

Der berufliche Bildungsbedarf in Indien

Markteintrittschancen und Handlungsorientierungen für deutsche Anbieter beruflicher
Weiterbildungsdienstleistungen in Indien

Kurzanalyse im Auftrag der Arbeitsstelle iMOVE beim Bundesinstitut für Berufsbildung

Berlin, November 2006

Einleitung:

Warum Indien?

Wenn deutsche Anbieter von beruflichen Weiterbildungsdienstleistungen sich informieren und orientieren, auf welchen internationalen Märkten sich heute die besten Entwicklungschancen bieten werden sie in den Medien und auch in der Fachpresse unweigerlich nicht nur auf China, sondern auch auf Indien stoßen. Seitdem die dort vor ca. 15 Jahren angeschobenen wirtschaftlichen Reformen beginnen Ergebnisse zu zeigen und Indien Wachstumsraten von 8-10 % jährlich ausweist übertreffen sich die Analysten und Experten in ihren Voraussagen über die Zukunft Indiens als „wirtschaftliche Weltmacht“, die heute noch über einen bescheidenen Anteil von 0,85 % am Welthandel verfügt.

„Statt mit Gurus, Slums und Schlangenbeschwörern macht Indien auf ein Mal als Technologienation Schlagzeilen, die Europa hochwertige Arbeitsplätze streitig macht“ schreibt Handelsblatt-Korrespondent Oliver Müller und prophezeit gar den Aufstieg Indiens zu einer „Supermacht unter den Wissensgesellschaften“. ⁽¹⁾ Weitere Informationen wie über die „etwa eine halbe Million gut ausgebildeter Techniker und Ingenieure“, die jedes Jahr von indischen Universitäten abgehen ⁽²⁾ lassen Indien eher als harten Konkurrenten auf dem internationalen Bildungsmarkt denn als Zielregion für eigene Marketingaktivitäten erscheinen.

Wer sich aber von solchen Aussagen nicht entmutigen lässt und seine Recherchen fortsetzt stößt dann bald immer wieder auf die Aussagen vor allem deutscher Unternehmer in Indien über einen „Facharbeitermangel“ beim Aufbau von Fertigungen in diesem Land.

Angesichts des in 2005/06 auf magere 32 % geschrumpften Anteils des indischen Werkzeugmaschinenbaus am eigenen Inlandmarkt beklagt selbst der Präsident der Indian Machine Tools Manufacturers Association eine „sich zwar verbessernde, aber oftmals noch mangelhafte Qualität einheimischer Produkte“⁽³⁾, bei denen die – nach den Medienberichten – auch von deutschen Unternehmen so begehrten indischen Ingenieure offenbar noch keinen Durchbruch geschafft haben.

Ein etwas differenzierterer Blick hinein in die indische Wirtschaft – und Gesellschaft – scheint also angebracht, insbesondere unter dem Aspekt, ob sich dort für deutsche Weiterbildungsdienstleister mit ihren praxisorientierten Angeboten Chancen auftun.

Was die enthusiastischen Zukunftsprophezeiungen oft ausblenden liest sich dann z.B. im Jahreswirtschaftsbericht 2005 der Deutschen Botschaft in New Delhi so: „Obwohl die indische Wirtschaft in Teilbereichen wie der Informationstechnologie oder der Pharmazie und die indische Forschung etwa in der Raumfahrt oder Biotechