwaltung in staatlichen Unternehmen, wie beispielsweise Saudi Aramco und Saudi Electric, bot seinen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern eine vergleichsweise hohe Vergütung und Arbeitsplatzsicherheit. Dies führte dazu, dass die saudische Bevölkerung eine Beschäftigung im öffentlichen Sektor und die dafür notwendigen Abschlüsse anstrebte. Diese Abschlüsse (Studium der Politikwissenschaften, Religion, Geschichtswissenschaften, Verwaltung und andere) wiesen jedoch eine verhältnismäßig geringe Relevanz für den privaten Sektor auf. Der mangelnde Anreiz, eine Berufsausbildung oder ein Studium in den oftmals weniger lukrativen technischen Studienrichtungen zu absolvieren, führte zu einer Verstärkung der Abhängigkeit großer Teile der saudischen

Bevölkerung von den Berufen im öffentlichen Bereich. Um den sozialen Frieden nicht zu gefährden, fuhr der saudische Staat mit der ökonomisch ineffizienten Beschäftigungspolitik fort. Es wurden wesentlich mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, als notwendig gewesen wären (vgl. SAIF 2012).

Um die Abhängigkeit der saudischen Bevölkerung vom öffentlichen Sektor zu verringern und größere Teile der Bevölkerung im privaten Sektor zu beschäftigen, wurde eine Pflichtquote für die Beschäftigung inländischer Arbeitnehmer/-innen im Rahmen des Saudisierungsprogramms (Nitaqat) geschaffen. Diesem Programm folgend, müssen saudische Unternehmen ab zehn Angestellten einen gewissen Prozentsatz saudischer Staatsbürger und Staatsbürgerinnen beschäftigen. Gleichzeitig soll der Unternehmergeist durch vereinfachte Bereitstellung von Finanzierungsmöglichkeiten sowie Schulungen hinsichtlich der Unternehmensgründung und -führung gefördert werden.

Dies führte zwar zur vermehrten Einstellung saudischer Arbeitnehmer/-innen in privatwirtschaftlichen Unternehmen, allerdings aufgrund mangelnder Qualifikationen nicht zu deren realen Beschäftigung. Teils bestehen Arbeitsverhältnisse nur auf dem Papier, um die Quote zu erfüllen, die angestellten Arbeitnehmer/-innen bleiben jedoch zu Hause oder gehen anderen Beschäftigungen nach. Nach wie vor werden vor allem ausländische Arbeitskräfte für Tätigkeiten eingesetzt, die von der saudischen Bevölkerung ungern ausgeführt werden.

Gleichzeitig ist der Anreiz zur Unternehmensgründung in Saudi-Arabien für die Bevölkerung überaus gering. Dies liegt einerseits an einer geringen Risikobereitschaft, verstärkt durch eine kulturelle Stigmatisierung von Misserfolgen, andererseits fehlt oftmals auch das Wissen bezüglich des Zugangs zu Finanzierungen sowie weiterer Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmensgründungen. Lediglich 17 Prozent der saudischen Studierenden geben an, vertraut mit den rechtlichen Rahmenbedingungen für Unternehmensgründungen zu sein (vgl. EY 2015, S. 25).

Dieser seit Jahrzehnten erfolgte Einsatz von im sozialen Gefüge niedrig angesehenen Gastarbeiterinnen und Gastarbeitern für Tätigkeiten des Berufsbildungssektors führt weiterhin zu einem Imageverlust eben dieser Berufsfelder. Insofern besteht neben den monetären Fehlanreizen auch ein Mentalitätsproblem, nicht nur in Saudi-Arabien (vgl. SAIF 2012). Berufliche Bildungsprogramme werden somit generell als eine Option für diejenigen wahrgenommen, die eine akademische Laufbahn nicht erfolgreich absolvieren konnten (vgl. UNESCO 2014, S. 71). Saudische Unternehmen sind aufgrund der Saudisierungsvorgaben auf der Suche nach qualifizierten saudischen Fachkräften. Zudem werden massive Investitionsprojekte in den kommenden Jahren den Bedarf an qualifizierten Fachkräften wesentlich erhöhen. Insbesondere erwähnenswert sind hier die



*Thermische Werkstoffbearbeitung –
Auszubildender im Schweißkurs*

Bereiche Infrastruktur, Industrialisierung, Digitalisierung, Tourismus, Einzelhandel und erneuerbare Energien.

Obwohl in den letzten Jahren viel erreicht wurde, ist eine hochgradig theoriebasierte Berufsausbildung, die bisher zu einer mangelnden Einsatzfähigkeit saudischer Arbeitnehmer/-innen in Arbeitsprozessen führt, zu reformieren. Trotz der weitreichenden Investitionen in den Berufsbildungsbereich ist hier kein schneller Wandel zu erwarten. Insofern ist es auch nicht verwunderlich, dass befragte deutsche Unternehmen, die im Königreich Saudi-Arabien tätig sind, aussagen, noch immer Probleme mit der vorhandenen Lernkultur und dem Bildungssystem zu haben.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Königreich Saudi-Arabien trotz der massiven finanziellen Mittel, die den Aufbau einer diversifizierten Wirtschaft ermöglichen würden, durch die Mentalität der Bevölkerung des Landes vor einer großen Hürde steht. Diese gilt es für eine erfolgreiche Modernisierung zunächst zu überwinden. Kooperationen mit ausländischen Firmen werden vom Königreich daher verstärkt gesucht. Dass die Aufwertung der Berufsbildung Voraussetzung für den Mentalitätswandel ist, wurde von der Regierung des Landes erkannt. Dies spiegelt sich in einer deutlichen Steigerung des Budgets wider, das dem Berufsbildungssektor zur Verfügung gestellt wird.

3.5 Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung

Das System der deutschen Berufsbildung, mit seinem starken Fokus auf die praktische Umsetzung theoretischer Lerninhalte und dem Prinzip zweier Lernorte, ist in Saudi-Arabien hoch angesehen. Nicht zuletzt deshalb wurden in der Vergangenheit Projekte mit deutschen Bildungsträgern umgesetzt. Ein Beispiel hierfür ist die Errichtung des Technical Trainers College im Auftrag der Colleges of Excellence (CoE) durch die Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ). Diese Kooperation endete jedoch 2016 (vgl. GIZ 2017).

Viele Jahre war die GIZ mit ihrem kommerziellen Zweig International Services in Saudi-Arabien gerade im Bildungsbereich mit hohem Personalaufwand beratend tätig. Aus Sicht der Autorinnen und Autoren haben sich in den letzten vier Jahren verstärkt US-amerikanische, britische und australische Bildungsanbieter in Saudi-Arabien etabliert. Das mag auch an der in diesen Ländern vorzufindenden vorwiegend privatisierten Bildungslandschaft liegen, die als Modell der weiteren Entwicklung auch für die CoE angesehen wird.

Zum Zeitpunkt der Studie bestehen noch keine umfassenden, grundlegenden Beziehungen zwischen Deutschland und Saudi-Arabien im Berufsbildungsbereich der Art, dass es z. B. eine bilaterale Arbeitsgruppe Berufsbildung zwischen den Bildungsministerien gäbe. Es gibt auch noch keine nennenswerte deutsche Beteiligung an den Betreibermodellen der CoE, die in der Vergangenheit öffentlich ausgeschrieben und via iMOVE der deutschen Bildungswirtschaft zur Verfügung gestellt wurden.

Das bislang einzige deutsche Betreibermodell eines CoE (Ar Rass German College), getragen von der GIZ und der Firma Festo Didactic SE, wurde seitens der CoE-Administration zum 31. Juli 2016 gekündigt. Die saudische Seite begründete das Vertragsende mit dem Strategiewechsel, Colleges an abgelegenen Orten nicht weiterzuführen (vgl. HANSEN 2016).

In Saudi-Arabien investierende und tätige Unternehmen aus Deutschland (etwa 800) decken ihren Bedarf an Fachkräftequalifizierung seit Jahren durch eigene Aus- und Weiterbildung in Zusammenarbeit mit ihren saudischen Partnern. Deutsche Firmen in Saudi-Arabien gehören zu den größten Arbeitgebern des Landes. Allein die Express-Sparte der deutschen DHL beschäftigt 1.270 Menschen landesweit und legt dabei auch besonderen Wert auf die Stärkung der Rolle von Frauen (vgl. INVEST SAUDI 2020). In Verbindung mit Industrieprojekten und den damit verbundenen gemeinsamen Investitionen gibt es eine fortlaufende Fachkräftesicherung, die bedarfsorientiert gelöst wird. Beispielfähig hierfür können Initiativen von Daimler, Siemens, Wilo und TÜV Rheinland Arabia angeführt werden. Die deutschen Firmen in Saudi-Arabien arbeiten vor Ort auch mit jenen aus dem Heimatmarkt Deutschland zusammen, die Lehr- und Lernmittel für die berufliche Aus- und Weiterbildung produzieren. Dazu gehören neben ganzen Fachräumen und deren technische Ausstattungsgegenstände z. B. auch digitale Medien für die berufliche Bildung, Fachbücher und Prüfungsmaterialien.

Die Gruppe der Hersteller von Hardware und Software für die technische Berufsbildung ist als Teil der deutschen Bildungswirtschaft wiederum seit Jahren erfolgreich in Saudi-Arabien tätig und hat landesweit berufsbildende Einrichtungen mit ausgestattet. Allerdings verzeichnen alle diese Unternehmen seit etwa zwei bis drei Jahren ein stark rückläufiges Exportgeschäft nach Saudi-Arabien (vgl. eigene Gespräche der Autorinnen/Autoren mit Vertreterinnen/Vertretern der Exportfirmen). Ob diese Einschätzung im Zusammenhang mit den diplomatischen Spannungen zwischen Saudi-Arabien und Deutschland, vornehmlich 2017 und 2018, gesehen werden muss, kann nicht abschließend beantwortet werden (vgl. DER SPIEGEL 2018).

IV. Bildungssystem



4.1 Saudi-Arabiens Bildungssystem im Überblick

Das Bildungssystem Saudi-Arabiens ist zentralstaatlich organisiert und bis in die Gegenwart islamisch geprägt. Die staatliche Organisation der Bildung ist hierbei vergleichsweise jung. 1925 wurde mit der Gründung der Direktion für Wissen der Grundstein für das heutige Bildungssystem im Königreich gelegt. Die Direktion ging 1951 im Ministerium für Wissen auf. Das Ministerium war mit dem Auftrag betraut, die Ausbildung von Jungen im Bereich der primären, intermediären sowie sekundären Bildung zu planen und zu überwachen. Im Jahr 1960 wurde die erste staatliche Institution für die Ausbildung von Mädchen ins Leben gerufen. Diese war damals mit einem Budget von 4,4 Millionen USD ausgestattet und trug die Verantwortung für 15 Grundschulen und für ein Lehrerinneninstitut der intermediären Bildung (vgl. MINISTRY OF EDUCATION 2020).

2002 wurde per königlichem Dekret das Generalpräsidium für die Ausbildung von Mädchen dem Ministerium für Wissen untergeordnet, das ein Jahr später in Bildungsministerium umbenannt wurde. Das Bildungsministerium ist seit 2015 auch für die höhere Bildung zuständig (vgl. MINISTRY OF EDUCATION 2020).

Der Eintritt in das kostenlose Bildungssystem beginnt mit dem Kindergarten. Gemäß des NTP 2020 sollen bis 2020 möglichst alle Kinder zwischen drei und sechs Jahren an diesem vorschulischen Bildungsbereich teilnehmen und so früh wie möglich mit naturwissenschaftlichen Fächern in Berührung kommen.

In den Schulen Saudi-Arabiens herrscht über alle Schulformen hinweg noch Geschlechtertrennung (Stand 2020). In 2019 wurden insgesamt 6,1 Millionen Schüler/-innen an rund 30.625 öffentlichen und privaten Schulen (Primär- bis Sekundarstufe) von etwa 500.000 Lehrerinnen und Lehrern unterrichtet. Die Anzahl der Schulen teilt sich annähernd hälftig in Schulen für Jungen (51,6 %) und Schulen für Mädchen (49,4 %) auf (vgl. KINGDOM OF SAUDI ARABIA 2020).

4.1.1 Primärstufe und Mittelstufe

In Saudi-Arabien besteht Schulpflicht für die Grundschule (Schuljahre eins bis sechs) sowie die Mittelschule (Schuljahre sieben bis neun). Die Einführung dieser Schulpflicht im neunten Zehn-Jahres-Plan des Bildungsministeriums, der die Jahre 2004 bis 2014 umfasst, führte dazu, dass die Nettoeinschulungsrate von knapp 85 Prozent in den Jahren 2009 bis 2015 auf 98 Prozent in 2019 anstieg. Abbildung 7 zeigt übersichtlich das saudi-arabische Bildungssystem.

Das Schuljahr der Grundschule ist in zwei Halbjahre gegliedert, die wiederum aus 15 Kurswochen und zwei Examenswochen

bestehen. Das Schuljahr beginnt im September und verläuft bis Juni. Der Grundschule schließt sich die Mittelschule an, die nach drei Jahren mit dem „Intermediate School Certificate“ abgeschlossen wird. Dieses Zertifikat ermöglicht es den Schülerinnen und Schülern, die Bildung im Sekundarbereich fortzusetzen (vgl. KINGDOM OF SAUDI ARABIA 2020).

Sowohl nach der Primärstufe als auch während oder im Anschluss an die Mittelschule können Schüler/-innen zu einem Berufsbildungsinstitut wechseln. Allerdings kann mit Abschluss der Mittelschule nur eine Berufsausbildung an den Technischen Mittelschulen (Industrial Secondary Vocational Institutes) verfolgt werden.

4.1.2 Sekundarstufe

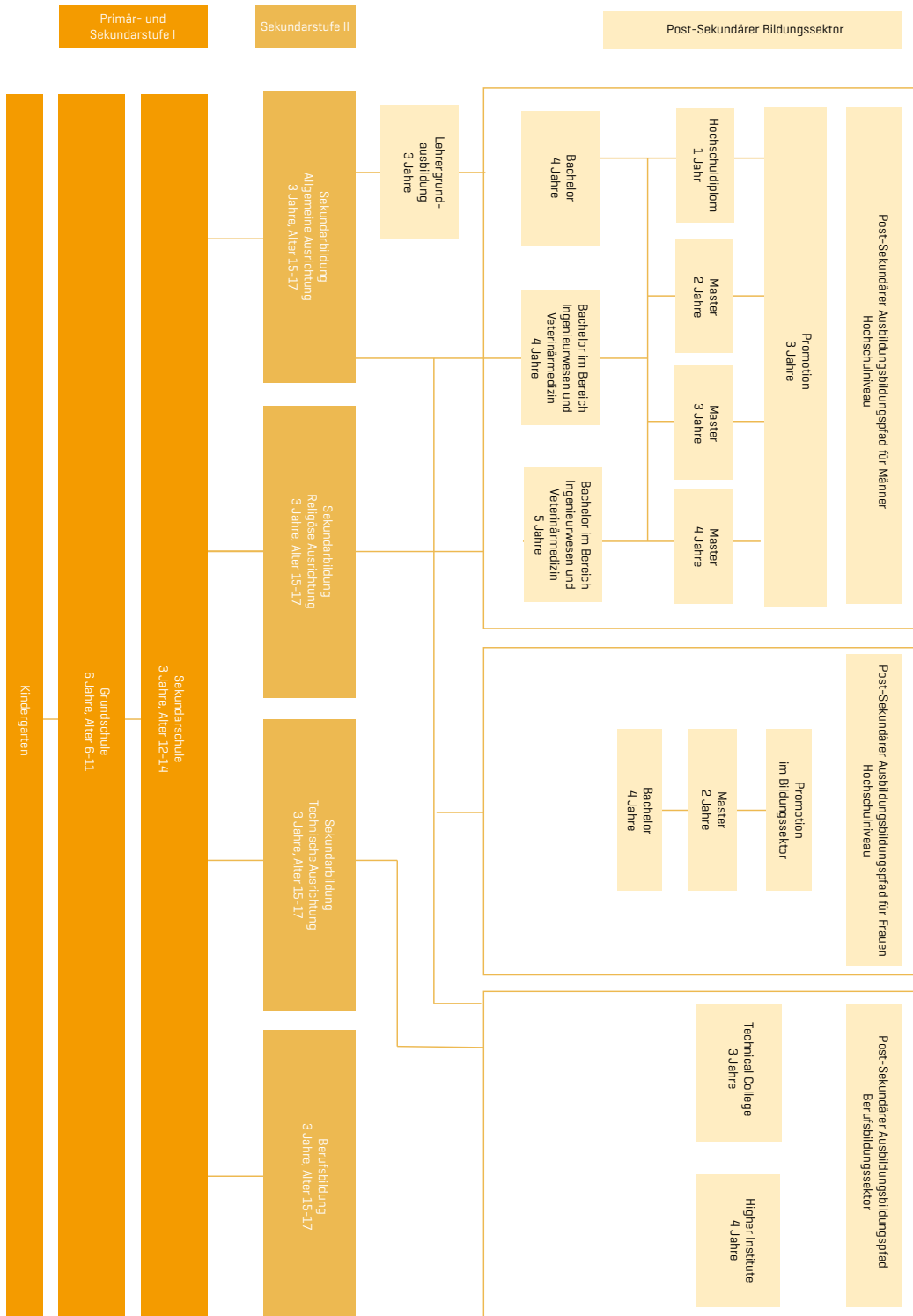
Die Nettoeinschulungsrate in der sekundären Bildung steigt seit Jahren kontinuierlich an und betrug 2018 rund 97 Prozent im Vergleich zu 74 Prozent im Jahr 2009 (vgl. UNESCO INSTITUTE FOR STATISTICS 2020). Den Mittelschulen schließt sich die dreijährige Ausbildung an der allgemeinbildenden Sekundarstufe an. Während im ersten Schuljahr die Bildungsinhalte für alle Schüler/-innen noch identisch sind, werden die Bildungsinhalte des zweiten und dritten Jahres im Sekundarbereich in Abhängigkeit von den Ergebnissen des ersten Jahres bestimmt. Die Hauptausrichtung kann dann weiterhin allgemeinbildender, technischer oder religiöser Art sein (vgl. UNESCO-UNEVOC 2019).

Mit Abschluss der Sekundarstufe sind die Schüler/-innen befähigt, die Aufnahmetests an den Hochschulen zu absolvieren. Auch die Aufnahme einer Berufsausbildung wird mit Abschluss der Sekundarstufe und dem hierbei erworbenen Sekundarschulzertifikat ermöglicht. Im Gegensatz zu den Mittelschulabsolventen/-absolventinnen sind die Absolventen/Absolventinnen des Sekundarbereiches befähigt, die Berufsausbildung an einem Technical College (Männer) oder einem Higher Technical Institute (Frauen) zu beginnen. Den männlichen Absolventen stehen zudem die Berufsbildungsprogramme des Militärs offen (vgl. UNESCO-UNEVOC 2019).

Industrial Secondary Vocational Institutes

Um den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu entsprechen, wurde durch die TVTC die Schulform der Berufsfachschulen (Industrial Secondary Vocational Institutes) entwickelt. Schüler/-innen haben die Möglichkeit, bereits nach Abschluss der Primärstufe, aber auch aus der Mittelstufe heraus, auf ein Industrial Secondary Vocational Institute zu wechseln (vgl. UNESCO-UNEVOC 2019) und dort einer Berufsausbildung nachzugehen, die zu einem „Diploma“ genannten berufsqualifizierenden Abschluss führt (allerdings nicht vergleichbar mit dem in Deutschland vorherrschenden Verständnis eines Dip-

Abbildung 7: Schematischer Aufbau des Bildungssystems



Quelle: Eigene Darstellung

loms, eher vergleichbar mit einem Techniker-Abschluss). Zu den Ausbildungsgängen gehören unter anderem:

- Architektur,
- IT,
- Elektrizität,
- Motoren- und Fahrzeugtechnik,
- Vermessung.

Neben berufsqualifizierenden Diplomen bieten die Industrial Secondary Vocational Institutes Weiterbildungsgänge an, die auch Personen in Anspruch nehmen können, die schon im Berufsleben stehen und sich in spezifischen Fertigkeiten weiterbilden wollen. Diese Lehrgänge werden mit einem Zertifikat abgeschlossen, das Kompetenzen in der jeweiligen Ausbildungsrichtung bescheinigt. Hierzu gehören:

- Wartung und Instandhaltung audiovisueller Gerätschaften,
- Reparatur von Mobiltelefonen,
- Computerwartung,
- Grafikdesign,
- Wartung von Büroausstattung,
- Fotografie,
- Webseitendesign,
- Schneiderei.

4.1.3 Tertiärer Bildungssektor

4.1.3.1 Hintergrundinformationen

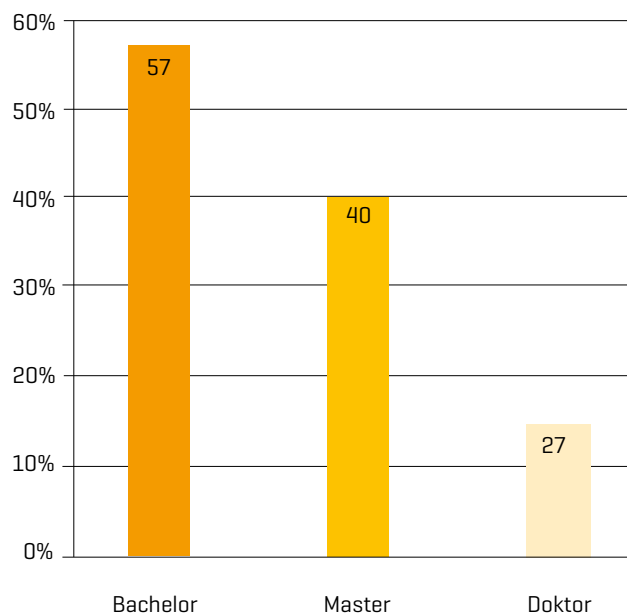
Die Inanspruchnahme des tertiären Bildungssektors nimmt im Königreich Saudi-Arabien seit Jahren stetig zu und muss als Erfolg staatlicher Bildungspolitik und Reformen angesehen werden. 2010 haben 37 Prozent der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 34 Jahren die Angebote des tertiären Bildungsmarktes in Anspruch genommen, im Jahr 2018 waren es bereits 68 Prozent.

Im gleichen Jahr betrug der Anteil der 55- bis 64-Jährigen mit tertiärer Bildung lediglich 15 Prozent [vgl. OECD 2019, S. 2].

Gleichzeitig nähert sich der Anteil der Schülerinnen im tertiären Bildungssektor dem der Schüler an. 2014 betrug der Anteil der Frauen an allen Bachelorabsolventen des Jahres 57 Prozent. Allerdings setzt ein großer Teil der Frauen im Anschluss daran die Bildung nicht fort. So ist der Anteil der Absolventinnen höherer Ausbildungsgrade wesentlich niedriger als der Anteil der Absolventen [siehe Abbildung 8].

Im Gegensatz zu den meisten Ländern zahlt sich in Saudi-Arabien eine Ausbildung im tertiären Bildungssektor nicht zwangsläufig aus. So liegt die Arbeitslosenquote unter den Absolventinnen und Absolventen eines tertiären Bildungsweges mit 7,9 Prozent um 3,8 Prozentpunkte über dem Wert derer des sekundären Bildungssektors mit 4,1 Prozent. Insbesondere in der

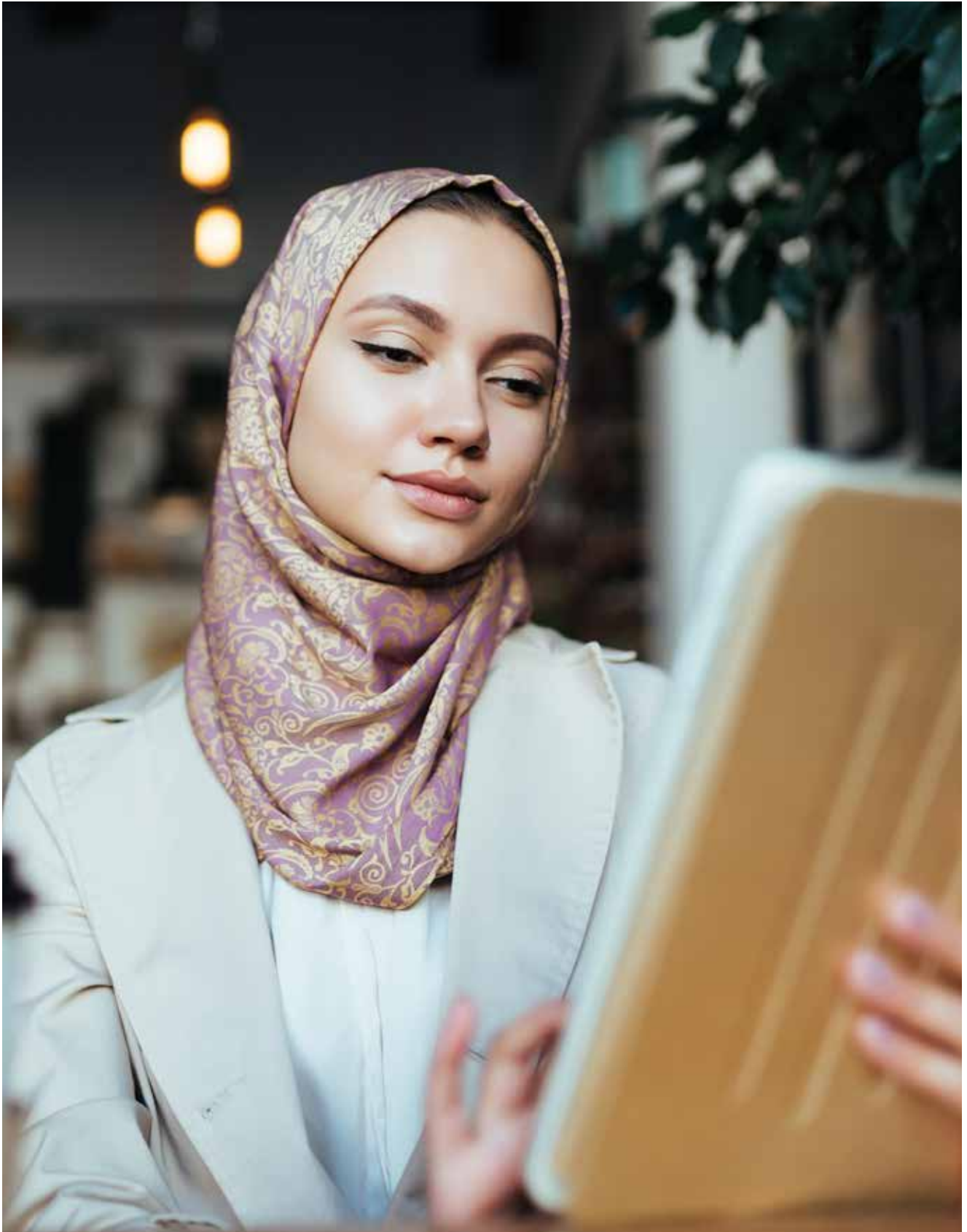
Abbildung 8: Frauenanteil aller Universitätsabsolventen



Quelle: vgl. OECD 2019, S. 2

Altersgruppe 25 – 34 Jahre ist die Arbeitslosigkeit mit 19,6 Prozent unter den Absolventinnen/Absolventen des tertiären Bildungssektors besonders hoch [vgl. OECD 2019, S. 2]. Dies liegt mit daran, dass aufgrund von systemimmanenten Fehlanreizen oftmals Ausbildungsgänge mit niedriger praktischer Relevanz verfolgt werden.

Ausschließlich in Saudi-Arabien und Ägypten müssen Lehrer/-innen klare ethische und religiöse Standards befolgen, die sich von anderen Angestellten im öffentlichen Dienst unterscheiden. Der Erziehungs- und Bildungsauftrag ist von der Religion des Islam geprägt; der Islam wird hierbei als Quelle jeglicher Bildung verstanden. Berufliche Standards befinden sich in Saudi-Arabien in fortlaufender Entwicklung und werden schrittweise an die Berufspraxis angepasst [vgl. UNESCO 2014]. Ein etablierter Standard aus der Berufspraxis ist, dass Lehrer/-innen, die z. B. dauerhaft im tertiären Bildungssektor unterrichten wollen, einen Universitätsabschluss vorweisen müssen. Ausnahmen gelten für Teilzeitbeschäftigte, befristete Angestellte, Praxisanleiter/-innen und Ausbilder/-innen [vgl. UNESCO 2014, S. 38f.].



Saudi-Arabische Studentin

4.1.3.2 Tertiärer Bildungssektor – Berufsbildung

Die Berufsbildung in Saudi-Arabien wird hoheitlich durch die Technical and Vocational Training Corporation (TVTC) organisiert. Eine enge Verzahnung mit dem Human Resources Development Fund (HRDF), der die Finanzierung der TVTC organisiert und überwacht, und dem National Transformation Program (NTP) auf Arbeitsebene, soll ein kohärentes Vorgehen sicherstellen. Im Vorstand der TVTC sind mehr als 50 Prozent der Personen aus dem Privatsektor, um fortlaufend die Bedarfe der Arbeitgeberseite zu identifizieren und diese in die Lehrpläne zu implementieren [vgl. THE BUSINESS YEAR 2017]. Die wichtigsten operativen Ziele der TVTC sind:

- Aufnahme der höchstmöglichen Zahl an Schülerinnen/ Schülern;
- Ausrichtung der Berufsbildung in qualitativer und quantitativer Hinsicht auf den Arbeitsmarkt;
- Verbesserung der Lehrpläne und Lehrmethoden;
- Verbesserung der Lernumgebung, um Kreativität und Innovation anzuregen;
- Verbesserung der Einstellung, Ausbildung und Entwicklung von Lehrerinnen/Lehrern;
- Etablierung strategischer Partnerschaften mit der Industrie;
- gleichmäßige geografische Verteilung der Bildungsinstitute sowohl für Jungen als auch für Mädchen über das gesamte Königreich Saudi-Arabien;
- Schaffung eines Bewusstseins für die Wichtigkeit der Berufsausbildung und einer Umwelt für lebensbegleitendes Lernen;
- Qualitätssicherung der Ausbildungsprogramme durch nationale und internationale Akkreditierung der Bildungsgänge;
- Konsolidierung und Integration aller nationalen Ausbildungsinstitute

[vgl. UNESCO-UNEVOC 2019].

Die TVTC unterhält ein umfangreiches Netzwerk an Kooperationen mit Unternehmen, um das Prinzip zweier Lernorte sicherzustellen. Auszubildende sind mitunter bereits während ihrer Ausbildung bei Partnerunternehmen angestellt und werden z. B. in Akademien namhafter Unternehmen ausgebildet. Im Bereich der IKT-Branche z. B. landesweit in 56 Akademien von Cisco, 70 von Microsoft, 20 von SAP, 18 von Oracle und zwei von Huawei [vgl. UNESCO-UNEVOC 2019].

Die TVTC beaufsichtigt und ist für das operative Management einer Vielzahl unterschiedlicher Einrichtungen beruflicher Bildung zuständig und verantwortlich. Die wichtigsten für deutsche Bildungsanbieter sind die Colleges of Technology, die Higher Technical Institutes, die Industrial Secondary Vocational Institutes und Strategic Partnership Institutes, jeweils für Frauen und Männer [vgl. UNESCO-UNEVOC 2019]. Bereits 2009 wurde die Anzahl der Ausbildungstage durch Umstellung auf Trimester von 160 auf 210 Tage erhöht. Mit der Erhöhung der Ausbildungszeit sollte das Image beruflicher Ausbildung erhöht und die Qualifikationsbedarfe des Arbeitsmarktes besser berücksichtigt werden [vgl. TVTC 2009].

Darüber hinaus gibt es in Saudi-Arabien ein großes Angebot an privaten Bildungseinrichtungen mit akademischem Fokus [55 Colleges und universitäre Einrichtungen], die unabhängig von der TVTC agieren, aber zwingend eine Lizenz und Akkreditierung des Ministry of Education vorweisen müssen [vgl. MINISTRY OF EDUCATION 2020].

Mit Stand vom Dezember 2018 gab es in Saudi-Arabien 249 berufsbildende Einrichtungen, weitere 143 waren in der Planung oder befanden sich im Bau [vgl. ICEE 2018]. Als besonders relevant für saudisch-deutsche Kooperationen und damit aussichtsreich für deutsche Bildungsexporture gelten davon 176, die unmittelbar unter der Hoheit der TVTC stehen und eine Dualität der Lernorte durch Kooperationen mit der Privatwirtschaft aufweisen: 52 Colleges of Technology für Männer, 36 Colleges of Technology für Frauen, 24 Strategic Partnership Institutes für Männer und 64 Industrial Secondary Institutes für Frauen und Männer. Die letztgenannten sind als Kooperationspartner für deutsche Bildungsexporture weniger relevant, da sie ihren Fokus auf eine schulische Vorbereitung für die optional anschließenden Colleges of Technology und die Strategic Partnership Institute (SPI) haben.

Im Ausbildungsjahr 2017 gab es landesweit 523.000 Bewerbungen, wovon 225.000 Auszubildende angenommen wurden, die von 10.707 Ausbilderinnen und Ausbildern unterrichtet und betreut wurden [vgl. GASTAT 2017]. Im Vergleich zu 221.000 Bewerbungen im Jahr 2014 ist es der TVTC objektiv gelungen, die Attraktivität der beruflichen Bildung für junge Menschen deutlich zu steigern [TVTC 2017].

Colleges of Technology

Zum einen stehen die Colleges of Technology männlichen Absolventen der Sekundarstufe offen. In einer zweijährigen Ausbildung können Männer an 52 Colleges of Technology eine berufliche Ausbildung mit einem Diplomabschluss in folgenden Fachrichtungen absolvieren [vgl. UNESCO-UNEVOC 2019]:

- Verwaltung,
- Chemie,

Interview mit Carlo Humberg

Zur Person: Carlo Humberg ist seit 15 Jahren bei der TÜV Rheinland Akademie GmbH für das Business Development International im Bereich Academy & LifeCare verantwortlich.

Redaktion: Seit wann ist die TÜV Rheinland AG in Saudi-Arabien tätig und in welchen Industriebereichen ist das Unternehmen tätig? Braucht es einen langen Atem, um als deutsches Unternehmen in Saudi-Arabien Fuß zu fassen? Spielt das Label „Made in Germany“ für einen erfolgreichen Markteintritt eine entscheidende Rolle?

Carlo Humberg: In Saudi-Arabien, wie auch in anderen Ländern, ist der TÜV Rheinland hauptsächlich als unabhängige Inspektions- und Zertifizierungsstelle tätig. Als Unternehmensgruppe betreibt die TÜV Rheinland Group auch einen starken Bildungsgeschäftsstrom, Academy & LifeCare. Diese Bildungsdienste werden immer mehr in unser globales Netzwerk integriert.

Die TÜV Rheinland Arabia LLC in Jeddah wurde 2005 gegründet und ist jetzt an fünf Standorten tätig (Jeddah, Riad, Al Khobar, Jubail, Al Hasa). Sie bietet das gesamte Spektrum der TÜV Rheinland-Dienstleistungen für Industrie und Bildungseinrichtungen.

Die TÜV Rheinland Akademie ist eines der größten privaten Ausbildungsinstitute in Deutschland mit einer weltweiten Reichweite ihrer Dienstleistungen. Als Aus- und Weiterbildungsdienstleister blicken wir auf eine 50-jährige Geschichte zurück. Die Akademie ist in rund 26 Ländern auf allen Kontinenten vertreten und beschäftigt weltweit mehr als 1.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als internationaler Schulungs- und Ausbildungspartner sind unsere Lösungen auf die Bedürfnisse verschiedener Bran-

chen, Industrie- und Handelsunternehmen sowie Kunden auf der ganzen Welt abgestimmt. Unsere Schulungs- und Entwicklungsdienstleistungen decken ein breites Spektrum von Programmen zur grundlegenden und kontinuierlichen Entwicklung ab:

- Qualifizierung – Breites Spektrum an Berufsausbildungsprogrammen,
- Betrieb von privaten Hochschulen,
- Lehrplanentwicklung,
- Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonal,
- Kompetenzfeststellung und Personalzertifizierung,
- Implementierung verschiedener Lernmethoden und -kanäle: Vom praktischen Training auf der Grundlage des deutschen dualen Systems bis zur Integration moderner Lerninstrumente: Augmented und Mixed Reality, E-Learning,
- IT- und IT-Sicherheitsqualifizierungsprogramme,
- Bildungsberatung: Planung und Einrichtung einer modernen Lernumgebung und Betriebsabläufe.

Die Dienstleistungen reichen von der formalen Erstausbildung bis hin zu lebenslangen Fortbildungsprogrammen.

Natürlich ist das Label „Made in Germany“ aus anfänglicher Marketingperspektive von Vorteil. Das ist alles! Was wichtiger ist, sind die tatsächliche Servicebereitstellung auf hohem Niveau, die Flexibilität bei der Servicebereitstellung und ein breites Serviceportfolio.

Redaktion: Seit einigen Jahren ist TÜV Rheinland/Arabia LLC Partner des National Industrial Training Institute (NITI). Beschreiben Sie bitte die Zusammenarbeit und die jeweiligen Aufgaben. Was wurde bisher gemeinsam erreicht? Haben Frauen in der Zwischenzeit Zugang zum NITI?

Carlo Humberg: TÜV Rheinland ist der internationale Ausbildungsanbieter am Nationalen Institut für industrielle Ausbildung in Al-Ahsa. Seit 2015 führen wir bei NITI ein ganzjähriges Ausbildungsprogramm und mehrere kürzere Programme für Saudi Aramco, die Saudi Electricity Company, Luberef, Arkad, Larson&Toubro, Schlumberger und andere durch, die die Bereiche Elektrik, Mechanik, Instrumentierung, Raffineriebetreiber, Schweißen, Metallarbeiten und Rohrmontage umfassen sowie technische Programme für Fachleute in verschiedenen Branchen.

Unser Team bei NITI deckt derzeit rund 100 Vollzeitlehrer für die verschiedenen Disziplinen ab und reagiert ständig mit Ressourcen, die den unterschiedlichen Kundenanforderungen entsprechen. In den letzten Jahren wurden mehrere 1.000 Teilnehmer am NITI qualifiziert. NITI qualifiziert derzeit nur männliche Auszubildende.

Redaktion: Im Zuge der Vision 2030 wird nicht nur der Bildungssektor des Landes erheblich reformiert. Wie wirkt die Vision 2030 auf die laufende Zusammenarbeit mit dem NITI ein oder sind Sie ohnehin auf Kurs und haben eine Vorbildfunktion? Worin sehen Sie die größten Herausforderungen bei der Umsetzung der geplanten Bildungsreformen?

Carlo Humberg: Mit der Veröffentlichung von „Vision 2030“ wurde ein mutiges Programm zur Entwicklung der Wirtschaft und zur Transformation der Gesellschaft definiert. Sei es die Modernisierung von Städten und Infrastruktur, die Steigerung der Wertschöpfung im Königreich oder die Entwicklung von Saudi-Arabien zum logistischen Zentrum zwischen Kontinenten. Alle definierten Aspekte erfordern qualifizierte Menschen vor Ort. Der starke Fokus auf lokale Wertschöpfung geht einher mit einem klaren Fokus

auf Beschäftigungsfähigkeit und Qualifikation lokaler Arbeitskräfte, sodass die geschaffenen Arbeitsplätze von der jungen Bevölkerung im Königreich übernommen werden können. Dies schafft vielfältige Möglichkeiten im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung. Die größten Herausforderungen liegen in Ausdauer und Kontinuität in den Bildungsreformen und den Investitionen. Ausbildung und die Modernisierung von Ausbildung sind kostenintensiv. Dies wird teilweise unterschätzt. In den letzten Jahren hat man immer wieder Projekte gesehen, die zwar aufgelegt und angestoßen wurden, dann aber wieder zum Stillstand kamen.

Redaktion: Saudi-Arabien setzt mehr und mehr auf Public Private Partnership-Strukturen im Bildungsbereich. Exemplarisch zu sehen an den Colleges of Excellence, die bisher ausschließlich von angelsächsischen Bildungsanbietern betrieben werden. Wie schätzen Sie diese Entwicklungen ein und können hierbei überhaupt deutsche Bildungsanbieter eine Rolle spielen?

Carlo Humberg: Auch wenn es sicher richtig ist, dass in der Frühphase tendenziell eher angelsächsische Bildungsorganisationen zum Zug gekommen sind – und teilweise auch wieder rausgegangen sind – nehmen wir es nicht so wahr, dass es einen grundsätzlichen Ausschluss von Anbietern aus anderen Regionen gäbe. Es scheint eher so zu sein, dass diese Anbieter schlechter auf die Bedarfe dieses Marktes eingestellt sind. Vornehmlich dadurch, dass die sprachliche Hürde oft noch groß ist, das Personal fehlt und die Mobilisierung von Ressourcen schwerfällt, Angebote nicht passen, sich in Deutschland eher technische Ausstatter von Bildungseinrichtungen finden lassen, die international aktiv sind, aber weniger Bildungsdienstleister, die mit Personalressourcen operativ vor

Ort sind. Wenn man einige dieser Hürden nimmt, steht einem Engagement nichts entgegen.

Redaktion: Abschließend die Frage nach Ihrer Einschätzung zu den dringendsten Bedarfen an Aus- und Weiterbildung und Fachkräften für den saudischen Arbeitsmarkt? Sehen Sie Bildungsangebote, die besonders für Frauen interessant werden und gesellschaftlich akzeptiert sind?

Carlo Humberg: Die Gesellschaft öffnet sich in vielen Bereichen und es gibt einen klaren Trend, höhere, berufsbezogene Qualifikationen zu erwerben. Über den Weg, gute, auch technische Ausbildungen im Ausland zu erwerben und anschließend zurückzukehren, sind Frauen auch jetzt schon in vielen Berufsfeldern tätig. Diese Entwicklung geht weiter, insbesondere in Bereichen wie: Informationstechnologie, Tourismus, Gesundheitswesen, Management/Finanzen.

Redaktion: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Humberg.

- Elektrik, Elektronik und Mechanik,
- Hotel und Tourismus,
- IT,
- Erneuerbare Energien,
- Umwelt und Nahrungsmittelherstellung.

Zum anderen stehen die Colleges of Technology weiblichen Absolventinnen der Sekundarstufe offen. In einer zweijährigen Ausbildung können Frauen an 36 Colleges of Technology eine berufliche Ausbildung mit einem Diploma in folgenden Fachrichtungen absolvieren (vgl. UNESCO-UNEVOC 2019):

- Buchhaltung,
- IT,
- Handel und Dienstleistungen,
- Mode,
- Erneuerbare Energien,
- Verwaltung und Administration.

Durch einen Kapazitätsausbau der Colleges of Technology konnten in den letzten Jahren sukzessive mehr Schüler/-innen eine Ausbildung beginnen.

Die Colleges of Technology waren in den vergangenen Jahren nicht unbedeutend für die Gruppe der deutschen Lehr- und Lernmittelhersteller technischer Art und deren Liefergeschäft nach Saudi-Arabien. Die deutsche Bildungswirtschaft hat maßgeblich an der Ausstattung der Lernwerkstätten vieler Colleges mitgewirkt. Ein weiterer Kapazitätsausbau der Colleges of Technology seitens der TVTC im Rahmen der Vision 2030 und eine Modernisierung der technischen Ausstattung im Zuge einer fortschreitenden Digitalisierung könnten konkrete Marktchancen für Berufsbildungsanbieter aus Deutschland bedeuten.

Strategic Partnership Institute

Des Weiteren hat die TVTC in den letzten Jahren landesweit 24 sogenannter Strategic Partnership Institute (SPI) im Verbund mit der Privatwirtschaft aufgebaut und bis 2030 sollen es 35 werden (vgl. THE BUSINESS YEAR 2017). Nach Ansicht der Autorinnen und Autoren der Studie sind insbesondere die SPI für eine saudisch-deutsche Zusammenarbeit geeignet.

Die Ausbildung an den SPI erfolgt konsequent als arbeitsweltbasiertes Lernen in Unternehmen des Privatsektors. Die Auszubildenden bewerben sich, schließen einen Vertrag mit dem Arbeitgeber, bekommen von Anfang an ein Gehalt bezahlt und werden nach einer erfolgreichen Ausbildung vom Unternehmen fest übernommen. Je nach Komplexität der Ausbildungsinhalte dauert die Ausbildung bis zu drei Jahren und endet nach einer Prüfung mit einem Bachelor-Abschluss, der dem Image dieser Ausbildungswege förderlich ist. Insofern kann hier in den Grundzügen, abgesehen davon, dass es Sozialpartner wie ge-

werkschaftliche Akteure in Saudi-Arabien nicht gibt, von einer dualen Ausbildung gesprochen werden.

Sowohl saudi-arabische als auch internationale Firmen sind strategische Partner der TVTC. Ein weiteres Merkmal der SPI ist die Ausrichtung auf Industriesektoren. So gibt es z. B. das Dairy & Food Polytechnic, das mit al-Marai, einem der größten Lebensmittelhersteller des Landes, kooperiert. Am Saudi Japanese Automobile High Institute ist Toyota der ausländische Partner, am Saudi Technical Institute for Electricity Services z. B. das US-amerikanische Unternehmen General Electric (vgl. TVTC 2015). Aus Deutschland beteiligen sich z. B. Siemens am Saudi Railway Polytechnic und in ganz erheblichem Maße die TÜV Rheinland Gruppe am National Industrial Training Institute (Stand Frühjahr 2020).

Militärisches Berufsbildungsprogramm

Rund 10.000 männliche Schüler werden jährlich in ein militärisches Berufsbildungsprogramm aufgenommen. Das Programm entstand aus einer Kooperation zwischen dem Ministerium für Verteidigung und Luftfahrt, dem Innenministerium, der Nationalgarde und der TVTC. Während der Ausbildung, die militärische und technische Komponenten beinhaltet, erhalten die Schüler eine bezahlte Unterkunft sowie ein Ausbildungsgehalt. Viele der Absolventen wechseln nach der Ausbildung in die Privatwirtschaft, nur wenige bleiben beim Militär (vgl. UNESCO-UNEVOC 2012).

4.1.3.3 Tertiärer Bildungssektor – Hochschulbildung

Um an einer saudischen Universität angenommen zu werden, müssen saudische Schüler/-innen eine Reihe von Tests absolvieren, die neben der Zugangsberechtigung auch darüber entscheiden, welche Studienrichtung studiert werden darf und ob zunächst Vorbereitungskurse absolviert werden müssen. Für das Studium standen den Studentinnen und Studenten (auch an saudischen Universitäten herrscht [noch] Geschlechtertrennung) in 2018 insgesamt 38 Universitäten zur Verfügung, von denen 28 staatliche und zehn Privatuniversitäten sind. Im Studienjahr 2018/19 waren 1,6 Millionen Studentinnen und Studenten an saudischen Universitäten eingeschrieben (vgl. MINISTRY OF EDUCATION 2020).

Der Anteil der neu eingeschriebenen Männer betrug 53,7 Prozent und der Anteil der Frauen 46,3 Prozent. Im gleichen Jahr 2017 beendeten rund 219.100 Studentinnen und Studenten ihr Studium. Hier herrscht jedoch – verglichen mit der Einschreibequote – ein umgekehrtes Verhältnis. Der Frauenanteil betrug hier 53,1 Prozent, der der Männer 46,9 Prozent (vgl. GASTAT 2017, Kapitel 4).

Auch im Bereich der Hochschulbildung setzt das Königreich Saudi-Arabien auf eine weitere Privatisierung im Hochschulwesen. Bereits im Jahr 2002 wurde es privaten Bildungsanbietern per Gesetz gestattet, Staatsbesitz für die Errichtung und den Betrieb von Universitäten zu pachten.

Zur Förderung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der saudischen Bevölkerung wird es Studierenden zudem mit dem „King Abdullah Foreign Scholarship“-Programm ermöglicht, Auslandsaufenthalte oder auch ihr gesamtes Studium in Ländern wie Deutschland, den USA, Großbritannien und Kanada zu absolvieren. Koordiniert und betreut werden sie von in den jeweiligen Ländern ansässigen Kulturbüros Saudi-Arabiens. 2018 studierten insgesamt 122.500 Studentinnen/Studenten im Ausland, hiervon erhielten 81 Prozent ein Regierungsstipendium [vgl. MINISTRY OF EDUCATION 2020].

4.2 Organisation der Berufsbildung in Saudi-Arabien

4.2.1 Technical and Vocational Training Corporation

Wie in Kapitel 4.1.3 einleitend beschrieben, untersteht die Berufsbildung in Saudi-Arabien der TVTC. Diese wurde im Jahre 1980 per königlichem Dekret zunächst unter dem Namen „General Organization for Technical Education and Vocational Training“ (GOTEVOT) gegründet. Bis zu diesem Zeitpunkt war die Berufsbildung auf das Ministerium für Erziehung, das Arbeitsministerium und das Ministerium für kommunale und ländliche Angelegenheiten aufgeteilt. Die Umbenennung in „Technical and Vocational Training Corporation“ erfolgte im Jahre 2007.

Als zentrale Anlaufstelle für Berufsbildung ist es das erklärte Ziel der TVTC, den Privatsektor explizit in das Aus- und Weiterbildungssystem des Landes mit einzubeziehen und Investitionen in das System zu fördern. In dieser Strategie sind eindeutig die Prinzipien einer arbeitsweltbasierten Ausbildung und einer Dualität der Lernorte implementiert.

Zu den strategischen Aufgaben der TVTC zählen:

- die Schaffung und Implementierung von Berufsbildungsprogrammen,
- Forschungen im Bereich der Berufsbildung,
- die Qualifizierung von Lehrerinnen/Lehrern sowie Ausbilderinnen/Ausbildern in der Berufsbildung,
- die Schaffung von Standards für private Berufsschulinstitute, deren Lizenzierung und Überwachung,
- die Etablierung strategischer Partnerschaften mit Ausbildungsorganisationen,
- die Beratung der Öffentlichkeit und des privaten Sektors zur Imagebildung der Berufsbildung,

- die Entwicklung von Handlungsvorschlägen und Regularien in Bezug auf die Berufsbildung.

An insgesamt 223 Ausbildungseinrichtungen, die der TVTC landesweit direkt unterstehen, wurden im Ausbildungsjahr 2017/18 etwa 192.000 Frauen und Männer von 11.300 Lehrerinnen/Lehrern ausgebildet. An weiteren 897 privaten Bildungseinrichtungen, die bei der TVTC akkreditiert sind und von ihr beaufsichtigt werden, nahmen weitere 281.000 Frauen und Männer Aus- und Weiterbildungsangebote in Anspruch [vgl. SAUDI ARABIAN MONETARY AUTHORITY 2019, S. 35].

Die Finanzierung der TVTC erfolgt im Rahmen des jährlichen Staatshaushaltes und den Zuweisungen für den Bildungsbereich. Die exakte und aktuelle Höhe des anteiligen TVTC-Budgets ist in den staatlichen Quellen nicht ausgewiesen und war im Zeitraum der Recherche für diese Studie nicht zu ermitteln. Vieles scheint hier im Zuge der Vision 2030 im Umbruch und zwangsweise unter künftigen Finanzierungsvorbehalt zu stehen.

In den letzten Jahren zieht sich die TVTC sukzessive aus der Rolle als unmittelbarer Anbieter von Bildungseinheiten zurück. Stattdessen verstärkt sie ihren Fokus auf Kapazitätsentwicklung, Regulierung, Akkreditierung und Qualitätssicherung von Bildungsangeboten. Der Fokus liegt dabei auf einer größtmöglichen Anpassung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Erkennlich wird dies auch daran, dass der Aufsichtsrat der TVTC zur Hälfte aus Mitgliedern der Privatwirtschaft des Königreichs besteht [vgl. UNESCO-UNEVOC 2014, S. 30].

Der Rückzug hat zudem zur Folge, dass das Angebot von Bildungsleistungen nach und nach vielfältiger wird. Neben der Einbeziehung von lokalen Firmen in die Berufsbildung – Saudi Aramco und die Saudi Electric Company verfügen beispielsweise über eigene Trainingscenter – wird in Bezug auf Bildungsanbieter auch internationales Engagement geschätzt. Die Einhaltung von Standards wird dabei von der TVTC überwacht [vgl. UNESCO 2014, S. 30f.].

4.2.2 Saudi Skills Standards

Gegründet in 2013 wurde mit der Saudi-Skills-Standard-Behörde (SSS-Behörde) eine unabhängige Institution ins Leben gerufen, die eine Aufwertung der Qualität der Berufsschulbildung in Saudi-Arabien verfolgt. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden alle staatlich lizenzierten Bildungsinstitutionen durch die SSS-Behörde überwacht. In einem institutionalisierten Überprüfungsprozess sollten die einzelnen Bildungsgänge bewertet werden. Hierfür sollte ein Team erfahrener Berufsbildungsspezialisten die Bildungsinstitutionen besuchen und überprüfen, wie das Management der Institute die Einhaltung von Standards sicherstellt und Schwächen schnellstmöglich beseitigt [vgl. SAUDI SKILLS STANDARD 2017].

Die SSS-Qualifikationen wurden in einer einjährigen Kooperation zwischen internationalen Berufsbildungsspezialisten und Arbeitgebern im Königreich erarbeitet, wobei insbesondere die Anforderungen des saudischen Arbeitsmarktes berücksichtigt wurden. Zu ihnen zählen das „Associate Diploma“ und das „Diploma“. Der Begriff „Diploma“ ist allerdings nicht mit dem deutschen Verständnis eines Universitätsdiploms gleichzusetzen (vgl. SAUDI SKILLS STANDARD 2017).

Gegenwärtig sind keine Aussagen zu SSS zu finden, entsprechende Webseiten sind nicht mehr vorhanden. Es muss von einer Umstrukturierung in diesem Bereich infolge der Vision 2030 ausgegangen werden.

4.2.3 Colleges of Excellence

Zur Aufwertung und zum Ausbau der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Königreich begründete die TVTC in 2013 das Colleges of Excellence Program (CoE). Das CoE-Programm besteht aus drei Teilen, wie Abbildung 9 zeigt: Internationale technische Schulen (International Technical Colleges – ITC), Strategische Partnerschaften (SP) und das Modell zum Ausbau von Fähigkeiten (Capability Building Contract Model CBC) (vgl. THE BUSINESS YEAR 2017).

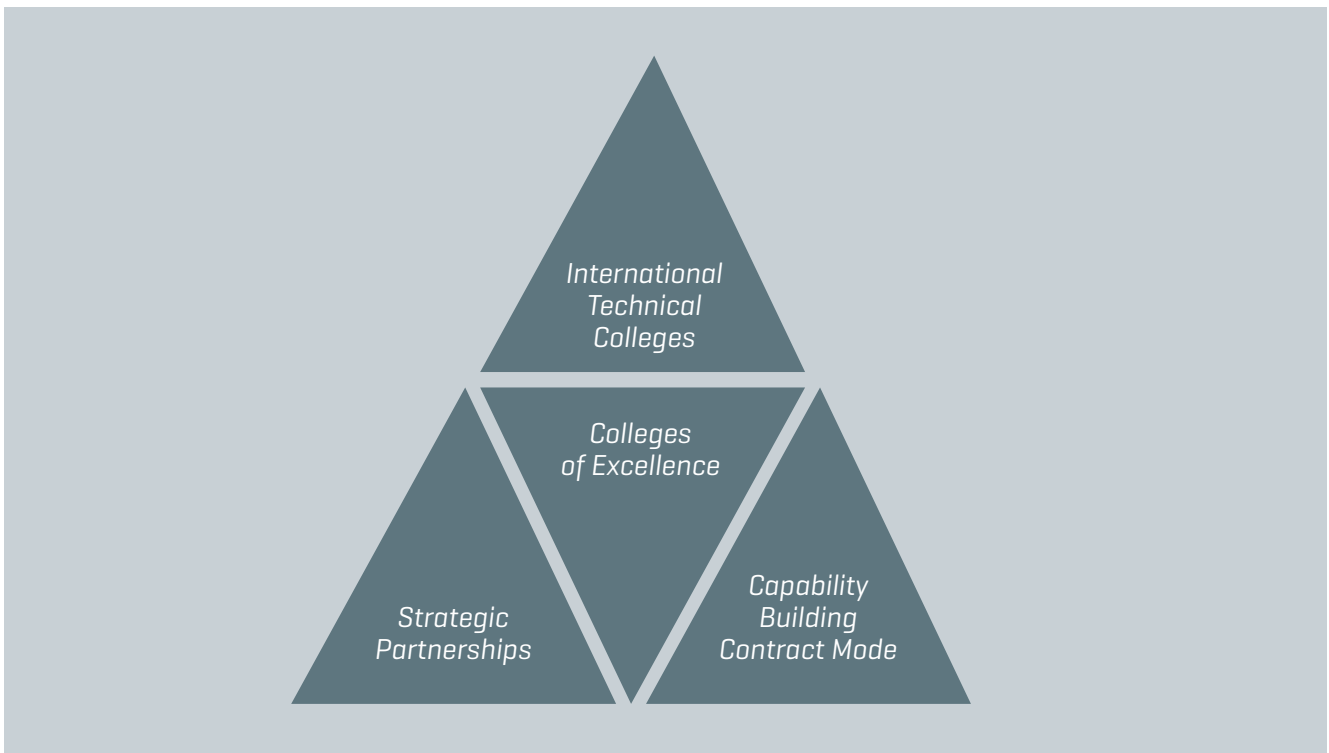
International Technical Colleges (ITC):

Internationale technische Schulen werden von internationalen Bildungsanbietern betrieben. Ziel der Maßnahme ist eine optimale Vorbereitung der saudischen Jugend auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes durch die Kooperation mit privaten Bildungsanbietern. 2017 standen 31 ITC unter der Aufsicht des CoE-Programms. Auch hier erfolgt die Ausbildung (noch) strikt nach Geschlechtern getrennt. So werden an 14 Schulen Männer und an 17 Schulen Frauen ausgebildet (vgl. THE BUSINESS YEAR 2017).

Strategische Partnerschaften (SP):

Unter den SP werden spezialisierte Ausbildungsinstitute verstanden, welche in Kooperation zwischen dem HRDF und dem privaten Sektor entstehen. Zugang zu den Bildungsgängen der SP ist nur in Kooperation mit dem Arbeitgeber möglich, welcher auch einen Teil der Ausbildungskosten übernimmt. Die restlichen Ausbildungskosten werden durch den HRDF übernommen. Der Einbezug des Arbeitgebers soll eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nach Beendigung der Ausbildung garantieren. Derzeit agieren 24 Bildungsinstitute als strategische Partnerschaften, welche unter anderem aus Großbritannien, den USA, Kanada, Australien, Neuseeland und Spanien kommen. Das Ziel bis 2020 ist die Etablierung von 35 Instituten (vgl. THE BUSINESS YEAR 2017).

Abbildung 9: Colleges of Excellence Program



Quelle: Eigene Darstellung



*Oben: Überprüfung des Durchmessers einer Metallplatte zur Weiterverarbeitung
Unten: Einrichtung und Inbetriebnahme einer Ausbildungswerkstatt*

Capability Building Contract Model (CBC)

Durch das CBC werden die bisherigen Ausbildungseinheiten der TVTC durch internationale Expertise aufgewertet. Erfahrene internationale Bildungseinrichtungen werden in die bisherigen TVTC-Strukturen eingebunden. Hierdurch erfolgt ein Wissensaustausch und Benchmarking, der die inländische Ausbildung weiter verbessert und die internationale Wettbewerbsfähigkeit steigert (vgl. THE BUSINESS YEAR 2017).

Neben den drei Hauptbestandteilen des CoE-Programms bestehen noch die Maßnahmen des individuellen Trainings für den Arbeitsmarkt. Diese Maßnahmen sind grundlegend mit den SP vergleichbar, jedoch in ihrer Dauer wesentlich kürzer und komplett vom HRDF finanziert. Sie entstanden aus einer Kooperation der Ministerien für Gesundheit sowie Arbeit und soziale Entwicklung mit der Zielsetzung, die Kompetenzen von Absolventinnen und Absolventen in Ausbildungsgängen des Gesundheitswesens, deren Kompetenzlevel nicht den Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht, aufzuwerten (vgl. THE BUSINESS YEAR 2017).

Das CoE-Programm ist generell offen für neue Partner. Deren Bildungsangebote müssen jedoch in Bereichen angesiedelt sein, die ein hohes Wachstumspotenzial bieten und im Einklang mit der allgemeinen Ausrichtung der saudischen Wirtschaft stehen. Im Januar 2020 hatten die CoE im Rahmen der SP zuletzt ein Betreibermodell für ein Institut ausgeschrieben. Gesucht wurde ein Betreiber für das Inspection Technology & Quality Assurance National Institute (ITQAN); das Projekt war bereits 2015 einmal ausgeschrieben worden, allerdings war man auf saudischer Seite mit den Ergebnissen nicht zufrieden. iMOVE hatte über die erneute Ausschreibung berichtet und der deutschen Bildungswirtschaft die Ausschreibungstexte online zur Verfügung gestellt (vgl. iMOVE 2020). Zum Zeitpunkt der Marktstudie ist nicht bekannt, ob das Projekt schon abgeschlossen ist und ein Zuschlag schon erteilt wurde.

4.3 Lehrkräfte für den Bereich der beruflichen Bildung

Der TVTC untersteht auch die Ausbildung von Lehrpersonal. Die Institution, die die Ausbildung vornimmt, ist das im Jahr 2008 gegründete Technical Trainers College (TTC) in Riad. In Auftrag gegeben und finanziert durch die Colleges of Excellence, setzt das TTC bei der Qualifizierung männlicher Berufsschullehrer (Stand März 2020) an. Saudische Berufsschulabsolventen werden hierbei durch ein dreijähriges, praxisorientiertes Studium, welches neben den berufsspezifischen Inhalten auch eine pädagogische Ausbildung umfasst, auf die Lehrtätigkeit an saudischen Berufsschulen vorbereitet. Die Collegeabsolventen

erhalten mit Beendigung des Studiums einen international anerkannten Bachelorabschluss (vgl. GIZ 2017).

Das Projekt stand 2008 bis 2016 unter der Verwaltung durch die GIZ. Dieser Kooperationsvertrag endete im August 2016. Seit Eröffnung des TTC im September 2009 bis zum Ende der Kooperation hat sich die Studentenzahl an dem College von 150 bis auf 1.300 nahezu verzehnfacht (vgl. GIZ 2017). Seit 2016 steht das TTC in Riad unter dem Management des britischen Lincoln College International und hat einen Namenswechsel zu Applied Engineering and Technical Trainers College vollzogen (AETTC) (vgl. ZEVA 2018).

Die Studenten des AETTC können einen Bachelorabschluss (Bachelor of Engineering Technology) in den folgenden Fachrichtungen erlangen (vgl. ZEVA 2018):

- Mechatronik
Mit Spezialisierung auf Produktionstechnologie, Kühl- und Klimaanlage-technik sowie Automobiltechnologie;
- Elektrotechnik
Mit Spezialisierung auf elektrische Energie sowie Elektronik;
- Informations- und Kommunikationstechnologie
Mit Spezialisierung auf Netzwerk- und Systemadministration sowie Anwendungsentwicklung;
- Verwaltung und Management
Mit Spezialisierung auf Logistik, Marketing, Personalwesen sowie Finanzen und Buchhaltung.

Die Ausbildung soll in enger Verzahnung mit der Praxis erfolgen. So wird ein Praxisanteil von 40 Prozent der Ausbildungsinhalte angegeben. Seit Februar 2018 ist das AETTC nach den Kriterien der Zentralen Evaluations- und Akkreditierungsagentur aus Hannover [ZEVA] mit einer Gültigkeit von fünf Jahren akkreditiert. Für Praxisanleiter/-innen und Ausbilder/-innen in den Betrieben gibt es in Saudi-Arabien keine konkreten Vorgaben hinsichtlich der eigenen Ausbildung. Dies kann zur Folge haben, dass das im Betrieb befindliche Ausbildungspersonal einen niedrigeren Ausbildungsstand hat, als die Lehrer/-innen im theoretischen Bereich der tertiären Bildung (vgl. UNESCO 2014, S. 51).

Neben der Ausbildung fokussiert das Königreich auch auf die Weiterbildung von bereits im Beruf stehendem Lehrpersonal. Die Weiterbildung wird zentral durch die TVTC geplant und erhält rund die Hälfte des für die Lehrerausbildung zur Verfügung gestellten Budgets (vgl. UNESCO 2014, S. 62). Neben finanzieller Unterstützung erhält das in der tertiären Bildung befindliche Lehrpersonal auch nicht-monetäre Anreize. So besteht ein Anspruch auf 33 Weiterbildungstage pro Jahr (vgl. UNESCO 2014, S. 62). Zwar ist die eigene Fortbildung keine generelle Verpflichtung; durch Mitarbeitergespräche kann jedoch ein

Fortbildungsbedarf kommuniziert werden. Ferner ist eine kontinuierliche Fort- und Weiterbildung die Voraussetzung für Beförderungen (vgl. UNESCO 2014, S. 65). Bei der Fortbildung besteht eine Diskrepanz zwischen den Angeboten für Lehrpersonal und Praxisanleiter/-innen. Für letztere existieren keine expliziten Weiterbildungsmaßnahmen hinsichtlich der Ausbildungsförderung (vgl. UNESCO 2014, S. 69).

Hinsichtlich der Qualität dieser Fortbildungsmaßnahmen zeichnet sich ein gemischtes Bild ab. Einerseits besteht der Abschluss vieler Programme lediglich in einem Teilnahmezertifikat. Andererseits bietet Saudi-Arabien die Teilnahme an Kurzprogrammen in verschiedenen Richtungen wie bspw. Pädagogik, Führungsverhalten und technische Fähigkeiten an, die zusammen genommen zu einem Masterabschluss führen (vgl. UNESCO 2014, S. 66).

Bestrebungen des Königreiches, das Ansehen der Berufsbildung zu fördern, erstrecken sich auch auf die Ansprüche, die an das Lehrpersonal gestellt werden. Im Gegensatz zu anderen Bereichen des öffentlichen Sektors wird in der Berufsbildung ein größerer Wert auf Leistung gelegt. Dies spiegelt sich auch in der Bezahlung wider, die um bis zu 40 Prozent über dem Durchschnittsniveau der Bildungsberufe liegt. Mitarbeitergespräche und Beobachtungen des Lehrverhaltens sind ausschlaggebend für die Entlohnungshöhe. Zusätzlich erhält das im tertiären Bildungssektor beschäftigte Lehrpersonal Stipendien für Auslandsaufenthalte (vgl. UNESCO 2014, S. 83).

4.4 Herausforderungen der Berufsbildung in Saudi-Arabien

Der Berufsbildungssektor bietet für die Wirtschaft des Königreiches Saudi-Arabien enorme Wachstumspotenziale. Eine besondere Herausforderung bleibt dabei das Ansehen der beruflichen Bildung in der Bevölkerung, nicht nur des Königreiches Saudi-Arabien, sondern auch in den umliegenden Ländern. Bedenken hinsichtlich der Qualität der Berufsbildung hemmen das Wachstum des Sektors weiterhin. Die Tatsache, dass selbst ein schlechter Universitätsabschluss ein höheres Ansehen genießt als ein guter Berufsbildungsabschluss ist dem Ausbau des Sektors weiterhin nicht dienlich und führt dazu, dass durch potenzielle Arbeitgeber ein Abschluss unterhalb des Bachelor-Niveaus als minderwertig betrachtet wird. Die generelle Betrachtung des Berufsbildungssektors als einen nicht erstrebenswerten Bildungsweg führt zu einer adversen Selektionsproblematik – nur die Schüler/-innen, die nicht für eine akademische Laufbahn infrage kommen, entschließen sich zu einer Ausbildung, was das allgemeine Ausbildungsniveau negativ beeinflusst. Die Vernachlässigung pädagogischer Inhalte in der Lehrer/-innenausbildung führt

letztlich zu Schwierigkeiten im Lehrer/-innen-Schüler/-innen-Verhältnis (vgl. UNESCO 2014, S. 95).

Die Qualifikationsunterschiede zwischen dem hauptamtlichen Lehrpersonal (welches über einen Universitätsabschluss verfügt und durch den öffentlichen Sektor finanziert wird) und den in der Regel weniger qualifizierten Praxisanleiterinnen/Praxisanleitern sind dem Ansehen der beruflichen Bildung weiterhin nicht dienlich. In einem Ausbau der Qualifizierung der im Betrieb befindlichen Trainer/-innen bestehen große Potenziale für die erfolgreiche Implementierung einer den akademischen Abschlüssen zumindest gleichwertig betrachteten Berufslaufbahn.

Ein starker Theoriefokus in der Ausbildung trägt zudem dazu bei, dass die Absolventinnen und Absolventen von Berufsbildungsprogrammen nicht adäquat auf den Arbeitsmarkt vorbereitet sind. Eine nachfrageorientierte Gestaltung der Bildungspolitik ist nicht zwangsweise mit einer marktorientierten Ausrichtung gleichzusetzen. Bei der Transformation der Nachfrageorientierung zu einem den wirklichen Bedürfnissen des Marktes entsprechendem Absolventenangebot müssen diese Bedürfnisse nicht nur korrekt identifiziert, sondern auch an die entsprechenden Stellen kommuniziert und dort in Bildungsangebote umgesetzt werden. Dieser Transformationsprozess ist von unterschiedlichen Barrieren begleitet – effektives Management, finanzielle Ausstattung, klare politische Vorgaben – die eine Anpassung an die tatsächlichen Bedarfe erschweren (vgl. UNESCO 2014, S. 96).

Diesen Herausforderungen kann, aus Sicht der Autorinnen und Autoren, nur mit einer Aufwertung der mit Berufsbildungsabschlüssen erreichbaren Berufe, einer starken Integration praktischer Erfahrungen in die Bildungsprogramme, einer deutlicheren Übereinstimmung zwischen der Qualifikation der Lehrer/-innen in den Schulen und Praxisanleiter/-innen in den Betrieben und letztlich einem verstärkten Qualitätsfokus begegnet werden.

Eine höhere Bildungsqualität kann konkret durch einen Ausbau der Kooperation zwischen Theorie und Praxis schon auf Ebene der Ausbildungseinrichtungen erreicht werden. Wenn Lehrer/-innen während der Ausbildung schon mit potenziellen Arbeitgebern der Auszubildenden in Kontakt treten, können sie die berufstheoretischen Aspekte mit konkreten praktischen Anwendungsbeispielen in der Ausbildung besser verbinden (vgl. UNESCO 2014, S. 109).

Internationale Kooperationen können der qualitativen Aufwertung der Berufsbildung und ihrer kontinuierlichen Ausrichtung an die Bedarfe des Arbeitsmarktes weiterhin dienlich sein. Die finanzielle Förderung von Auslandsaufenthalten für Lehrpersonal an berufsbildenden Schulen zeigt, dass das Königreich die Chancen erkannt hat, die diese Art des Lernens der Lehrer/-in-

nen mit sich bringt. Auch der am Saudi Arabia's College for Applied Technology angebotene Studiengang Master of International Vocational Education and Training, der neben dem Fokus auf Ausbildungspersonal auch einen Forschungsbestandteil aufweist, trägt zur weiteren Professionalisierung des Bildungspersonals bei. Geforscht wird dort auch zu den Einflüssen der Politik sowie zu Lösungsmöglichkeiten für die Aufwertung der beruflichen Bildung [vgl. UNESCO 2014, S. 110f.].

Neben einer generellen Aufwertung der beruflichen Bildung können einzelne Initiativen auf allen Stufen der Bildung dazu beitragen, das allgemeine Bildungsniveau im Königreich anzuheben. Mehrere Bildungsstufen umfassende Qualitätssicherungsmechanismen können zu einer Vereinheitlichung der Bildungsniveaus führen. Schwierigkeiten mit unzureichender Ausrüstung und Lernmaterialien, gerade im ländlichen Bereich, kann durch den digitalen Wandel begegnet werden. Von diesem kann auch die Vermittlungsfähigkeit saudischer Arbeitnehmer/-innen sowie eine Kultur kontinuierlicher Fort- und Weiterbildung profitieren. Mit der Public Evaluation Commission und der TAQAT-Initiative [siehe Kapitel 4.6.1] sind erste Schritte in diese Richtung im Königreich schon gemacht.

4.5 Education and Training Evaluation Commission

Um eine hohe und über alle Schulen hinweg vergleichbare Qualität zu gewährleisten, wurde 2013 die Education Evaluation Commission [EEC] gegründet und 2018 mit dem Zusatz „Training“ in Education and Training Evaluation Commission [ETEC] umbenannt. Ihr obliegen die folgenden Aufgaben [vgl. EDUCATION AND TRAINING EVALUATION COMMISSION 2020]:

- Entwicklung eines Evaluationssystems für die Qualität der Bildung, inklusive Standards und relevanter Kennzahlen;
- Entwicklung von Standards für Lehrpläne sowie Definition der von den Schülerinnen und Schülern zu erreichenden Wissensstände in den jeweiligen Stufen der Schulbildung;
- Durchführung periodischer Evaluation und Akkreditierung öffentlicher und privater Schulen oder Beauftragung von adäquaten Zertifizierungsstellen hierfür [diese Zertifizierungsstellen müssen wiederum von der ETEC lizenziert sein];
- Entwicklung und Einführung nationaler, standardisierter Prüfungen für die jeweiligen Bildungsabschnitte;
- Schaffung von Standards und Anforderungen an die Lizenzierung von Lehrpersonal;

- Evaluation von Ausbildungsprogrammen an staatlichen und privaten Lehrinstituten;
- Durchführung, Unterstützung und Veröffentlichung von Studien im Bildungsbereich.

4.6 E-Learning und digitale Initiativen

4.6.1 TAQAT

TAQAT ist die nationale Online-Arbeitsmarktplattform in Saudi-Arabien. Geschaffen in 2009 im Rahmen des neunten ökonomischen Entwicklungsplanes und finanziert vom HRDF soll die Plattform helfen, Fachkräfte auch über digitale Angebote weiter zu qualifizieren und auf dem Arbeitsmarkt zu vermitteln. Hierzu soll TAQAT, neben der Funktion als Arbeitsmarktplattform, auch als universale Anlaufstelle für die individuelle Karriereplanung und -entwicklung dienen, wozu auch der Zugang zu finanzieller Unterstützung bei Weiterbildungsangeboten und während Zeiten der Arbeitslosigkeit zählt. Neben den Services für Arbeitnehmer/-innen soll auch die Arbeitgeberseite mittels der über TAQAT vermittelten Weiterbildungsangebote von qualifizierten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern profitieren [vgl. TAQAT 2017].

4.6.2 Dorooob

Im Rahmen der nationalen Dorooob-Initiative können Bürger/-innen Saudi-Arabiens kostenfreie Online-Weiterbildungskurse in Anspruch nehmen. Neben den theoretischen Onlinekursen können praktische Trainingseinsätze mit Firmen organisiert werden, die im Dorooob-Partnerschaftsprogramm enthalten sind und passgenaue Qualifikationsniveaus aufweisen.

Die Onlinekurse werden in den folgenden Bereichen angeboten [vgl. DOROOB 2019]:

- Business und Management,
- Computer und IT,
- Finanzen,
- Graphik und Multimedia,
- Gesundheit,
- Sprachen,
- Verkauf,
- Soziale Dienste,
- Führungskräftetraining,
- Tourismus.

4.7 Internationale Kooperationen im Bildungssektor

United Nations Development Programme (UNDP)

Im Länderprogramm für Saudi-Arabien [Country Programme Document for Saudi Arabia 2017-2021], werden trotz einer positiven Entwicklung des Landes in den vergangenen Jahren hinsichtlich Wirtschaftswachstum, Pro-Kopf-Einkommen und Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit nach wie vor die Diversifikation der Wirtschaft sowie der Aufbau inländischen Humankapitals in den Bereichen der Industrie und des Dienstleistungssektors als zentrale Herausforderung für das Königreich in den kommenden Jahren angesehen. Insbesondere hinsichtlich einer angestrebten und zunehmenden Unabhängigkeit vom Öl ist die Ausbildung von jungen Fachkräften, die im privaten Sektor tätig werden, unerlässlich [vgl. UNDP 2016, S. 2].

Konkret unterstützt das UNDP bei der Entwicklung von Gesetzen und Strategien hinsichtlich einer nachhaltigen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung. Ferner werden nationale Institutionen sowie On-the-Job-Lernansätze unterstützt. Dies soll durch den Zugang zu internationaler Expertise sowie globalen Best-Practices erfolgen. Im Bildungsbereich sollen saudische Regierungsorganisationen durch das UNDP in Kooperation mit der Organisation für Bildung, Forschung und Kultur der Vereinten Nationen [United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)] technische und organisatorische Unterstützung erfahren [vgl. UNDP 2016, S. 5].

Partnerschaften zwischen der saudischen Kommission für Tourismus und Nationaler Erbe [Saudi Commission for Tourism & National Heritage (SCTH)], der saudischen Handelskammer und dem UNDP sollen in Wachstumsmärkten, z. B. im nichtreligiösen Tourismus, durch Unterstützung bei Unternehmensgründungen die Entwicklung des Privatsektors stärken und die Beschäftigungsquote saudischer Frauen und Männer erhöhen. Dies soll durch eine bessere Informationsbereitstellung für saudische Arbeitnehmer/-innen, Karriereplanung und Schulungen hinsichtlich Unternehmertums erfolgen. Weiterhin wird das UNDP durch vielschichtige Kooperationen mit Regierungsorganisationen eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung des Landes fördern. Bei allen Entwicklungsprozessen soll insbesondere auf eine gleichmäßige Beteiligung von Frauen und der Jugend des Landes geachtet werden [vgl. UNDP 2016, S. 6f.].

United Nations Common Country Strategic Framework (UNCCSF)

Im Februar 2017 einigten sich das saudische Ministerium für Auslandsangelegenheiten und das Länderteam der Vereinten Nationen auf strategische Rahmenbedingungen für die Kooperation von 2017 bis 2021. Diese Rahmenbedingungen dienen

der koordinierten Unterstützung für die saudische Regierung in ihrer Umsetzung der Vision 2030 [vgl. UNCCSF 2017]. Zu den Inhalten des Verständigungspapiers gehört auch der Bereich der Berufsbildung. Das Länderteam der UN-Organisation offeriert im Rahmen dieser Kooperation konkret die Überprüfung von Lehrplänen auf allen Ebenen der beruflichen Bildung und der Kompetenzentwicklung von Lehrerinnen und Lehrern. Primäres Ziel ist eine bessere Vorbereitung der Jugend auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt [vgl. UNCCSF 2017, S. 18].

Im Rahmen des UNCCSF unterstützt auch die Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organisation – ILO) das Königreich. Konkret stehen hierbei der Ausbau der Kapazitäten von Berufsbildungszentren sowie die technische Unterstützung in der Berufsbildung und Kompetenzentwicklung im Fokus [vgl. UNCCSF, S. 20].

Die UNESCO unterstützt Saudi-Arabien ebenfalls im Rahmen des UNCCSF bei der Steigerung der Bildungsqualität im Land. Diese Unterstützung umfasst die Beratung des saudischen Bildungsministeriums bei der Entwicklung einer Bildungspolitik, die besonders die Kompetenzen und Fähigkeiten berücksichtigt, die für den Arbeitsmarkt relevant sind. Zudem wird die Implementierung einer modernen Informations- und Kommunikationstechnologie im Bildungssektor durch die UNESCO gefördert. Dies soll insbesondere durch Weiterbildungsmaßnahmen für Politiker/-innen, Lehrer/-innen sowie Schüler/-innen im Rahmen des „Open Solutions for Knowledge Societies“-Programms geschehen [vgl. UNCCSF, S. 22].

Auch das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF) fokussiert sich im Rahmen des UNCCSF auf den Bildungssektor. Durch multilaterale Kooperationen zwischen verschiedenen Behörden der Vereinten Nationen, saudischen Regierungsorganisationen und lokalen Partnern soll die Qualität und Reichweite von Bildung im frühen Kindesalter sowie weiterführender Entwicklungsoptionen aufgewertet werden. Die Bestrebungen sind explizit auch an Einrichtungen und Dienstleister frühkindlicher Bildung adressiert [vgl. UNCCSF, S. 22]. Es sei an dieser Stelle erwähnt, dass das UNCCSF einen allgemeinen Rahmenplan für die jeweiligen UN-Behörden beinhaltet. Weitere UN-Behörden, wie z. B. WHO, UNDP, UNESCO und UNEP, haben zusätzlich konkrete Aktionspläne für die Zusammenarbeit mit Saudi-Arabien.

V. Aus- und Weiterbildungs- markt und Exportmöglichkeiten



5.1 Marktchancen und Bedarfe

Der saudische Arbeitsmarkt befindet sich zweifelsohne in einem tiefgreifenden Wandel und steht in Zukunft vor großen Herausforderungen. Einerseits sind es die staatlichen Reformpläne im Zuge der Vision 2030, wie z. B. die Saudisierung des Arbeitsmarktes, der Abbau der hohen Jugendarbeitslosigkeit, die Erhöhung der Beschäftigungsquoten für Frauen, die Stärkung des Privatsektors und die Anwerbung internationaler Investitionen, um nur einige zu nennen. Andererseits sind es globale und gesellschaftliche Themen, die hier einen erheblichen Einfluss ausüben. Die Attraktivität für internationale Investoren im Vergleich zu den Nachbarländern ist nur ein entscheidender Faktor. Die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte im saudischen Arbeitsmarkt und deren Bereitschaft zur Anwendung digitaler Technologien und Prozesse im Zeitalter von Industrie 4.0 sind weitere Faktoren. Ebenso drängend ist die Frage nach der Nutzung erneuerbarer Energien in einem der wichtigsten Ölförderländer der Welt, deren Konsequenzen für den Arbeitsmarkt und die Aus- und Weiterbildung der Bevölkerung. Die zunehmende Emanzipation der Frauen ist ein weiterer Faktor, der in den kommenden Jahren den Wandel des Arbeitsmarktes bestimmen wird.

Alle diese Fragen sind in der Vision 2030 immanent und müssen für die Zukunft beantwortet werden. Für die deutsche Aus- und Weiterbildungsbranche, die sich für einen Markteintritt in Saudi-Arabien grundsätzlich offen zeigt und notwendige Ressourcen bereitstellen kann, ergeben sich geschäftliche Möglichkeiten im Aus- und Weiterbildungsmarkt in nahezu allen Wirtschaftssektoren des Landes. Geduld und ein langer Atem sind hierbei allerdings gefragt. Arbeitsmarktreformen brauchen Zeit und erfordern einen nicht unerheblichen Wandel in der Mentalität der saudischen Bevölkerung hinsichtlich der Attraktivität beruflicher Aus- und Weiterbildung.

5.1.1 Industrie 4.0 und Digitalisierung

Die Digitalisierung der heimischen Wirtschaft ist ein wesentlicher Bestandteil der Vision 2030. Einer Analyse des World Economic Forum nach könnten etwa 46 Prozent aller industriellen Produktionsprozesse in Saudi-Arabien durch digitale Industrie 4.0-Anwendungen optimiert und teilautomatisiert werden (vgl. WORLD ECONOMIC FORUM 2017, S. 7).

Besonders im Bereich der Automatisierung werden Kontakte zu deutschen Firmen gesucht. Siemens unterzeichnete beispielsweise zusammen mit dem National Industrial Cluster Developments Program in 2017 ein milliardenschweres Rahmenabkommen über die Infrastruktur-Ausstattung größerer Städte in Saudi-Arabien. SAP und die saudische Regierung vereinbarten zudem eine enge Kooperation bezüglich der Digitalisierung des Königreiches (vgl. REUTERS 2017).

Ohne ausreichend beruflich qualifizierte Fachkräfte im Bereich von Industrie 4.0 und Digitalisierung werden die ambitionierten Ziele der Vision 2030 nicht zu realisieren sein. Die berufliche Aus- und Weiterbildung in allen Bereichen der industriellen Wertschöpfungskette muss in Saudi-Arabien im nächsten Jahrzehnt nachhaltig auf- und ausgebaut werden.

Nicht zuletzt aufgrund der Dominanz des Öls als treibender Faktor für die saudische Wirtschaft wurden andere industrielle Bereiche in der Vergangenheit vernachlässigt. Lediglich zehn Prozent des saudischen BIP werden derzeit im produzierenden Gewerbe erzielt. Im Rahmen des National Transformation Programs 2020 soll dieser Anteil auf 20 Prozent erhöht werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde die Economic Cities and Special Zones Authority (ECZA) unter der SAGIA gegründet. Die Behörde ist mit dem Aufbau von vier ökonomischen Planstädten im Königreich betraut, zu denen auch die bei Jeddah befindliche King Abdullah Economic City zählt. Bis 2020 sollen die Städte insgesamt 4,5 Millionen Arbeitsplätze schaffen (vgl. AL-KIBSI, S. 58). Auch jenseits des rohstofffördernden Sektors besteht ein zunehmender Bedarf an qualifizierten saudischen Arbeitskräften. Das Königreich ist insbesondere hinsichtlich fortschrittlicher Industrieerzeugnisse bisher ein großer Importmarkt, welcher von der Automobilindustrie und elektrischen und mechanischen Endprodukten (Motoren, Pumpen und Turbinen) dominiert wird. Das Ziel der Vision 2030, die Importabhängigkeit des Landes zu reduzieren, kann ebenfalls nur durch hochqualifizierte saudische Fachkräfte erreicht werden, die in industriellen Fertigungsprozessen unentbehrlich sind. Das zeigt sich auch in weiterführenden Qualifikationsmaßnahmen von Ingenieurinnen und Ingenieuren im Rahmen der Aktivitäten des Saudi Council of Engineers (SCE). Die dem Ministerium für Handel unterstellte Behörde verfolgt das Ziel, das Bildungsniveau saudischer Ingenieurinnen und Ingenieure zu heben. Hierfür organisiert das SCE unter anderem Kurse, Konferenzen und Symposien. Ein Beispiel hierfür ist das in Kooperation mit dem Yanbu Industrial College durchgeführte Schulungsprogramm zur Weiterentwicklung von industriellen Fähigkeiten (vgl. SCE 2020).

Berufe der Metall- und Elektroindustrie – von der Anlagenmechanikerin/vom Anlagenmechaniker bis zur Mechatronikerin/zum Mechatroniker und zur Elektronikerin/zum Elektroniker für Informations- und Systemtechnik werden in Saudi-Arabien gefragt sein. Diese Berufe weisen Berührungspunkte zu nahezu allen Wirtschaftsbereichen auf. Insofern kann hier von einem grundlegenden Bedarf gesprochen werden. Bildungsangebote für Schlüsselqualifikationen wie Datensicherheit und Programmierung dürften ebenfalls eine starke Nachfrage erfahren (vgl. WORLD ECONOMIC FORUM 2017, S. 7).

5.1.2 Infrastruktur und Tourismus

Fachkräfte im Infrastrukturbereich sind in Zukunft ebenfalls zunehmend gefragt. Absolventinnen sowie Absolventen mit

Tipps zur Geschäftsanbahnung

Für eine erfolgreiche Geschäftsanbahnung ist das Einhalten gesellschaftlicher Normen unerlässlich, auch wenn sich viele Dinge im Wandel befinden. Für geschäftliche Reisen nach Saudi-Arabien sollte eine konservative Auswahl der Kleidung selbstverständlich sein. Bei Männern werden Anzüge und Krawatten in gedeckten Farben erwartet. Bei hohen Temperaturen kann ein Jackett ausgezogen und über dem Arm getragen werden. Frauen sollten ebenfalls auf eine konservative Farbwahl achten und z. B. nicht zu hohe Schuhe tragen. Abgesehen von Gesicht und Händen sollte möglichst wenig Haut gezeigt werden.

Die Anbahnung von Geschäftstreffen sollte mehrere Wochen im Vorfeld erfolgen. Ein konkreter Termin wird, zumindest mit Regierungsvertretern, allerdings oft erst bei Ankunft im Land vereinbart oder endgültig bestätigt. Nicht selten werden Geschäftstreffen unmittelbar vor dem Termin wieder abgesagt.

Obwohl Pünktlichkeit erwartet wird, ist es nicht unüblich, vor einem Treffen warten zu müssen. Es kann auch passieren, dass ein geschäftliches Gespräch mehrfach unterbrochen wird und die Kontaktpersonen sich zwischendurch um andere Angelegenheiten kümmern. Zu Beginn eines Gesprächs sollte nicht sofort zum Kern des geschäftlichen Anliegens gekommen werden. Ein Erkundigen nach der Gesundheit sowie ein Austausch zu allgemeinen Themen (Reisen, Sport, Kultur) gelten als wichtige Bestandteile eines Vertrauensbildungsprozesses. Auch ist es nicht unüblich, dass ein Treffen durch das Nichtbefolgen der gesetzten Agenda planlos erscheint. Die mehrmalige Betonung der Wichtigkeit

des vereinbarten Termins ist zudem ratsam. Religion, Politik und sehr private Fragen können heikle Gesprächsthemen sein und erfordern Zurückhaltung und Fingerspitzengefühl.

Die saudische Gesellschaft ist auch in Unternehmen streng hierarchisch gegliedert. Dies verlängert zum einen Entscheidungsprozesse, da in Kombination mit einer starken Bürokratisierung für einfache Entscheidungen mitunter die Zustimmung mehrerer Ebenen eingeholt werden muss. Den Druck auf den Gesprächspartner/-in zu erhöhen, wirkt sich in diesem Zusammenhang eher kontraproduktiv aus. Auch kann es sein, dass Entscheidungen nachträglich revidiert werden. Es ist wichtig, auf den Wortlaut von Entscheidungen zu achten. Schlechte Nachrichten werden gerne vermieden und unliebsame Entscheidungen werden gerne ausweichend getroffen und demzufolge als nicht unbedingt bindend angesehen. Überdies ist zu beachten, stets die Würde der Gesprächspartnerin/des Gesprächspartners zu achten und ebenfalls auf ein deutliches „Nein“ zu verzichten. Eher ratsam ist der Vorschlag, in diesem Fall eine Entscheidung zu vertagen.

Preisverhandlungen gehören auch in Saudi-Arabien zu Geschäftsprozessen. Eine sofortige Akzeptanz eines ersten Kauf- oder Verkaufspreises ist unüblich und kann letztlich ein nachteiliges Geschäft darstellen. Fingerspitzengefühl und im Vorfeld mehrere, vertrauensbildende Geschäftstreffen sind hierbei zu empfehlen (vgl. COMMISCEO GLOBAL 2019).

einschlägiger Berufsbildung bietet der Infrastruktursektor ein großes Potenzial nachhaltiger Beschäftigungsmöglichkeiten. Neben der kommunalen Versorgungsinfrastruktur (z. B. Verkehrswege zu Land und zu Wasser, Wasserversorgung, Energie und Telekommunikation) wird insbesondere auch die Infrastruktur an öffentlichen Einrichtungen (z. B. Ausbildungsinstitutionen, Krankenhäuser, Wohnungsbau, Sportanlagen und Pflegeeinrichtungen für Ältere) zunehmend an Bedeutung gewinnen. In diesen Bereichen ergeben sich in Zukunft für das

Angebot und die Nachfrage am Arbeitsmarkt große Potenziale. Der Ausbau der Tourismuswirtschaft ist im Fokus der Vision 2030. Neben der konsequenten Erweiterung der Kapazitäten für Pilger/-innen – bis 2020 sollen Reisen für bis zu 15 Millionen Muslime pro Jahr möglich sein – sind auch attraktive Tourismusangebote für Reisende aus aller Welt in der Planung. Durch Vereinfachungen bei der Visavergabe, der Angleichung an internationale Standards für Unterhaltungseinrichtungen und Hotelanlagen sowie der Vermarktung historischer Orte – das Land

hat fünf UNESCO-Weltkulturerbestätten vorzuweisen – für den Tourismus, sollen nicht nur Muslime Saudi-Arabien als attraktives Reiseziel entdecken und bereisen [vgl. VISION 2030].

Die Saudi Commission for Tourism & National Heritage (SCTH) förderte in den letzten Jahren insbesondere die Wiederherstellung und Instandhaltung des kulturellen Erbes. Bis 2030 sollen landesweit 17 historische Handwerkszentren und 18 als Nationalerbe identifizierte Dörfer wieder aufgebaut und 18 Museen in Betrieb genommen werden. Zu diesem Zweck wurde die saudische Handwerksgesellschaft [Saudi Handicraft Company] gegründet, die verschiedene Initiativen zur Förderung des Handwerks koordiniert [vgl. SCTH 2017]. Sowohl in der Tourismuswirtschaft als auch in der Handwerksförderung und den anhängenden Dienstleistungen ergeben sich Potenziale für konkrete saudisch-deutsche Kooperationen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ein Ansatz in dieser Richtung mit Fokus auf junge Frauen in Saudi-Arabien wurde bereits in den Jahren 2011/12 von einem deutschen Konsortium [Kolping Bildungswerk, Dr. Robert Eckert-Schulen, Bildungszentrum der Handwerkskammer Münster und der Firma gpdm] entwickelt. Das geförderte Pilotprojekt namens FATIMA konnte jedoch mangels länger dauernder öffentlicher Förderung nicht nachhaltig in Saudi-Arabien implementiert werden [vgl. GOVET 2012].

5.1.3 Energie

Mit einem stetig wachsenden Bevölkerungswachstum und den weiteren Industrialisierungsstrategien der Vision 2030 steigt auch der Energiebedarf des Landes. Prognosen gehen von einem Bedarf von über 120 Gigawatt bis 2032 aus. Das würde eine Steigerung des Bedarfes an fossilen Brennstoffen von rund 250 Prozent bedeuten, sofern dieser nicht bis 2030 durch alternative Energien ersetzt wird. Um den Herausforderungen des steigenden Energiebedarfes proaktiv zu begegnen, strebt die staatliche Energiebehörde King Abdullah City for Atomic and Renewable Energy [KACARE] eine Reduktion des Bedarfes an fossilen Energieträgern an. Zur langfristigen Gewährung der Energiesicherheit soll ein Energieportfolio aus konventioneller, erneuerbarer und atomarer Energieerzeugung geschaffen werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wird ein aktiver Austausch mit Ländern, die einen verhältnismäßig hohen Anteil alternativer Energieträger nutzen, intensiv gesucht [vgl. RENEWABLE RESOURCE ATLAS 2020]. Besonders im Bereich regenerativer Energieerzeugung und -versorgung durch intelligente Stromnetze ergeben sich hervorragende Möglichkeiten von Aus- und Weiterbildungskooperationen [z. B. Wind, Sonne, Wasser, Biomasse und Geothermie].

5.1.4 Handel und Dienstleistungen

Gerade im Hinblick auf die zunehmende Inklusion von Frauen in den saudischen Arbeitsmarkt stellt der Handels- und Dienstleistungssektor große Wachstumspotenziale dar. Mit seit Jah-

ren steigenden Wachstumsraten liegt der Anteil des Dienstleistungssektors am Bruttoinlandsprodukt in 2018 bei 48,2 Prozent [vgl. STATISTA 2020].

Obwohl im Dienstleistungsbereich die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten (noch) aus Gastarbeiterinnen sowie Gastarbeitern im unteren Lohnsektor besteht, lässt sich anhand der Saudisierungsziele der Regierung, des Bevölkerungswachstums und der wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Ziele der Vision 2030 ein allmählicher Wandel beobachten. Bis 2030 wird eine Produktivitätsverdopplung des Dienstleistungssektors und eine Zunahme der Beschäftigungszahlen im Dienstleistungsbereich um 800.000 Menschen prognostiziert [vgl. AL-KIBSI 2015, S. 63]. Hier ergeben sich aus Sicht der Autorinnen/Autoren vielfältige Möglichkeiten für Aus- und Weiterbildungsangebote. Beispielfähig seien hier der Gesundheits-, der E-Commerce-, der Hotel- und Restaurant-, der Logistik- und der Freizeitsektor genannt.

5.1.5 Der maritime Sektor

Der Ausbau Saudi-Arabiens zu einem logistischen Tor zu drei Kontinenten ist eine der Prioritäten der Vision 2030. Im Rahmen dessen ist insbesondere der Ausbau des maritimen Sektors von großer Bedeutung. Zum Zeitpunkt der Studie wird in Ras Al-Khair weiter am King Salman International Complex for Maritime Industries and Services gebaut. Die dann weltgrößte Werft soll 2022 fertiggestellt werden und zu einer Steigerung des BIP in Höhe von 17 Milliarden USD beitragen sowie 80.000 direkte und indirekte Arbeitsplätze bis 2030 generieren.

Durch das aus Saudi Aramco, Bahri, Hyundai Heavy Industries und Lamprell bestehende Joint Venture sollen Öl- und Gasbohrinseln, Offshore-Versorgungsschiffe, Rohöltanker sowie weitere maritime Ausstattung und kommerzielle Schiffe gebaut werden können. Ferner können Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten in dem Komplex durchgeführt werden.

Der in fünf Zonen unterteilte Werftkomplex wird nicht nur über die zur Errichtung und Wartung notwendigen Trockendocks, Liegeplätze, Werkstätten und Konstruktionshallen verfügen, sondern auch über Erholungseinrichtungen und Arbeiterunterkünfte. Bis 2030 wird eine Saudisierungsquote von über 50 Prozent erwartet [vgl. AL-KIBSI 2015, S. 63]. Damit ist die Notwendigkeit verbunden, die einheimischen Arbeitskräfte darauf vorzubereiten und zu qualifizieren.

5.1.6 Privatisierung und Diversifizierung der Wirtschaft

Der Anteil kleiner und mittelständischer Unternehmen am BIP beträgt in Saudi-Arabien rund 20 Prozent und soll bis 2030 auf 35 Prozent gesteigert werden. Dieser verhältnismäßig geringe Anteil wird durch die Behörde Small and Medium Enterprises General Authority [SMEA] mit zu komplexen Regularien, büro-

Interview mit Frau Dr. Dalia Samra-Rohte

Frau Dr. Dalia Samra-Rohte ist seit 2001 in unterschiedlichen Positionen im Auslandshandelskammer-Netzwerk (AHK) in der arabischen Welt tätig. Seit August 2019 ist sie Delegierte der Deutschen Wirtschaft für Saudi-Arabien, Bahrain und Jemen im Delegiertenbüro der Deutschen Wirtschaft in Riad.

Redaktion: Sie waren vor Saudi-Arabien viele Jahre für die AHK in Ägypten und den Vereinigten Arabischen Emiraten tätig. Erleben Sie in Saudi-Arabien wesentliche Unterschiede in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft? Befindet sich das Land, wie oft zu lesen ist, in einem tiefgreifenden Wandel?

Dr. Samra-Rohte: Das Land befindet sich in einem großen Transformationsprozess. Im Rahmen der Vision 2030 werden zahlreiche Großprojekte angestoßen, die zur Öffnung des Landes beitragen. Diese bieten Geschäfts- und Absatzmöglichkeiten für deutsche Unternehmen. Ein wesentlicher Bestandteil der Transformation ist die Partizipation der Frauen im Berufsleben sowie die Integration saudischer Arbeitskräfte. Mit dem neuen Touristenvisum gestaltet sich nun auch die Einreise in das Land wesentlich unproblematischer als bisher. Die Öffnung des Landes für den Tourismus sowie der Aufbau der Unterhaltungsbranche tragen erheblich zur sozialen Öffnung des Landes bei. Erste Reformen greifen bereits. Mehr und mehr Frauen bekleiden Führungspositionen. Im „Ease of Doing Business Index“, einem Ranking der Weltbank zur Messung der Geschäftsfreundlichkeit und Unternehmensregulierung in Volkswirtschaften, konnte sich Saudi-Arabien 2020 um 30 Plätze verbessern, von Platz 92 im Jahr 2019 auf Platz 62 im Jahr 2020. Zusätzlich wurden öffentliche Ausschreibungsprozesse durch das neue „Government Tender and Procurement“-Gesetz transparenter gestaltet.

Das konsequente Umsetzen der Reformprojekte hat das Vertrauen der Unternehmen gestärkt und die Rahmenbedingungen für Investoren verbessert.

Redaktion: Wie viele deutsche Firmen und mit welchen Schwerpunkten sind diese aktuell in Saudi-Arabien tätig? Welche Themen stehen in Ihren Beratungsgesprächen mit deutschen und saudischen Unternehmen ganz oben auf der Liste? Welche Bedeutung haben Fachkräfteverfügbarkeit und -entwicklung?

Dr. Samra-Rohte: Es gibt circa 200 deutsche Unternehmen, die mit Niederlassungen oder in Joint Ventures vor Ort in Saudi-Arabien tätig sind. Darüber hinaus sind zahlreiche Unternehmen in unterschiedlichen Formen (z. B. Handelsvertretungen) auf dem Markt aktiv. Folgende Sektoren sind besonders gefragt: Erneuerbare Energien, Zulieferer der Öl- und Gasbranche, Medizintechnik, Maschinen, Lebensmittel, aber auch seit kurzem die Freizeit- und Unterhaltungsbranche. Zunehmend verzeichnen wir Interesse von Bildungsanbietern im Bereich der Unternehmensfortbildung (z. B. Management Training, Frauen in Führungspositionen) sowie von Anbietern von MBA und Führungskräfteentwicklung für große Unternehmen.

Redaktion: Im Zuge der Vision 2030 wird auch der Bildungssektor des Landes reformiert und neu ausgerichtet. Im Haushalt 2020 stehen Bildungsausgaben an erster Stelle. An Geld mangelt es offenkundig nicht. Worin sehen Sie die größten Herausforderungen bei der Umsetzung der geplanten Bildungsreformen?

Dr. Samra-Rohte: Bildung ist einer der Schlüsselfaktoren für die Vision 2030. Mit 19 Prozent des Haushaltes (200 Milliarden SAR) sind die Bildungsausgaben höher als die Budgets für Gesundheit

und Verteidigung. Im Rahmen der Bildungsreformen besteht die Herausforderung, die allgemeine Schulbildung auf ein höheres Niveau zu bringen. Dabei besteht großer Bedarf an Lehrkräften. Bis 2025 kommen weitere 1,8 Millionen Schüler/-innen in den Bildungssektor und die Anzahl der Lehrkräfte muss bis 2030 um 40 Prozent gesteigert werden. Wie auch in vielen anderen arabischen Ländern gibt es zu viele Universitätsabsolventen/-innen und wenig Alternativen zur Hochschulbildung. Technische Colleges werden z. B. von Saudi Aramco sowie anderen großen Unternehmen angeboten, decken den Bedarf aber nur begrenzt ab. Im Rahmen der zahlreichen „Saudisierungsprogramme“ sind Unternehmen verpflichtet, saudische Staatsbürger/-innen nach einer vorgegebenen Formel einzustellen. Die Maßnahmen lassen eine leichte Reduzierung der Arbeitslosigkeit unter den jungen Leuten erkennen. Um saudische Arbeitskräfte entsprechend einsetzen zu können, haben viele Unternehmen mit der Zusammenarbeit von Trainingsanbietern begonnen. Dabei wird auch von staatlicher Seite unterstützt. Ein wichtiger Ansprechpartner in diesem Zusammenhang ist Tatweer, der ausführende Arm des Bildungsministeriums:

Tatweer Company for Educational Services (Entwicklung des Bildungssektors),
Tatweer Educational Transportation Services Company (Bereitstellung für Transportdienstleistungen),

Tatweer Building Company (Verbesserung der Gebäudeinfrastruktur),

Tatweer Educational Technologies Company (Technik und Digitalisierung).

Die AHK arbeitet seit einigen Jahren mit der Misk-Stiftung (deutsch: ‚Moschus‘) zusammen, die von Prinz Mohammed bin Salman bin Abdulaziz gegründet wurde.

Misk ist ein wichtiger Akteur in der saudischen Bildungslandschaft. Im Rahmen eines gemeinsamen Programms unterstützen wir saudische Studentinnen und Studenten und Absolventinnen und Absolventen bei der Praktikumssuche in Deutschland sowie bei deutschen Unternehmen vor Ort. Für viele deutsche Unternehmen hat sich dadurch eine enge Kooperation ergeben und es wurden spezielle Trainingsmodule etabliert. Einige der Teilnehmer/-innen wurden nach Absolvierung des Praktikums/Trainings von den deutschen Unternehmen übernommen.

Redaktion: Abschließend die Frage nach Ihrer Einschätzung zu den dringendsten Bedarfen an Aus- und Weiterbildung und an Fachkräften für den saudischen Arbeitsmarkt? Welche Sektoren bieten sich hier für deutsche Bildungsanbieter an?

Dr. Samra-Rohte: Einer der gefragtesten Sektoren ist der Tourismussektor. Der Staatsfonds PIF hat unsere AHK in dem Zusammenhang bereits angesprochen. Durch die touristische Öffnung des Landes besteht auf saudischer Seite ein großer Nachholbedarf an Fachkräften für die gesamte Tourismusbranche. Es gibt wenige Einrichtungen, die Fachkräfte in der Branche ausbilden. Führungskrafttrainings sowie jegliche Art von Aus- und Weiterbildung sind ebenfalls bei Großkonzernen wie SABIC, Saudi Aramco oder Almarai gefragt. Auch hier hat die AHK bereits Gespräche geführt. Bedingt durch die „Saudisierung“ sehen deutsche Unternehmen zunehmend Bedarf an Trainingsangeboten im technischen Bereich. Hierzu wird vor Ort immer wieder über gemeinschaftliche Aktivitäten „Made in Germany“ nachgedacht.

Redaktion: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Dr. Samra-Rohte.

kratischen Hindernissen, Finanzierungsschwierigkeiten und dem Mangel an qualifizierten Fachkräften begründet.

Im Zuge der Diversifizierung der saudi-arabischen Wirtschaft soll insbesondere der private Sektor gestärkt werden. Um den Finanzierungsschwierigkeiten zu begegnen, übt die SMEA Druck auf Finanzdienstleister aus, um leichtere Kreditvergaben zu ermöglichen. Ferner sollen Regularien überarbeitet und behördliche Markteintrittsbarrieren abgebaut werden. Potenzielle Unternehmensgründer/-innen sollen Unterstützung bei der Vermarktung ihrer Produkte und Dienstleistungen bekommen. Zudem sollen Bildungszentren errichtet werden, an denen Frauen und Männer die notwendigen Fähigkeiten zur Gründung und Führung eigener Start-up-Unternehmen erlernen können. SMEA stellt im Zuge der Vision 2030 eigens die Internetplattform „Monshaat“ zur Verfügung, um kleine und mittelständische Unternehmen zu informieren, welche Unterstützung sie bekommen können [vgl. SMEA 2020].

5.2 Einschätzung des saudischen Marktes durch deutsche Unternehmen

Im Rahmen der Erstellung dieser Marktstudie wurden:

a) eine schriftliche Umfrage unter deutschen Bildungsunternehmen mit Berührungspunkten zu Saudi-Arabien durchgeführt (mittels Selektion in der iMOVE-Anbieterdatenbank wurden alle damals 36 Unternehmen mit Bezugsangabe zu Saudi-Arabien angeschrieben, 15 beantwortete Fragebögen liegen vor).

b) Gespräche mit Bildungsunternehmen auf der Bildungsmesse didacta 2019 in Köln und während des letzten iMOVE-GHORFA Arabisch-Deutschen Bildungsforums in Berlin 2019 geführt.

c) Markteinschätzungen zu Saudi-Arabien aus den Sitzungen des didacta-Ausschusses International und der Arbeitsgruppe Bildung der GHORFA berücksichtigt.

In der Summe ergibt sich ein erstes Stimmungsbild der deutschen Bildungsunternehmen zu den Marktchancen des saudischen Aus- und Weiterbildungsmarktes. Befragt wurden u. a. Lern- und Lehrmittelproduzenten, Hersteller von Produkten zur Ausstattung von Schulen und Universitäten, Anbieter von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen sowie Consultingunternehmen im Bereich von Zertifizierung, Organisationsentwicklung und dem Management von Bildungseinrichtungen.

Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Der saudi-arabische Bildungsmarkt ist komplex und erfordert einen hohen Einsatz an Ressourcen, um ihn nachhaltig zu bear-

beiten. Bildungsunternehmen, die gezielt Personal für den Exportmarkt Saudi-Arabien einsetzen, agieren erfolgreicher.

- Geduld und ein langer Atem beim Markteintritt sind gefragt. Bildungsunternehmen, die schon länger in Saudi-Arabien tätig sind, haben mit Partnern vor Ort Vertrauen aufgebaut und können Referenzen vorweisen. Einige der Bildungsanbieter haben eigenes Personal vor Ort und bewerten dies als großen Vorteil für die etablierte Geschäftskultur des Landes.

- Der saudi-arabische Bildungsmarkt hat ein großes Potenzial. Der Kundenkreis der deutschen Aus- und Weiterbildungsunternehmen ist vielschichtig. Der Berufsbildungssektor (besonders die Aus- und Weiterbildung von Ausbildungspersonal) in Saudi-Arabien gilt vielen als besonders aussichtsreich. Aber auch Universitäten und schulische Einrichtungen, besonders im Hinblick auf die Vision 2030, bieten Chancen. Allerdings wurden auch Zweifel geäußert, dass alle Maßnahmen bis 2030 umgesetzt werden können, was wiederum zu einer verhalten positiven Markteinschätzung für die nächsten fünf Jahre führt.

- Als hemmende Faktoren werden wirtschafts- und innenpolitische Entwicklungen (z. B. Ölpreisentwicklung), Lernkultur und Image von Berufsbildung sowie Einfuhrbestimmungen, Bürokratie und lange Entscheidungsprozesse genannt.

- Generell wird der Bildungsmarkt in Saudi-Arabien als sehr wettbewerbsintensiv eingeschätzt. Angelsächsische Bildungsanbieter dominieren im Markt und werden durch eine gezielte politische Flankierung unterstützt.

- Die alle drei Jahre stattfindende Fachkonferenz und -messe „Saudi Technical Conference and Exhibition“, die von der TVTC organisiert wird, ist eine geeignete Plattform, die dem Aufbau von Netzwerken dient. Die zuletzt für März 2020 anberaumte Konferenz wurde auf unbestimmte Zeit verschoben.

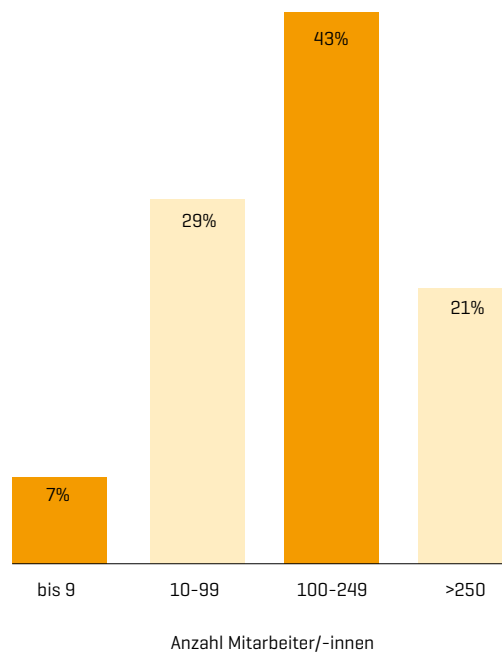
Die schriftlich befragten Unternehmen lassen sich, wie Abbildung 10 zeigt, in folgende Größenklassen unterteilen:

Hinsichtlich der Umsätze zeigt sich, dass kleinere Unternehmen (weniger als 100 Mitarbeiter/-innen) nur einen kleinen Anteil ihrer Umsätze in Saudi-Arabien erzielen. Größere Unternehmen (mehr als 100 Mitarbeiter/-innen) erzielen dort hingegen einen größeren Anteil.

Hinsichtlich der Dauer ihrer Tätigkeit in Saudi-Arabien verzeichnen die meisten befragten Unternehmen ein langfristiges Engagement im Königreich, wie Abbildung 11 darstellt.

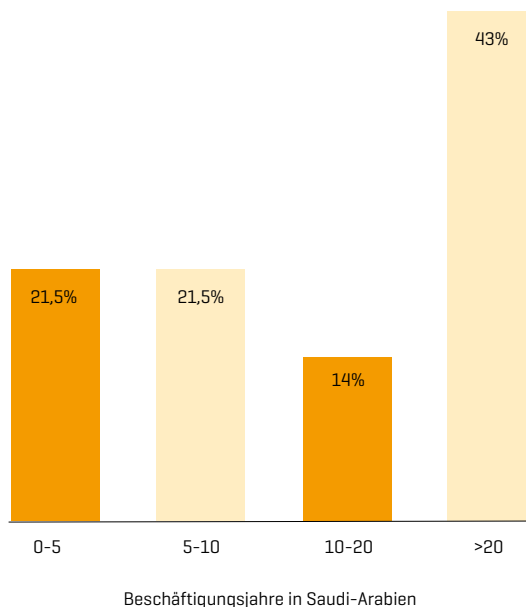
Auch hier divergieren die Werte stark nach der Unternehmensgröße. So sind kleine Unternehmen im Durchschnitt kürzer in Saudi-Arabien tätig als große:

Abbildung 10: Größe der befragten Unternehmen



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 11: Dauer der Tätigkeit in Saudi-Arabien in Jahren

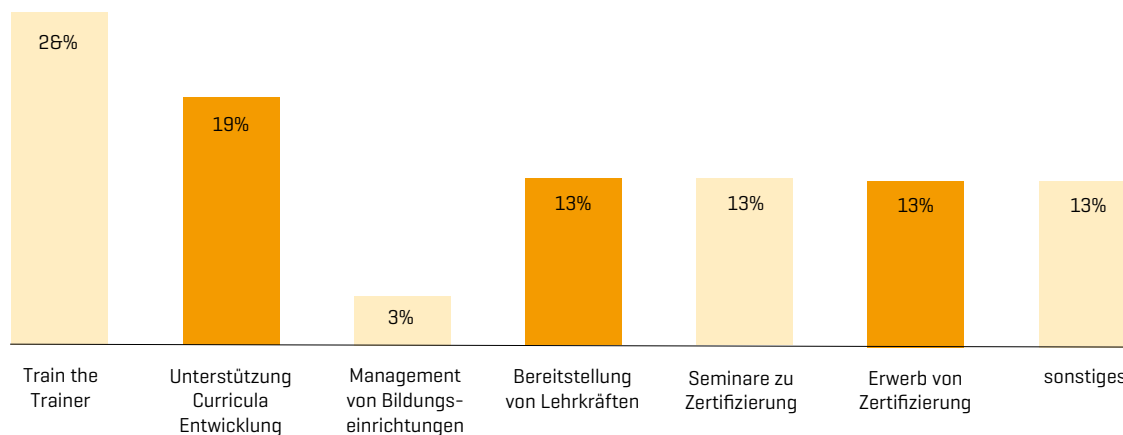


Quelle: Eigene Darstellung

Im Hinblick auf die Form der Geschäftsbeziehung erfolgt primär der Einbezug von in Saudi-Arabien ansässigen selbstständigen Partnern (63,64 %). Daher haben auch die wenigsten Unternehmen Angestellte vor Ort. 83 Prozent der befragten Unternehmen haben keine Mitarbeiter/-innen in Saudi-Arabien. Lediglich 17 Prozent der befragten Unternehmen haben bis zu fünf Beschäftigte vor Ort. Kein Unternehmen verfügt über mehr als

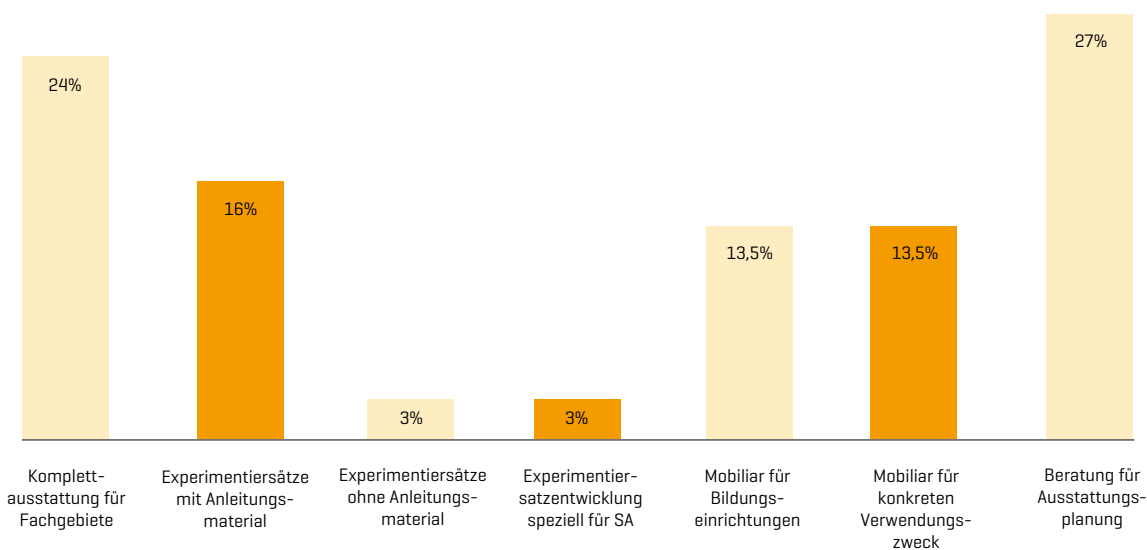
fünf Mitarbeiter/-innen im Königreich. Hinsichtlich des Absatzmarktes wurde in der Umfrage zwischen Bildungsanbietern und Anbietern von Lehr- und Lernmitteln sowie Ausrüstungen für Bildungseinrichtungen differenziert. Die am häufigsten nachgefragten Dienstleistungen und Produkte sind in den Abbildungen 12 und 13 dargestellt.

Abbildung 12: Bildungsanbieter – nachgefragte Dienstleistungen



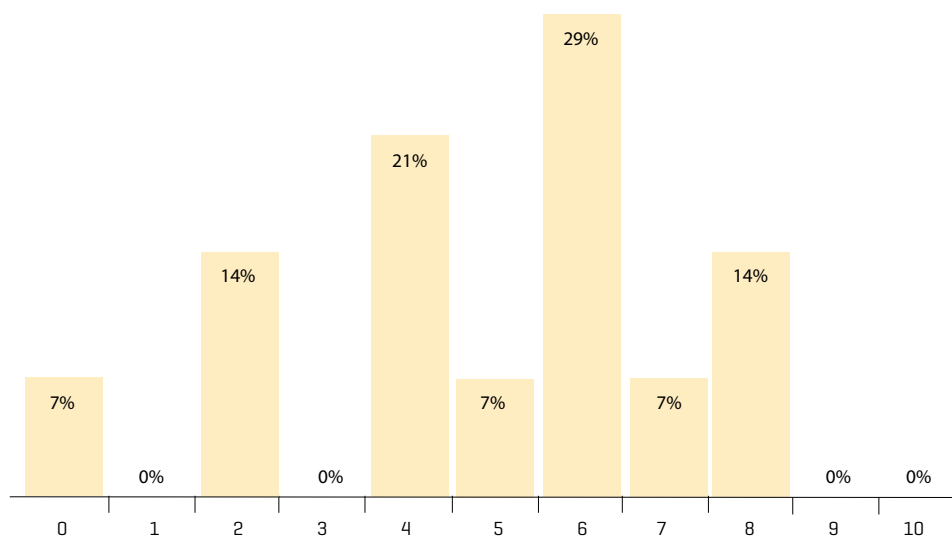
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 13: Anbieter von Lehr- und Lernmitteln – nachgefragte Produkte



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 14: Verteilung der Marktperspektivenbewertung



Quelle: Eigene Darstellung

Bezüglich der identifizierten Schwierigkeiten der Marktbearbeitung lässt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und den Herausforderungen identifizieren. Anders ist dies, wenn die Unternehmen zu ihrer Einschätzung über die Entwicklung der Marktperspektive in den kommenden fünf Jahren befragt werden.

Ein eindeutig pessimistischer Ausblick der befragten Unternehmen lässt sich erkennen, wenn die einzelnen Bewertungen auf einer Skala von 0 bis 10 untersucht wird [siehe Abbildung 14]. Insgesamt 42 Prozent der Unternehmen schätzen ihren Markterfolg in den nächsten 5 Jahren auf einer Skala von 0 bis 4 als rückläufig bis stagnierend ein.

Die zweite große Kohorte mit 57 Prozent auf der Skala von 5 bis 8 gab an, die Geschäftsentwicklung in Saudi-Arabien nicht einschätzen zu können oder war eher verhalten optimistisch in ihrer Beurteilung. Kein Unternehmen geht von einer starken Verbesserung des Geschäftes in den kommenden Jahren aus und nannte daher die Werte 9 bis 10 auf der Skala. Im Durchschnitt wird die eigene Geschäftsentwicklung von großen Unternehmen leicht positiver bewertet als von kleinen.

5.3 Private Ausbildungszentren als Partner im Markt

Deutsche Bildungseinrichtungen, die gezielt Aus- und Weiterbildungsangebote entlang von Branchenclustern (z. B. Akademien,

Fachschulen, Kreishandwerkerschaften, Bundesverbände und Kompetenzzentren) anbieten, kommen als Kooperationspartner ebensolcher saudi-arabischer Clusterstrukturen infrage. Damit können gezielt Netzwerke aufgebaut und internationale Erfahrungen und Benchmarks (z. B. Ausbildung der Ausbilder/-innen, Curriculaentwicklung, Prüfungswesen und Zertifizierung) ausgetauscht werden, um gemeinsame Konzepte für integriertes Lernen zu entwickeln. Einige der wichtigsten sektorspezifischen Ausbildungseinrichtungen des Landes werden nachfolgend vorgestellt.

5.3.1 Saudi Petroleum Services Polytechnic (SPSP)

Um den Anteil der inländischen Bevölkerung zu erhöhen, die im Bereich der ölfördernden und ölverarbeitenden Industrie tätig ist, wurde im Jahr 2008 die Saudi Petroleum Services Polytechnic (SPSP) vom Ministerium für Öl und Bodenschätze, der TVTC, Saudi Arabian Chevron und Saudi Aramco gegründet.

Die SPSP ist eine unabhängige non-profit-Organisation unter der Leitung eines Kuratoriums, dem die wichtigsten Stakeholder der SPSP angehören. Zu diesen Stakeholdern gehören auch Vertreter/-innen des HRDF sowie verschiedener ölfördernder und ölverarbeitender Unternehmen.

Seit Februar 2020 sind am SPSP erstmalig seit Gründung weibliche Auszubildende in den Bereichen Elektrik, Arbeitsschutz und Umwelttechnik zugelassen. Hier greift eindeutig die Vision 2030 mit ihren Vorgaben, den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für Frauen sukzessiv zu öffnen. Es wird interessant sein zu sehen, wie viele Frauen zukünftig dieses Angebot in Anspruch nehmen.

Die Ausbildung am SPSP ist kostenlos und erfolgt in Partnerschaft mit einem fördernden Unternehmen (z. B. Siemens). Die Ausbildungskosten werden anteilig vom Unternehmen und dem HRDF übernommen. Mit erfolgreichem Abschluss (akkreditiert von TVTC und den britischen Akkreditierungsstellen PAA\WQ-SET und City & Guilds) erhalten die Auszubildenden ein Zertifikat.

Um die Attraktivität der Ausbildungsberufe zu steigern, erhalten die Ausgebildeten im ersten Jahr nach Abschluss der Ausbildung 4.000 SAR pro Monat. Hiervon trägt der HRDF maximal 2.000 SAR. Zusätzlich werden Transport und Unterkunft gewährt und die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis garantiert (vgl. SPSP 2020).

5.3.2 National Industrial Training Institute (NITI)

Das National Industrial Training Institute (NITI) bietet in den Bereichen der chemischen und energiebezogenen Industrie Aus- und Weiterbildungsgänge für bislang ausschließlich männliche Absolventen der Sekundarstufe an (siehe hierzu das Interview mit Carlo Humbert S. 38/39). Die Ausbildung am NITI beginnt – wie auch an der SPSP – mit einem akademischen Programm, das die Kenntnisse der Auszubildenden in den Bereichen Englisch und Mathematik auf ein einheitliches Niveau bringt. Diesem neun bis zwölf Monate dauernden Programm schließt sich ein sechs bis 15 Monate dauerndes Berufsbildungsprogramm an, das verschiedene Arbeitsfelder an chemischen Anlagen, Raffinerien, Gaswerken und Verteilungsanlagen abbildet (vgl. NITI 2020).

Für die Ausbildung der beruflichen Kompetenzen kooperiert NITI mit der Firma TÜV Rheinland Arabia LLC. TÜV Rheinland ist hier verantwortlich für die Implementierung von einjährigen technischen Lehrprogrammen und die Zertifizierung – unter anderem in den Bereichen Elektrik, Mechanik und Schweißen für Firmen wie Saudi Aramco, Saudi Electricity Company, Sadara und anderen.

5.3.3 Saudi Electric Services Polytechnic (SESP)

Saudi Electric Services Polytechnic (SESP) ist ein im Jahr 2012 eröffnetes Bildungsinstitut im tertiären Bildungsbereich. Es entstand aus einer Partnerschaft der Saudi Electricity Company (SEC) und der TVTC (vgl. SEC 2017). In einem zweieinhalb Jahre dauernden Trainingsprogramm werden männliche Schüler ausgebildet, um nach Ausbildungsende eine Karriere in der SEC zu beginnen. Die Ausbildung beinhaltet im ersten Jahr Englisch sowie eine Grundausbildung in Physik, Mathematik, technisches Zeichnen, Elektrotechnik und Arbeitsschutz. Das zweite Jahr beinhaltet grundlegende Inhalte im Bereich Mechanik, Elektrik und Wartung sowie eine Spezialisierung als Fachkraft zum Betrieb von Kraftwerken (vgl. SEC 2017). Außerdem betreibt die Saudi Electricity Company vier über das Land verteilte Trainingscenter für die Ausbildung für einfachere technische Berufe, hier findet die Ausbildung vielfach in arabischer Sprache statt. Für bestimmte Kurse ist Englisch Voraussetzung.

5.3.4 Saudi Academy

Die Saudi Academy ist für Aus- und Weiterbildungsanbieter interessant, deren Kerngeschäft im heimischen Markt z. B. modulare Aus- und Weiterbildung für Firmenkunden und deren Personal ist. Die Saudi Academy versteht sich als Dienstleister für Unternehmen, die ihre Mitarbeiter/-innen für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in die Saudi Academy entsenden. Des Weiteren ist die Saudi Academy ein guter Kontaktpunkt für Bildungsanbieter, die sich erstmalig, z. B. im Rahmen einer Markterkundungsreise, über den saudischen Bildungsmarkt vor Ort informieren wollen.

Die im Jahr 1983 eröffnete Saudi Academy bietet Lernenden an vier verschiedenen Standorten Aus- und Weiterbildungen an. Neben einer Sprachschule gibt es Schulen für Betriebswirtschaft und Management, Informationstechnologie und Programmierung sowie eine berufsbildende Schule. Die Schule für Betriebswirtschaft bietet neben Kursen in den Bereichen Betriebswirtschaft und Management zusätzlich Kurse in interkultureller Kommunikation, Bankenwesen, Personal- und Kundenwirtschaft oder Qualitätssicherung an. Die Schule für Informationstechnologie und Programmierung unterrichtet Lernende im Umgang mit Produkten der Firma Microsoft sowie in Netzwerktechnologie.

Die berufsbildende Schule der Saudi Academy ist eine technisch orientierte Schule, die neben kurzen, modularen Fortbildungsbausteinen auch längerfristige Weiterbildungsgänge anbietet, die mit einem als Diploma bezeichnetem Zertifikat abgeschlossen werden können. Die Berufsschule der Saudi Academy bietet z. B. Fortbildungen in den Bereichen Lastentransport, Stahlbau, Feinmechanik, Schweißtechnik und Arbeitsschutz an (vgl. SAUDI ACADEMY 2019).

5.3.5 Saudi Railway Polytechnic

Im Zuge von Modernisierung und Neubau der Schieneninfrastruktur des Landes wurde zur Ausbildung qualifizierter Fachkräfte im Jahr 2014 die Saudi Railway Polytechnic eröffnet. Die Einrichtung bietet Kapazitäten für die Ausbildung von 3.000 angehenden Fachkräften. Der Zugang zu der dreijährigen Ausbildung erfolgt über ein zweiwöchiges Assessment. Zu den Inhalten der Ausbildung zählt die Instandhaltung von Schienenfahrzeugen, der Schieneninfrastruktur und der Signaltechnik. Die Saudi Railway Polytechnic arbeitet in Partnerschaft mit der Saudi Railway Company. Zusammen mit Siemens wurde 2017 ein Ausbildungsprogramm für Schientechner geschaffen, das sich an dem deutschen Lehrplan orientiert und einen starken Fokus auf die duale Ausbildung setzt (vgl. ARAB NEWS 2017b). Das Programm kann als echtes Erfolgs- und Vorzeigemodell kooperativer Berufsausbildung rund um das Thema Nah- und Fernverkehr auf der Schiene und aller dazugehörigen Technologien bezeichnet werden. Das ist ein Fokusthema der

Vision 2030 und erklärt, warum der Kronprinz im November persönlich zu Besuch war (vgl. ARAB NEWS 2018).

5.3.6 National Power Academy (NPA)

Bestandteil der Vision 2030 ist die maximale Reduzierung von fossilen Brennstoffen als primäre Energiequellen des Landes. In Verbindung damit steht der geplante Ausbau nuklearer und erneuerbarer Energien. Um die Bevölkerung für Arbeitsplätze in diesen Sektoren zu qualifizieren, wurde im Dezember 2015 unter Federführung von Saudi Aramco die National Power Academy (NPA) gegründet. Die in Dammam beheimatete NPA – zu

deren Gründungsfirmen auch Siemens gehört – bietet diverse technische Aus- und Weiterbildungsangebote in den Bereichen konventioneller, erneuerbarer und nuklearer Energieerzeugung und Kraftwerksbetrieb an. Für die Weiterbildung können sich bereits vorqualifizierte Personen bei der NPA für Kursmodule (im Aufbau begriffen) mit einer Dauer von drei Tagen bis zu einem Jahr anmelden. Für arbeitslose saudische Männer im Alter zwischen 18 und 24 Jahren und einem höheren tertiären Bildungsabschluss gibt es die Möglichkeit einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung mit Diplom-Abschluss. Ausbildungsort sind die NPA und die assoziierten Partnerunternehmen aus der Energiebranche (vgl. NPA 2017a/b).



Öl-Raffinerie-Industrie Pipelines

Rechtliche Rahmenbedingungen

Wie bereits in Kapitel 3.1 kurz erläutert, bildet der Koran die Grundlage für Gesetzgebung und Rechtsprechung in Saudi-Arabien. Anders als z. B. in Deutschland weisen hier nicht alle Rechtsbereiche eine Kodifizierung auf. Große Bereiche des allgemeinen Zivilrechts sind beispielsweise bis zum heutigen Zeitpunkt nicht kodifiziert. Insbesondere im Hinblick auf das Wirtschaftsrecht besteht aber eine weitestgehende Kodifizierung (vgl. ROHAYEM, KLAIBER, SIEVERT 2016, S.2).

Saudi-Arabien ist Mitglied der Vereinten Nationen, der Arabischen Liga, dem Golf-Kooperationsrat [GCC] der internationalen Handelskammer [ICC], der OPEC, der Welthandelsorganisation und der Weltorganisation für geistiges Eigentum. Zu beachten ist jedoch, dass in Saudi-Arabien die Rahmenvorgaben dieser Organisationen nicht zwangsläufig befolgt werden. So hat Saudi-Arabien bis zum heutigen Zeitpunkt nicht das Wiener Übereinkommen über Verträge über den internationalen Warenkauf von 1980 unterzeichnet. Das Recht anderer Staaten wird von saudischen Gerichten konsequent nicht angewandt und Rechtswahlklauseln werden nicht anerkannt (vgl. ROHAYEM, KLAIBER, SIEVERT 2016, S.2f). Ausländische Investoren werden durch das Investitionsschutzgesetz [Foreign Investment Law], welches zum 10.04.2000 in Kraft getreten und zuletzt im Mai 2019 modifiziert wurde, geschützt. Das Gesetz regelt in Artikel 7, dass ausländische Investoren den Profit, den sie durch Anteilsverkauf, Unternehmensliquidation oder aus dem laufenden Unternehmensgewinn erzielen, in ihr Heimatland ausführen dürfen (vgl. FOREIGN INVESTMENT LAW 2019, Art. 7).

Zusätzlich dürfen gemäß Artikel 11 ausländische Investitionen nicht ohne richterlichen Beschluss konfisziert werden. Rechtsverstöße der ausländischen Investoren werden gemäß Artikel 12 durch die SAGIA angezeigt. Anschließend ist eine angemessene Frist einzuräumen, diese Verstöße zu beseitigen. Im schlimmsten Fall droht der Entzug der Lizenz (vgl. FOREIGN INVESTMENT LAW 2019, Art. 11 und 12).

5.4 Marktzugang

Im April 2000 wurde durch den Ministerrat die saudi-arabische Investitionsbehörde Saudi Arabian General Investment Authority (SAGIA) gegründet und als Hauptanlaufstelle für ausländische Investitionsvorhaben in Saudi-Arabien etabliert. Gemäß Artikel 10 des Gesetzes zu ausländischen Investitionen, stellt SAGIA allen interessierten Investoren alle notwendigen Informationen für deren Investitionsvorhaben bereit und begleitet die Unternehmen bei allen notwendigen Prozessen (vgl. FOREIGN INVESTMENT LAW 2019, Art. 10).

Um in Saudi-Arabien investieren zu können, ist eine Lizenz der SAGIA notwendig. Diese wird innerhalb von höchstens 30 Tagen nach Einreichung aller notwendigen Dokumente ausgestellt oder auch verweigert. Wird diese Frist nicht eingehalten, so gilt das Projekt als genehmigt (vgl. FOREIGN INVESTMENT LAW 2019, Art. 2). Mit Erhalt dieser Lizenz werden die bewilligten Projekte inländischen Projekten rechtlich gleichgestellt. Der Lizenzinhaber hat somit Zugang zu allen staatlichen Fördermitteln, die auch inländischen Projekten dieser Art zuteilwerden (vgl. FOREIGN INVESTMENT LAW 2019, Art. 6). Ob eine Beteiligungsquote saudischer Bürger/-innen oder Unternehmen an den Investitionsvorhaben eingehalten werden muss und wie hoch diese Quote ist, wird von der SAGIA geregelt und hängt von dem jeweiligen Bereich ab, dem das Investitionsvorhaben zuzuordnen ist (vgl. FOREIGN INVESTMENT LAW 2019, Art. 5).

Zusätzlich zu den oben stehenden Mindestvorgaben sind bei Investitionen in bestimmten Bereichen Genehmigungen weiterer Regierungsorganisationen einzuholen. Im Bereich der Bildung sind dies vornehmlich das Ministerium für Bildung (für das Errichten und Betreiben von Schulen der Primär- und Sekundarstufen sowie von Universitäten) und die TVTC (für Errichtung und Betrieb von Bildungsinstituten, die unter das Dach der TVTC fallen) (vgl. SAGIA 2017a, S. 13).

Für den Marktzugang sind das Einreichen bestimmter Dokumente sowie das Entrichten einer Lizenzierungsgebühr in Höhe von 2.000 SAR erforderlich.

Im Anschluss an die Lizenzierung durch die SAGIA muss eine Registrierung mit ins Arabische übersetzten Dokumenten bei den folgenden Behörden erfolgen (vgl. PWC 2015, S. 6):

- Ministerium für Handel und Industrie,
- Saudische Handelskammer,
- Saudisches Arbeitsamt,
- Gemeinde, in der das Unternehmen tätig sein soll,
- Organisation für Sozialversicherung,
- Behörde für Zakat (Vermögenssteuer) und Einkommenssteuer.

Auch Saudi-Arabien sieht Maßnahmen zur Haftungsbeschränkung vor. Die von Ausländerinnen und Ausländern in Saudi-Arabien am häufigsten gegründete Rechtsform ist die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Limited Liability Company - LLC). Hierfür sind mindestens zwei Gesellschafter/-innen, die auch juristische Personen sein können, notwendig. Allerdings darf die Zahl der Gesellschafter/-innen 50 nicht übersteigen. Generelle Mindestkapitalbestimmungen in Bezug auf das Stammkapital existieren hingegen nicht. Dennoch gibt die SAGIA je nach Gesellschaftszweck unterschiedliche Bestimmungen über die Höhe des vorzuhaltenden Gesellschaftskapitals vor. Dies beträgt in der Regel 500.000 saudische Riyal (vgl. KEIMER 2017, S. 366).

Eine weitere mögliche Rechtsform ist die Aktiengesellschaft. Hierfür müssen sich mindestens fünf Gesellschafter/-innen zusammenschließen. Für nicht börsennotierte Aktiengesellschaften beträgt das Mindestkapital zwei Millionen Riyal. Börsennotierte Aktiengesellschaften hingegen müssen fünf Millionen Riyal als Stammkapital vorweisen.

Die Inanspruchnahme einer saudischen Handelsvertretung oder Agentur ist ebenfalls denkbar. Dies ist insbesondere sinnvoll, wenn die Projekte in den durch die Negativliste der SAGIA reglementierten Bereichen durchgeführt werden sollen. Eine Registrierung der Handelsvertretung beim Ministerium für Handel und Industrie ist zwingend erforderlich.

Eine weitere Möglichkeit, ein Geschäft in Saudi-Arabien zu etablieren, sind Niederlassungen als Zweigstellen. Auch hierfür ist eine von der SAGIA ausgestellte Lizenz erforderlich. Ferner muss ein Mindestkapital von 500.000 Riyal vorgehalten werden; die Haftung übernimmt in vollem Umfang die Muttergesellschaft. Eine Besonderheit stellen temporäre Niederlassungen dar, die für Regierungsorganisationen zeitlich beschränkte Projekte ausführen. Diese benötigen kein Mindestkapital. Auch Niederlassungen unterstehen in vollem Umfang dem Gesetz über ausländische Investitionen und dem Ministerium für Handel und Industrie (vgl. SAGIA 2020).

Generell ist zu beachten, dass Geschäftstätigkeiten ohne formale Präsenz in Saudi-Arabien unter Umständen einen Rechtsverstoß gegen das Gesetz der Verheimlichung darstellen. Verstöße können mit Haft- und Geldstrafen geahndet werden (vgl. SAGIA 2020).

Saudi-Arabien ist Mitglied der Zollunion des GCC. Um die inländischen Produzenten zu schützen, hält sich das Land jedoch nicht an den ursprünglich vereinbarten, einheitlichen Außenzoll von fünf Prozent. Für Waren, die ebenfalls in Saudi-Arabien in vergleichbarer Qualität hergestellt werden, kann ein Importzoll von bis zu 20 Prozent erhoben werden. Die Berechnungsgrundlage für die Zollhöhe bildet der Preis der Ware, inklusive Fracht- und Versicherungsgebühr (CIF-Wert/FOB-Wert). Da Waren, die

bereits in anderen Mitgliedsstaaten des GCC verzollt wurden, in Saudi-Arabien zollfrei sind, empfiehlt sich daher mitunter der Import in eines dieser Länder.

Warenmuster, die für Messen oder Angebote eingeführt werden sollen, können zollfrei eingeführt werden. Allerdings ist hierfür eine Genehmigung notwendig. Der Genehmigungsprozess kann bis zu drei Monate in Anspruch nehmen (vgl. GTAI 2019).

Im Rahmen der Förderung des Außenhandels unter der World Trade Organization (WTO) hat das Königreich Saudi-Arabien am 28.07.2016 das Abkommen über Handelserleichterungen (Trade Facilitation Agreement) unterzeichnet, welches zum 22.02.2017 in Kraft getreten ist (vgl. WTO 2018a).

Das saudische Arbeitsrecht zielt auf eine möglichst hohe Beschäftigung saudischer Bürger/-innen ab. Neben der Pflichtbeschäftigungsquote (Nitaqat), die eine Mindestbesetzung mit saudischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern für Unternehmen mit mehr als sechs Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorsieht, existieren zudem Berufe, die zwingend mit saudischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern besetzt sein müssen. Zu den 18 Berufsgruppen, die von dieser Einschränkung betroffen sind, zählen unter anderem Empfangsposten, Stellen in der Personalabteilung oder bei Sicherheitsdiensten. Arbeitgeber mit mehr als 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern sind zudem verpflichtet, zwölf Prozent der Belegschaft in jährlichen Abständen zu schulen, was gegenüber dem Ministerium für Arbeit und soziale Entwicklung zu dokumentieren ist (vgl. KEIMER 2017, S. 367f.).

5.5 Förderung von Investitionen

Die Vision 2030 formuliert auch das Ziel, mehr ausländische Investoren zu gewinnen. Zentrale Anlaufstellen für saudi-arabische Investitionsförderungen sind der Saudi Industrial Development Fund (SIDF), der Public Investment Fund (PIF), der Human Resources Development Fund (HRDF) und der Arab Fund for Economic and Social Development (vgl. SAGIA 2020).

Saudi Industrial Development Fund (SIDF)

Der SIDF offeriert mittel- bis langfristige Kredite für neue industrielle Projekte oder Erweiterungsinvestitionen. Bis zu 50 Prozent der Projektkosten können durch die SIDF-Kredite finanziert werden, wobei die Obergrenze bei 53 Millionen, bzw. 160 Millionen US-Dollar für Aktiengesellschaften liegt. Der Fonds erlaubt eine Tilgungsdauer von bis zu 15 Jahren sowie einen erst zwei Jahre nach der Produktionsaufnahme beginnenden Tilgungsbeginn. Aktuelle Informationen und Regelungen des SIDF finden sich unter: <https://www.sidf.gov.sa/en/Pages/default.aspx>.

Public Investment Fund (PIF)

Der PIF untersteht dem Finanzministerium des Königreiches. Sofern kommerzielle Kapitalakquise nicht möglich ist, kann der Fonds Investmentvorhaben mit bis zu 1,3 Mrd. US-Dollar unterstützen. Diese Investmentvorhaben werden allerdings nur getragen, sofern die Projekte in den Bereichen Telekommunikation, Luftfahrt, Energie, grüne Technologien und Sicherheit angesiedelt sind. Die Unterstützung besteht nicht allein in der Vergabe von Krediten. Möglich sind zudem Beteiligungsfinanzierungen und Garantiegewährung. Aktuelle Informationen und Regelungen des PIF finden sich unter: <https://www.pif.gov.sa/en/Pages/default.aspx#1>

United Nations Development Programme

Neben Möglichkeiten, Investitionsförderungen direkt durch Organisationen des Königreichs zu erhalten, bestehen auch im internationalen Kontext Unterstützungsmöglichkeiten. So existiert z. B. eine Kooperation des United Nations Development Programme (UNDP) mit dem Königreich Saudi-Arabien. Im Rahmen des United Nations Common Country Strategic Framework (UNCCSF) gibt es Unterstützung im Bildungssektor und anderen Politikfeldern. Aktuelle Informationen und Regelungen des UNCCSF finden sich unter: https://www.unicef.org/about/exec-board/files/Saudi_Arabia_-_UNCCSF_2017-2021.pdf



Datenerfassung in einer Klinik durch eine Krankenschwester

VI. Projekte nationaler und internationaler Bildungsanbieter



6.1 Inländische Anbieter und Dienstleister im Bildungsbereich sowie private Initiativen

Juffali Training Centre

Als ein Pionier betrieblicher Ausbildung gilt das Juffali Training Centre, das aus einer bereits 1974 geschlossenen Kooperation zwischen der Automobilsparte der saudischen Firma Juffali und Daimler-Benz hervorging [vgl. JUFFALI TRAINING CENTRE 2020a]. Ursprünglich für die Ausbildung in den Bereichen Automobil und Fahrzeugwartung errichtet, wurden die Bildungsangebote bis heute sukzessive ausgebaut. Zusätzlich wurden fortlaufend weiterbildende Abendkurse in das Portfolio des Ausbildungszentrums aufgenommen.

Auch die Zusammenarbeit mit weiteren deutschen Firmen wurde ausgebaut. Im Jahr 1990 wurde mit Bosch für die Ausbildung im Bereich Fahrzeugelektronik und 1998 mit Siemens für die Ausbildung in der Industrieelektronik eine Zusammenarbeit vereinbart. Weitere Kooperationen bestehen mit IBM, Dow, Du Pont, Michelin, Kärcher und anderen internationalen Firmen [vgl. JUFFALI TRAINING CENTRE 2020a].

Das Trainingszentrum bietet somit zum heutigen Zeitpunkt Ausbildungen in den Bereichen automobilbezogener Mechatronik, Schweißtechnik, Industrieelektronik und allgemeiner Mechanik an [vgl. JUFFALI TRAINING CENTRE 2020b].

Gefördert durch die TVTC bietet sich für saudische Bürger/-innen zudem die Möglichkeit, während der Ausbildung am Trainingszentrum ein Stipendium über den HRDF nebst einer Einstellungsgarantie in einer der zur Juffali-Gruppe gehörenden Firmen zu erhalten [vgl. JUFFALI TRAINING CENTRE 2020c].

Ein Zukunftsprojekt, das Saudi Institute of German Technology, ist laut der Webseite von Juffali im Entstehen. Wird dieses Projekt in den nächsten Jahren umgesetzt, ergeben sich für deutsche Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung konkrete Marktchancen [vgl. JUFFALI TRAINING CENTRE 2020a].

Prince Sultan Advanced Technology Research Institute

Im März 2016 unterzeichneten das Prince Sultan Advanced Technology Research Institute und Lucas Nülle ein Memorandum of Understanding. Zielsetzung dieses Memorandums ist der Ausbau des Institutes zu einem Forschungs- und Ausbildungszentrum in den Bereichen Elektronik, Mechatronik, Automobil und Telekommunikation durch moderne Laborausstattung [vgl. LUCAS NUELLE 2017].

TÜV Rheinland Arabia

TÜV Rheinland Arabia LLC kooperiert mit Saudi Aramco zur Ausbildung von saudischen Inspektoren in den Bereichen Elektronik, Schweißen und von Baumaßnahmen. Die zweijährigen Ausbildungsgänge richten sich an männliche Absolventen der Sekundarstufe. Im Anschluss an eine zweijährige Ausbildungsphase, die mit einem „Diploma“ abgeschlossen wird, folgt eine Phase des On-the-Job-Trainings. 2017 nahmen 20 saudische Auszubildende an dem Programm teil [vgl. TÜV RHEINLAND ARABIA 2017, S. 18].

In Verbindung mit NITI bietet TÜV Rheinland Arabia zudem ein Qualifikationsprogramm zur Erlangung einer Lizenz für die Beförderung von Gefahrgütern an (Hazardous Goods Driver License). Ein Großteil der Beförderung von Öl und Ölprodukten erfolgt innerhalb des Königreiches über Lastkraftwagen. Mit dem Qualifikationsprogramm werden die Fahrer in Bezug auf einen sicheren Umgang und das Befolgen internationaler Standards hinsichtlich der Beförderung sowie des Be- und Entladens der Fracht geschult [vgl. TÜV RHEINLAND ARABIA 2017, S. 19].

SABIC

SABIC ist ein saudischer Hersteller von petrochemischen Produkten. Um über genügend Fachkräfte zu verfügen, kooperiert SABIC mit verschiedenen Bildungseinrichtungen wie z. B. mit der Saudi Petroleum Polytechnic zur Ausbildung von Schulabsolventinnen und -absolventen. Theoretischen Abschnitten folgen on-the-Job-Trainings in der jeweiligen zu SABIC gehörenden Einrichtung. Die Schüler/-innen erhalten von SABIC eine Ausbildungsvergütung sowie medizinische Versorgung und Unterkunft. Neben der Kooperation mit Saudi Petroleum Polytechnic bietet SABIC darüber hinaus eine Basisausbildung für spezifisch benötigte Berufe in eigenen Einrichtungen. Ein wesentlicher Vorteil dieser Ausbildungen ist die Übernahme der Schüler/-innen nach der Ausbildung [vgl. SABIC 2020].

6.2 Internationale Entwicklungspartner

Islamische Entwicklungsbank

Die islamische Entwicklungsbank kooperiert im Bildungssektor mit dem saudischen Bildungsministerium. Diese Kooperation umfasst unter anderem die Ausbildung von Bildungspersonal, die Entwicklung von Curricula sowie die Finanzierung von schulischen Einrichtungen. Für Bildungsexportunternehmen ist die islamische Entwicklungsbank als eine Kontaktstelle und Informationsquelle zu Ausschreibungen im Bildungsbereich ein wichtiger Akteur [vgl. ISLAMIC DEVELOPMENT BANK 2018].

IOC-VET

Das Statistische Zentrum für Wirtschafts- und Sozialforschung und Ausbildung für islamische Länder (Statistical Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries – SESRIC) hat mit dem Berufsbildungsprogramm für Mitglieds-länder der Islamischen Kooperation (Vocational Education and Training Programme for the Member Countries of the Organization of Islamic Cooperation – OIC-VET) ein Programm zur Verbesserung der Qualität der Berufsbildung im öffentlichen und privaten Sektor geschaffen. Ziel des im Jahr 2009 begonnenen Programms ist die Unterstützung von Bürgerinnen und Bürgern der Mitgliedsländer beim Aufbau ihres Wissens und ihrer beruflichen Fähigkeiten durch das Angebot verschiedener Weiterbildungskurse.

Die bisher länderindividuell angebotenen Weiterbildungskurse lassen sich hierbei folgenden Fachrichtungen zuordnen:

- Statistik,
- Zentralbanken,
- Wasserwirtschaft,
- Börse,
- Wettbewerbsaufsicht,
- Gesundheitswesen,
- Armutsbekämpfung.

Geplant sind weiterhin Programme in den Fachrichtungen:

- Postwesen,
- Ausbildung von Ausbildern,
- Arbeitsschutz,
- Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit,
- Initiativen gegen Nikotinabhängigkeit,
- Förderung von Praktika.

[vgl. OIC-VET 2020].

VII. Informationsangebote, Kontaktmöglichkeiten



Fortlaufende Informationsangebote zu Saudi-Arabien:

Regierungsportal Königreich Saudi-Arabien:
<https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/main/>

iMOVE: Training – made in Germany: https://www.imove-germany.de/de/saudi_arabien.htm

GOVET – German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training: <https://www.bibb.de/govet/de/10623.php>

GHORFA Arab-German Chamber of Commerce and Industry e. V.: <https://ghorfa.de/de/>

AHK Saudi-Arabien: <https://saudiarabien.ahk.de/>
[Newsletter-Abo]

Nah- und Mittelost-Verein e. V.:
<https://www.numov.de/>

EMA Euro- Mediterran- Arabischer Länderverein e. V.: <https://www.ema-germany.org/de/willkommen/>

Stiftung Wissenschaft und Politik:
<https://www.swp-berlin.org/>

7.1 Ministerien und relevante Institutionen in Saudi-Arabien

Hinweis: P.O. Box-Nummern und Faxnummern sind bei manchen Einrichtungen nicht verfügbar. Ebenso ausgewiesene E-Mail-Adressen, die durch ein Kontaktformular ersetzt sind.

Applied Engineering College in Riyadh
Technical Trainers College
P.O. Box 2159
11451 Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia
Tel.: 00966-11-2762666
E-Mail: help@ttcollege.edu.sa
Internet: www.appliedengineeringcollege.com

Colleges of Excellence
Building A4, 9th floor
East Ring Road
Granada Oasis Business Center
Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia
Tel.: 00966-112504500
E-Mail: info@coe.com.sa
Internet: www.coe.com.sa

Council of Saudi Chambers of Commerce and Industry
P.O. Box 16683, Riyadh 11474
Tel.: 00966-11-218 2222
Fax: 00966-11-218 2111
E-Mail: Formular auf der Webseite
Internet: www.csc.org.sa

Education and Training Evaluation Commission
King Khalid bin Abdul Aziz
P.O. Box 68566, Riyadh 11534
Tel.: 00966-920033555
E-Mail: Formular auf der Webseite
Internet: www.etec.gov.sa

Human Resources Development Fund
P.O. Box 11517, Riyadh 67778
Tel.: 00966-11-2186500
Fax: 00966-11-2186535
E-Mail: admin@hrdf.org.sa
Internet: www.hrdf.org.sa

Institute of Public Administration
Riyadh (Main) Branch
P.O. Box 205, Riyadh 11141
Tel.: 00966-11-4790735
Fax: 00966-11-4792136
E-Mail: Formular auf der Webseite
Internet: www.ipa.edu.sa

King Abdullah University for Science
and Technology [KAUST]
P.O. Box 55455, Jeddah 21534
Tel.: 00966-12-808-0900
E-Mail: media@kaust.edu.sa
Internet: www.kaust.edu.sa

King Saud University
P.O. Box 145111, Riyadh11451
Tel.: 00966-11-4670000
Fax: 00966-11-4677580
E-Mail: info@ksu.edu.sa
Internet: www.ksu.edu.sa

Ministry of Civil Services
P.O. Box 18367, Riyadh 11114
Tel.: 00966- 8001161666
Fax: 00966-11-4056258
E-Mail: customerservice@mcs.gov.sa
Internet: www.mcs.gov.sa

Ministry of Commerce and Investment
King Abdul Aziz Road
P.O. Box 1774, Riyadh 11162
Tel.: 00966- 920000667
E-Mail: cs@mci.gov.sa
Internet: www.mci.gov.sa

Ministry of Education
King Abdullah Road
P.O. Box 225085, Riyadh 11153
Tel.: 00966-11-4419004
Fax: 00966-11-4419904
E-Mail: contact@moe.gov.sa
Internet: www.moe.gov.sa

Ministry of Interior
P.O. Box 1261, Riyadh 11431
Tel.: 00966-11-401944
Fax: 00966-11-4033125
E-Mail: info@moi.gov.sa
Internet: www.moi.gov.sa

Ministry of Labour and Social Development
Al Imam Saud Ibn Abdul Aziz Branch Rd Exit 9
P.O. Box 12484, Riyadh 11157
Tel.: 00966-11-2006666
Fax: 00966-11-4789175
E-Mail: info@mlsd.gov.sa
Internet: www.mlsd.gov.sa

Ministry of Economy and Planning
P.O. Box 358, Riyadh 11182
Tel.: 00966-11-4011444
Fax: 00966-11-4049473
E-Mail: info@mep.gov.sa
Internet: www.mep.gov.sa

Saudi Arabian Standard Organization
Riyadh - Al-Muhammadiyah - in front of
King Saud University
P.O. Box 3437, Riyadh 11471
Tel.: 00966-11-4520000
Fax: 00966-11-4520086
E-Mail: info@saso.org.sa
Internet: www.saso.org.sa

Saudi Industrial Development Fund
6455 King Abdul Aziz Road - Adh Dhubat
Riyadh 3975-12627
Tel.: 00966-11-8251000
Fax: 00966-11-4750123
E-Mail: info@sidf.gov.sa
Internet: www.sidf.gov.sa

Mawani - Saudi Ports Authority
P.O. Box 5162, Riyadh11422
Tel.: 00966-11-4050005
Fax: 00966-11-4053508
E-Mail: mawanicare@mawani.gov.sa
Internet: [https://mawani.gov.sa/en-us/
pages/default.aspx](https://mawani.gov.sa/en-us/pages/default.aspx)

Saudi Arabian General Investment Authority (SAGIA)
Imam Saud bin Abdul Aziz bin Mohamed Road
- Nakheel district
Riyadh 12382
Tel.: 00966-11-2035777
E-Mail: investorcare@sagia.gov.sa
Internet: www.sagia.gov.sa

Technical and Vocational Training Corporation
TVTC Headquarter
Al-Washam Street Intersection with King Fahd Road
P.O. Box 7823, Riyadh 11472
Tel.: 00966-11-2896664
E-Mail: cso@tvtc.gov.sa
Internet: [https://www.tvtc.gov.sa/_layouts/
15/TVTCWeb/default.aspx#firstPage/2](https://www.tvtc.gov.sa/_layouts/15/TVTCWeb/default.aspx#firstPage/2)

7.2 Deutsche Institutionen in Saudi-Arabien

Deutsche Botschaft Riad
P.O. Box 94001, Riyadh 11693
Tel.: 00966-11-2776900
Fax: 00966-11-4880660
E-Mail: info@riad.diplo.de
Internet: www.riad.diplo.de

Generalkonsulat der Bundesrepublik
Deutschland Jeddah
P.O. Box 126, Jeddah 21411
Tel.: 00966-12-6996436
Fax: 00966-12-6996389
E-Mail: info@djidda.diplo.de
Internet: www.djidda.diplo.de

Delegation der Deutschen Wirtschaft
für Saudi-Arabien und Jemen
(AHK Saudi-Arabien)
Futuro Tower 4th Floor, King Saud Road
P.O. Box 61695, Riyadh 11575
Kingdom of Saudi Arabia
Tel.: +966-920005863
E-Mail: info@ahk-arabia.com
Internet: www.saudiarabien.ahk.de

Deutsche Gesellschaft für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
GIZ Company Branch Saudi Arabia
Al Arid District, King Abdulaziz Road with
Prince Saud Ibn Abdullah Ibn Jalawi
P.O. Box 2730, Riyadh 11461
Tel.: 00966-920-12250
Fax: 00966-920-12251
E-Mail: gulf.region@giz.de
Internet: www.giz.de

Deutsche Internationale Schule Riad
Al Bustan Village Compound
3010 – Al Arid Unit No. 2, Riyadh 13332 – 7663
Tel.: 00966-11-2235222
Tel.: 00966-55-8333581
E-Mail: info@disr.edu.sa
Internet: www.disr.edu.sa

7.3 Institutionen in Deutschland

Botschaft des Königreichs Saudi-Arabien
Tiergartenstraße 33-34
10785 Berlin
Tel.: 0049-30-889 25-0
Fax: 0049-30-889 25-179
E-Mail: deemb@mofa.gov.sa
Internet: <http://embassies.mofa.gov.sa/sites/Germany/EN/Pages/default.aspx>

Bundesministerium für Bildung
und Forschung (BMBF)
Dienstszentrum Bonn
Heinemannstraße 2
53175 Bonn
Tel.: +49 228 99570
Fax: +49 228 9957-3601
E-Mail: information@bmbf.bund.de
Internet: www.bmbf.de

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: +49 228 107-0
Fax: +49 228 107-2977
E-Mail: zentrale@bibb.de
Internet: www.bibb.de

Deutsche Gesellschaft für internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Friedrich- Ebert-Allee 36+40
53113 Bonn
Tel.: +49 228 44600
Fax: +49 228 4460-1766
E-Mail: info@giz.de
Internet: www.giz.de

Didacta Verband e. V.
Verband der Bildungswirtschaft
Rheinstraße 94
64295 Darmstadt
Tel.: 0049-6151-35215-0
Fax: 0049-6151-3191-19
E-Mail: info@didacta.de
Internet: www.didacta.de

German Office for International Cooperation
in Vocational Education and Training (GOVET)
im Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: +49 228 107-1818
Fax: +49 228 107-2971
E-Mail: govnet@govnet.international.de
Internet: www.bibb.de/de/govnet_2350.php

Germany Trade & Invest Hauptsitz Berlin
Friedrichstraße 60
10117 Berlin
Tel.: 0049-30-200 099-0
Fax: 0049-30-200 099-111
E-Mail: office@gtai.com
Internet: www.gtai.de

Ghorfa Arab-German Chamber of
Commerce and Industry
Garnisonkirchplatz 1
10178 Berlin
Tel.: 0049-30-278907-0
Fax: 0049-30-278907-49
E-Mail: ghorfa@ghorfa.de
Internet: www.ghorfa.de

iMOVE im Bundesinstitut
für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: 0049-228-107 1745
Fax: 0049-228-107 2895
E-Mail: info@imove-germany.de
Internet: www.imove-germany.de

Kulturbüro der Botschaft des
Königreichs Saudi-Arabien
Bundesallee 22
10717 Berlin
Tel.: 0049-30-2693 4070
E-Mail: sacuof@de.mohe.gov.sa
Internet: www.sacuof.org/?lang=de

Zentralverband des Deutschen
Handwerks e.V. (ZDH)
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
Tel.: +49 30 206190
Fax: +49 30 20619460
E-Mail: info@zdh.de
Internet: www.zdh.de

ZEVA
Zentrale Evaluations- und
Akkreditierungsagentur Hannover
Lilienthalstr. 1
30179 Hannover
Tel.: 0049-511-54355 701
Fax: 0049-511-54355 999
E-Mail: ridder@zeva.org
Internet: www.zeva.org

7.4 Ausgewählte Unternehmen in Saudi-Arabien

ACWA Power International
Building 1, Ground Floor, Business Gate
Office Complex, Airport
P.O. Box 22616, Riyadh 11416
Tel.: 00966-11-2835555
Fax: 00966-11-2835500
E-Mail: Formular auf der Webseite
Internet: www.acwapower.com

Al-Hokair Group
Al Taameer Center, 2nd Floor King Fahad Street,
Hayeh Dera
P.O. Box 57750, Riyadh 11584
Tel.: 00966-11-413-4444
Fax: 00966-11-413-1111
E-Mail: info@alhokair.com
Internet: www.alhokair.com

Al Rajhi Holding Group
Centriya Building, 7th Floor
Tahiliyah Street, Olaya Area
P.O. Box 18927, Riyadh 11425
Tel.: 00966-11-217-0044
Fax: 00966-11-460-0970
E-Mail: info@alrajhi-holding.com
Internet: www.alrajhi-holding.com

Al-Tawail Management Consulting & Training
621 Makkah/Khuraish Road - King Abdullah Quarter
P.O. Box 9171, Riad 11413
Tel.: 00966-11-208-6894
Fax: 00966-11-208-6899
Internet: www.altawail.com

E.A. Juffali & Brothers Company
Juffali Building, Al Madina Road
P.O. Box 1049, Jeddah 21431
Tel: 00966-12-667-2222
Fax: 00966-12-669-4010
E-Mail: juffali@ejab.com.sa
Internet: www.juffali.com, Juffali Training Center:
www.jtc.com.sa/en/

Global Knowledge
Diplomatic Quarter, Al-Fazzari Complex,
Office # C13,
P.O. Box 17969, Riad 11494
Tel.: 00966-11-21531111
E-Mail: training@globalknowledge.com.sa
Internet: www.globalknowledge.com.sa

Ma'aden
Maaden Building, Abu Baker Al Siddiq Street, Exit 6
P.O. Box 68861, Riyadh 11537
Tel.: 00966-11-874-8000
Fax: 00966-11-874-8300
E-Mail: info@maaden.com.sa
Internet: www.maaaden.com.sa

National Power Academy
8663 Uthman ibn Affan-An Nuzhah Unit No. 2
Dammam 34251 - 3494
Tel.: 00966-13-819-3700
Fax: 00966-11-874-8300
E-Mail: info@npa.edu.sa
Internet: www.npa.edu.sa

Obeikan Investment Group
P.O. Box 355023, Riyadh 11383
Tel.: 00966-11-2839400
Fax: 00966-11-2653668
E-Mail: obeikan@obeikan.com.sa
Internet: www.obeikan.com.sa

SABIC - Saudi Basic Industries Corporation
General Department for Private Sector Studies
P.O. Box 5101, Riyadh 11422
Tel.: 00966-11-225 8000 or 225 9701
Fax: 00966-11-225 9000
E-Mail: Formular auf der Webseite
Internet: www.sabic.com.sa

Saudi Aramco
Saeed Tower, Dammam Khobar Highway
P.O. Box 151, Al Khobar 31952
Tel.: 00966-13-877 0135
E-Mail: portal-registration@aramco.com
Internet: www.saudiaramco.com

Saudi Bin Laden Group
Binladin Group Building
Al Rawda Street, Al Rawdah District
P.O. Box 9887, Jeddah 21423
Tel.: 00966-12-6643033
Fax: 00966-12-6643225
E-Mail: info@sbg.com.sa
Internet: www.sbg.com.sa
Saudi Electricity Company
Borj Al Faisaliah Building, Floor 22,
King Fahed Road
P.O. Box 22955, Riyadh 11416
Tel.: 00966-1-461-9030
Fax: 00966 1-403-2222
E-Mail: informus@se.com.sa
Internet: www.se.com.sa

Zamil Group Head Office
Prince Turkey Street/Corniche
Al Khobar 34413
Tel.: 00966-13-8824888
Fax: 00966-13-8822509
E-Mail: info@zamil.com
Internet: www.zamil.com

VIII. Literatur- und Quellenverzeichnis



ALJAZEERA 2013: Saudi women take seats in Shura Council. Stand: 24.02.2020. URL: <http://www.aljazeera.com/news/middleeast/2013/02/2013219201637132278.html> [englisch].

AL-KIBSI, GASSAN u.a. 2015: Saudi Arabia Beyond Oil: The Investment and productivity Transformation. McKinsey&Company. 2015. Stand: 21.02.2020. URL: https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Moving%20Saudi%20Arabias%20economy%20beyond%20oil/MGI%20Saudi%20Arabia_Full%20report_December%202015.ashx [englisch].

APPLIED ENGINEERING AND TECHNICAL TRAINERS COLLEGE 2020: Courses. Stand: 21.02.2020. URL: <http://www.appliedengineeringcollege.com/courses/> [englisch].

ARAB NEWS 2017a: DACO lays ground for privatization of Dammam airport. Stand: 24.02.2020. URL: <http://www.arabnews.com/node/1120716/corporate-news> [englisch].

ARAB NEWS 2017b: SRP, Siemens launch rail technician training program. Stand: 24.02.2020. URL: <http://www.arabnews.com/node/1179741/corporate-news> [englisch].

ARAB NEWS 2018: Crown prince visits Saudi Railway Polytechnic in Buraidah. Stand: 24.02.2020. URL: <https://www.arabnews.com/node/1400981/saudi-arabia> [englisch].

AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA 2019: Länder. Saudi-Arabien. Stand: 24.02.2020. URL: https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/saudi-arabien-export-import.html#heading_Zoll_und_Importbestimmungen / <https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/recht-und-steuern-in-saudi-arabien.html>

AUSWÄRTIGES AMT 2020: Länderinformationen Saudi-Arabien, Überblick. Auswärtiges Amt. Stand: 24.02.2020. URL: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/saudi-arabien-node>

BUNDESMINISTERIUM DER FINANZEN 2017: Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Königreich Saudi-Arabien. Stand: 24.02.2020. URL: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Saudi_arab/2008-08-07-Saudi-Arabien-Abkommen-Luftfahrt-Gesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=3

CITC 2017: Communications and Information Technology Commission. Annual report 2017. Stand: 20.02.2020. URL: https://www.citc.gov.sa/en/mediacenter/annualreport/Documents/PR_REP_013Eng.pdf [englisch].

COMMISCEO GLOBAL 2019: Saudi Arabia Guide. Commisceo Global Consultancy Ltd. Stand: 17.02.2020. URL: <https://www.commisceo-global.com/country-guides/saudi-arabia-guide#C5> [englisch].

DELOITTE&TOUCHE 2017: Value Added Tax (VAT) in the GCC. Stand: 22.02.2020. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/xe/Documents/tax/me_tax_vat-in-the-gcc-faq-v2.pdf. [englisch].

DER SPIEGEL 2018: Erstes Kino in Saudi-Arabien. Der Wandel ist nicht aufzuhalten. 18.04.2018. Stand: 24.02.2020. URL: <https://www.spiegel.de/kultur/kino/saudi-arabien-erstes-kino-der-wandel-ist-nicht-aufzuhalten-a-1203157.html>

DER SPIEGEL 2018: Saudi-Arabien blockiert offenbar deutsche Unternehmen. 17.05.2018. Stand: 24.02.2020. URL: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/saudi-arabien-blockiert-offenbar-deutsche-unternehmen-a-1208344.html>

DETASAD 2017: With DETASAD Tomorrow Starts Today. DETASAD. In: German-Saudi Business Magazine. August 2017. Riyadh. [englisch].

DEUTSCHE VERTRETUNGEN IN SAUDI-ARABIEN 2020: Reise- und Sicherheitshinweise. Stand: 17.01.2020. URL: <https://saudi-arabien.diplo.de/ksa-de/themen/willkommen/laenderinfos/reise-sicherheit>

DIE ZEIT 2017: BÖHM, ANDREA. Das Märchen vom stabilen Partner. Stand: 20.01.2020. URL: <https://www.zeit.de/2017/10/sebastian-sons-auf-sand-gebaut-saudi-arabien/komplettansicht>

DOROOB 2019: Courses. Stand: 01.12.2019. URL: <https://hrdf.org.sa/Program/298/DOROOB?bc=264> [englisch].

EMBASSY OF SAUDI-ARABIA WASHINGTON D.C. Stand: 15.01.2020. URL: <https://www.saudiembassy.net/> [englisch].

EY 2015: How will the GCC close the Skills gap? EYGM Limited. Stand 15.02.2020. URL: [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-how-will-the-gcc-close-the-skills-gap/\\$FILE/ey-how-will-the-gcc-close-the-skills-gap.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-how-will-the-gcc-close-the-skills-gap/$FILE/ey-how-will-the-gcc-close-the-skills-gap.pdf) [englisch].

FAZ.NET 2017: Ende eines Wohlfahrtsstaats. Frankfurter Allgemeine. Stand: 22.12.2019. URL: <https://www.faz.net/aktuell/politik/ausland/ende-eines-wohlfahrtsstaats-wenn-saudis-arbeiten-muessen-15025993.html>

FOREIGN INVESTMENT LAW 2019. MINISTRY OF COMMERCE AND INVESTMENT. Stand: 22.02.2020. URL: <https://mci.gov.sa/en/Regulations/Pages/details.aspx?lawid=cd-c59d89-7c3b-456e-a66b-a81e0098e03b> [englisch].

G20 - 2017: GROWTH STRATEGY SAUDI ARABIA. Hamburg. Stand: 02.02.2020. URL: http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/G20-Dokumente/Hamburg_Wachstumsstrategien/SAU-Growth-Strategy.pdf?__blob=publication-File&v=4 [englisch].

GASTAT 2020: General Authority for Statistics. Stand: 15.02.2020. URL: <https://www.stats.gov.sa/en/820> und <https://www.stats.gov.sa/en/933> [englisch].

GAZT 2019: VAT - Laws & Regulations. General Authority of Zakat & Tax. Stand: 05.01.2020. URL: <https://gazit.gov.sa/en/RulesRegulations/Taxes/Pages/default.aspx> [englisch].

GESALO 2020: Länderinformationen. German-Saudi Arabian Liaison Office for Economic Affairs Stand: 20.02.2020. URL: <https://saudiarabien.ahk.de/infocenter/laenderinformationen>

GHORFA 2019: Wirtschaftsdaten Saudi-Arabien. Stand: 20.01.2020 URL: https://ghorfa.de/wp-content/uploads/WD_Saudi_Arabien.pdf

GIZ 2020: Technical Trainers College (TTC). Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit. Stand: 16.12.2019. URL: <https://www.giz.de/de/weltweit/18371.html>

GLOBAL MEDIA INSIGHT 2020: Saudi Arabia's population statistic 2020. Stand: 21.02.2020. URL: <https://www.globalmediainsight.com/blog/saudi-arabia-population-statistics/>

GOVET 2020: GERMAN OFFICE FOR INTERNATIONAL COOPERATION IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING. DATENBANK BERUFSBILDUNGSZUSAMMENARBEIT. STAND 20.01.2020. URL: [HTTPS://WWW.BIBB.DE/GOVET/DE/2358.PHP/PROJECT/DE-TAIL/8](https://WWW.BIBB.DE/GOVET/DE/2358.PHP/PROJECT/DE-TAIL/8)

GTAI 2019: Germany Trade and Invest. Wirtschaftsausblick Saudi-Arabien 2019. Bearbeitet von Christian Glosauer. Stand: 05.12.2019. URL: <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/weltkarte/asien/saudi-arabien-118794>

HANDELSBLATT 2017: Riads Kronprinz: Erfolge, Fehler und Kontroversen in Saudi-Arabien. Stand: 28.12.2019. URL: <https://www.handelsblatt.com/politik/international/riads-kronprinz-erfolge-fehler-und-kontroversen-in-saudi-arabien/20389072.html?ticket=ST-11851573-UnSISAEyHBbYF9eBaWEG-ap5>

HANSEN, MARTIN 2016: Saudi-Arabien erteilt deutschen Entwicklungshelfern eine Abfuhr. In: CORRECTIV 26.09.2016. Stand: 02.03.2020. URL: <https://correctiv.org/aktuelles/artikel-aktuelles/2016/09/26/saudi-arabien-erteilt-deutschen-entwicklungshelfern-eine-abfuhr>

IMOVE: Request for Information: Operating the Inspection Technology & Quality Assurance National Institute (ITQAN) in the Kingdom of Saudi Arabia -. Stand: 27.02.2020. URL: https://extranet.imove-germany.de/uploads/ITQAN_RFI_FINAL.pdf [englisch].

INTERNATIONAL CONFERENCE ON EDUCATION EVALUATION (ICEE): FUTURE SKILLS, DEVELOPMENT & ASSESSMENT. RIAD. DEZEMBER 2018. STAND: 12.02.2020. URL: <https://icee.eec.gov.sa/en/pdfs/session71.pdf> [ENGLISCH].

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION 2020: ILOSTAT - Saudi Arabia. Stand: 21.02.2020. URL: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page21.jspx?_afLoop=8074579334464421&_afWindowMode=0&_afWindowId=128im7bnuk_1#!%40%40%3F_afWindowId%3D128im7bnuk_1%26_afLoop%3D8074579334464421%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D128im7bnuk_13 [englisch].

INVEST SAUDI 2020: DHL - a world-class logistics hub. Stand: 20.02.2020. URL: <https://investsaudi.sa/en/sectors-opportunities/transport-logistics/dhl/> [englisch].

ISLAMIC DEVELOPMENT BANK 2018: Education Sector policy. Learning for Human Development. Jeddah. 2018. Stand: 20.02.2020. URL: https://www.isdb.org/sites/default/files/media/documents/2019-04/IsDB_Education%20Sector%20Policy.pdf [englisch].

JUFFALI TRAINING CENTRE 2020a: About Us. Stand: 30.12.2020. URL: <http://www.jtc.com.sa/en/> [englisch]

JUFFALI TRAINING CENTRE 2020b: Training Programs. Stand: 30.12.2020. URL: <http://www.jtc.com.sa/en/training-programs/> [englisch].

JUFFALI TRAINING CENTRE 2020c: TRAINING ENDING WITH EMPLOYMENT. STAND: 30.12.2020. URL: [HTTP://WWW.JTC.COM.SA/EN/TRAINING-ENDING-WITH-EMPLOYMENT/](http://WWW.JTC.COM.SA/EN/TRAINING-ENDING-WITH-EMPLOYMENT/) [englisch].

KEIMER, Christoph 2017: Länderreport Saudi-Arabien. In: Recht der internationalen Wirtschaft. Heft 6. 2017. Stand: 20.02.2020. URL: https://www.schlueter-graf.com/fileadmin/publications/2017_Laenderreport-Saudi-Arabien-RIW-Juni-2017.pdf

KINGDOM OF SAUDI ARABIA 2017: National Transformation Program 2020. Stand: 01.12.2020. URL: <https://vision2030.gov.sa/en/programs/NTP> [englisch].

LAWATI, Abbas Al 2017: Aramco, Sabic Sign Pact for \$20 Billion Oil-to-Chemicals Project. In: Bloomberg Markets. Stand: 26.02.2020. URL: <https://www.bloomberg.com/news/ar->

- ticles/2017-11-26/aramco-sabic-sign-pact-for-20-billion-oil-to-chemicals-project [englisch].
- LIPORTAL 2018: Länder-Informations-Portal-Saudi-Arabien. Bearbeitet von Hans-Georg Müller. Stand: 03.01.2020. URL: <https://www.liportal.de/saudi-arabien/>
- LUCAS NUELLE: Cooperation between Lucas Nuelle and PSATRI. Stand: 03.02.2020. URL: <http://www.lucas-nuelle.us/3477n1139> [englisch].
- MCKINSEY 2015: Saudi Arabia beyond oil: The investment and productivity transformation. Stand: 01.02.2020. URL: https://www.mckinsey.com/-/media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/Moving%20Saudi%20Arabia-as%20economy%20beyond%20oil/MGI%20Saudi%20Arabia_Full%20report_December%202015.ashx [englisch].
- MINISTRY OF EDUCATION: General Education. Stand: 22.02.2020. URL: <https://www.moe.gov.sa/en/TheMinistry/AboutMinistry/Pages/EstablishmentoftheMinistryofEducation.aspx> [englisch].
- MINISTRY OF EDUCATION: Private higher education. Stand: 22.01.2020. URL: <https://www.moe.gov.sa/en/HigherEducation/PrivateHigherEducation/Pages/default.aspx> [englisch].
- MINISTRY OF COMMUNICATIONS AND INFORMATION TECHNOLOGY MICT 2019: Riyadh set to become the Arab world's first ever digital capital city in 2020. Stand: 24.02.2020. URL: <https://www.mcit.gov.sa/en/media-center/news/217039> [englisch].
- MINISTRY OF FINANCE: Budget statement. Fiscal year 2020. S. 39. Stand: 22.01.2020. URL: <https://mof.gov.sa/en/financialreport/budget2020/Documents/Bud-Eng2020.pdf> [englisch].
- MODON: Saudi authority for industrial cities and technology zones. Stand: 17.02.2020. URL: <https://www.modon.gov.sa/en/Pages/default.aspx> [englisch].
- MYNM 2017: In Pace with Saudi Vision 2030. Mohamed Yousuf Naghi Motors. In: German-Saudi Business Magazine. August 2017. Riyadh. [englisch].
- NAZER, FAHAD 2017: Vision 2030 eyes the future while learning from the past. In: Arab News. Stand: 09.12.2020. URL: <http://www.arabnews.com/node/1190436> [englisch].
- NATIONAL INDUSTRIAL DEVELOPMENT AND LOGISTICS PROGRAM. Stand: 05.02.2020. URL: <https://vision2030.gov.sa/en/programs/NIDL>
- NEW YORK TIMES 2015: Saudi King Unleashes a Torrent of Money as Bonuses Flow TO the Masses. Stand: 20.02.2020. URL: <https://www.nytimes.com/2015/02/20/world/middleeast/saudi-king-unleashes-a-torrent-as-bonuses-flow-to-the-masses.html> [englisch].
- NITI 2020: Apprenticeship Program. Stand: 06.01.2020. URL: <http://www.niti.edu.sa/> [englisch].
- NPA 2017a: Founding Stakeholders. National Power Academy. Stand: 31.12.2020. URL: <http://www.npa.edu.sa/en/stakeholders> [englisch].
- NPA 2017b: Training Streams. National Power Academy. Stand: 31.12.2020. URL: <http://www.npa.edu.sa/en/training-streams> [englisch].
- OECD 2019: Education at a Glance 2016 - Saudi Arabia. Stand: 20.02.2020. URL: https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2019_CN_SAU.pdf [englisch].
- OIC-VET 2020: Vocational Education and Training Programme for OIC Member Countries. Statistical Economic and Social Research and Training Centre (SESRIC). Ankara. Stand: 20.02.2020 URL: <http://www.oicvet.org/> [englisch]/<https://www.sesric.org/> [englisch].
- PETERS, DOMINIK. 2017: Saudi-Arabiens Mega-Projekt "Neom" – Phantasia für den Prinzen. Spiegel. Stand: 30.12.2019. URL: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/neom-saudi-arabiens-mega-projekt-was-steckt-dahinter-a-1174683.html>.
- PILZ, MATTHIAS, BREUING, KATHRIN, SCHUMANN, STEPHAN [Hrsg.]: Berufsbildung zwischen Tradition und Moderne. Festschrift für Thomas Deißinger zum 60. Geburtstag. Wiesbaden 2019. Stand: 23.02.2020. URL: <https://www.springer.com/de/book/9783658244590>
- POPULATIONPYRAMID.NET 2019: Stand: 22.01.2020. URL: <https://www.populationpyramid.net/saudi-arabia/2019/> [englisch].
- PUBLIC INVESTMENT FUND 2020: URL: <https://www.pif.gov.sa/en/Pages/About-PIF.aspx> Stand: 22.01.2020 [englisch].
- PWC 2015: Doing Business in the Kingdom of Saudi Arabia - A tax and legal guide. PwC. 2015.
- PWC 2017: Saudi Arabia to update its existing Nitaqat percentages. Newsletter der PwC Middle East. Stand: 20.01.2020. URL: <https://www.pwc.com/m1/en/tax/documents/2017/saudi-arabia-update-existing-nitaqat-percentages-august17.pdf> [englisch].
- RENEWABLE RESOURCE ATLAS 2020: Stand 20.02.2020. URL: <https://rratlas.energy.gov.sa/RRMMPublicPortal/?q=en/Home> [englisch].

REUTERS 2017: Siemens und SAP sollen Digitalisierung in Saudi-Arabien vorantreiben. Reuters. Stand: 30.01.2020. URL: <https://de.reuters.com/article/deutschland-saudi-arabien-idDEKB-N17W0IL>.

ROHAYEM, Sherif, KLAIBER, Sven, SIEVERT, Niko: Recht kompakt Saudi-Arabien. GTAI - Germany Trade & Invest. Bonn. 2018. Stand: 21.02.2020. URL: <https://www.gtai.de/gtai-de/trade/recht/recht-kompakt/saudi-arabien/recht-kompakt-saudi-arabien-8938>.

SABIC 2020: Working for SABIC in the Middle East & Africa. SABIC. Stand: 18.01.2020. URL: <https://www.sabic.com/en/careers> [englisch].

SAGIA 2020: SAGIA at a glance. Stand: 18.01.2020 URL: <https://sagia.gov.sa/en/> [englisch].

SAIF, IBRAHIM 2012: What Prevents Arab Students from Pursuing Vocational Education? Carnegie Middle East Center. 08.05.2012. Stand: 13.01.2020. URL: <http://carnegie-mec.org/2012/05/08/what-prevents-arab-students-from-pursuing-vocational-education-pub-48219> [englisch].

SAUDI ACADEMY: Vocational Technical Center. Stand: 12.02.2020. URL: <https://www.saudiacademy.edu.sa/home/vocational-technical-program/> [englisch].

SAUDI ARABIAN MONETARY AUTHORITY 2019: 55th annual report. Stand: 05.03.2020. URL: http://www.sama.gov.sa/en-US/EconomicReports/AnnualReport/Annual_Report_55th-EN.pdf [englisch].

SAUDI GAZETTE 2020: Abolition of sponsorship system is imminent. Stand: 04.02.2020. URL: <http://saudigazette.com.sa/article/588280> [englisch].

SCE 2020: Saudi Council of Engineers. Stand: 17.02.2020. URL: <https://www.saudieng.sa/English/Pages/default.aspx> [englisch].

SCTH 2017: SCTH enjoys the highest budget since its establishment. Saudi Commission for Tourism & National Heritage. Stand: 08.02.2020. URL: <https://mt.gov.sa/en/mediaCenter/News/MainNews/Pages/z-t-1-8-3-17.aspx> [englisch].

SEC 2013: The New Power Energy Labs in the Saudi Electric Services Polytechnic. Präsentation der Saudi Electric Company. Stand: 21.02.2020. URL: https://www.imove-germany.de/cps/rde/xbcr/imove_projekt_de/d_Education-Forum-2013_Session2_Brown.pdf [englisch].

SEC 2017: The Saudi Electric Services Polytechnic "SESP" obtains an international certificate the helps graduates to study

at British universities and technical colleges. Saudi Electricity Company. Stand: 06.02.2020. URL: <https://www.se.com.sa/en-us/pages/newsdetails.aspx?Nid=350> [englisch].

SIEMENS 2019: Riad: Eins der größten Metro-Projekte der Welt. Stand: 12.01.2020. URL: <https://press.siemens.com/global/de/feature/riad-eins-der-groessten-metro-projekte-der-welt>.

SMEA 2020: Important Roles for the SME sector in the Saudi economy. Stand: 16.01.2020. URL: <https://www.monshaat.gov.sa/en/about> [englisch/arabisch].

SPSP 2020: Saudi Petroleum Services Polytechnic. Stand: 29.02.2020. URL: <http://www.spsp.edu.sa/media-center/news-and-media/> [englisch].

STATISTA 2020: Statistiken zu Saudi-Arabien. statista. Stand: 22.01.2020. URL: <https://de.statista.com/statistik/kategorien/kategorie/19/themen/860/branche/saudi-arabien/>.

STATISTA 2020a: Saudi-Arabien: Gesamtbevölkerung von 1980 bis 2018 und Prognosen bis 2024. Stand: 19.02.2020. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/253826/umfrage/gesamtbevoelkerung-in-saudi-arabien/>.

STATISTA 2020b: Saudi-Arabien: Arbeitslosenquote von 2006 bis 2018. statista. Stand: 19.02.2020. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/253831/umfrage/arbeitslosenquote-in-saudi-arabien/>.

STEINBERG, GUIDO 2018: Muhammad Bin Salman Al Saud an der Macht. In: Stiftung Wissenschaft und Politik SWP-Aktuell 2018/a 71. Berlin 2018. Stand: 20.12.2020 URL: <https://www.swp-berlin.org/publikation/kronprinz-bin-salman-und-die-saudi-sche-aussenpolitik/>

TAQAT 2020: The national labor gateway. Stand: 21.02.2020. URL: https://www.hrdf.org.sa/Program/393/TAQAT_The_National_Labor_Gateway [englisch].

TECHNICAL AND VOCATIONAL TRAINING CORPORATION 2009: Annual achievement report 2009. Stand: 14.01.2020. URL: <https://www.tvtc.gov.sa/English/InformationCenter/Documents/Tech%20Edu%20Eng%2001to50%20pages.pdf> [englisch].

TECHNICAL AND VOCATIONAL TRAINING CORPORATION 2015: Annual Report 2015. Stand: 14.01.2020. URL: <https://www.tvtc.gov.sa/English/Documents/AnnualReport2015.pdf> [englisch].

TECHNICAL AND VOCATIONAL TRAINING CORPORATION 2017: Open data documents. Stand: 14.02.2020. URL: <https://www.tvtc.gov.sa/Arabic/opendata/Pages/OpenDataLibrary.aspx> [pdf-Versionen arabisch].

THE BUSINESS YEAR 2017: Learn for life. Interview mit Dr. Fahad Al Tuwaijry, CEO der Colleges of Excellence. Stand: 16.01.2020. URL: <https://www.thebusinessyear.com/saudi-arabia-2017/fahad-al-tuwaijry-ceo-college-of-excellence/vip-interview> [englisch].

THE SHURA COUNCIL 2020: Committees. Stand: 20.01.2020. URL: <https://www.shura.gov.sa/wps/wcm/connect/ShuraEn/Internet/committees/> [englisch].

TÜV RHEINLAND ARABIA 2017: Safety and Quality. TÜV Rheinland Arabia LLC. In: German-Saudi Business Magazine. Stand: 20.02.2020. URL: https://www.bayern-international.de/fileadmin/user_upload/reise.net/2017_Saudi/Daten_Fakten/GSBM_2017-04_-_AHK.pdf [englisch].

UNCCSF 2017: United Nations Common Country Strategic Framework 2017-2021 - A Strategic Framework for Co-operation between the Government of the Kingdom of Saudi Arabia and the United Nations Country Team. Stand: 20.02.2020. URL: https://www.unicef.org/about/execboard/files/Saudi_Arabia_-_UNCCSF_2017-2021.pdf [englisch].

UNDP 2016: Country programme document for Saudi-Arabia (2017-2021). Executive Board of the United Nations Development Programme, the United Nations Population Fund and the United Nations Office for Project Services. Stand: 20.01.2020. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/835913> [englisch].

UNESCO 2014: Technical and Vocational Teachers and Trainers in the Arab Region - A Review of Policies and Practices on Continuous Professional Development. UNESCO. Paris. Stand: 20.01.2020. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231160> [englisch].

UNESCO Institute for Statistics 2017: Saudi Arabia Education and Literacy. Stand: 10.02.2020. URL: <http://uis.unesco.org/country/SA> [englisch].

UNESCO-UNEVOC 2012: World TVET Database - Country Profiles Saudi Arabia. Stand: 21.0.2020. URL: <http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=SAU> [englisch].

UNESCO Institute for Statistics 2020: Saudi Arabia Education and Literacy. Stand: 18.02.2020. URL: <http://uis.unesco.org/en/country/sa> <http://uis.unesco.org/country/SA> [englisch].

UNESCO-UNEVOC 2019: World TVET Database - Country Profiles Saudi Arabia. Stand: 21.02.2020. URL: https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvetedatabase_sau_en.pdf [englisch].

UNESDOC Digital Library 2014: Technical and vocational teachers and trainers in the Arab region: a review of policies and practices

on continuous professional development. Stand: 21.02.20. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231160> [englisch].

US-SAUDI ARABIAN BUSINESS COUNCIL 2020: Budget review. Stand: 22.02.2020. URL: <https://us-sabc.org/saudi-arabia-2020-budget-review/> [englisch].

VISION 2030 - KINGDOM OF SAUDI ARABIA 2017: Strategic Objectives and Vision Realization Programs. Stand: 05.02.2020. URL: <https://vision2030.gov.sa/sites/default/files/vision/Vision%20Realization%20Programs%20overview.pdf> [englisch].

WORLD ECONOMIC FORUM 2017: The Future of Jobs and Skills in the Middle East and North Africa - Preparing the Region for the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum. Genf. Stand: 20.02.2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_FOJ_MENA.pdf [englisch].

WTO 2018a: Trade Facilitation Agreement - Ratification List. World Trade Organization - Trade Facilitation Agreement Facility. Stand: 17.02.2020. URL: <http://www.tfafacility.org/ratifications> [englisch].

WTO 2018b: Trade facilitation — Cutting “red tape” at the border. World Trade Organization. Stand: 17.02.2020. URL: https://www.wto.org/english/tratop_e/tradfa_e/tradfa_introduction_e.htm. [englisch].

ZEIT ONLINE 12/2019: Gipfel in Riad. Stand 20.12.2019. URL: <https://www.zeit.de/politik/ausland/2019-12/g20-gipfel-riad-saudi-arabien-praesidentschaft-vorsitz>

ZEVA 2018: Report on the Accreditation of Study Programmes at Technical Trainers College, Riyadh, Saudi Arabia. Stand: 27.01.2020. URL: https://www.zeva.org/fileadmin/Downloads/Berichte_Internationale_Verfahren/1192-xx-2_Accreditation_Report_TTC_Riyadh_2018_03_09_final.pdf



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

Tel. 0228 107-1745
Fax 0228 107-2895

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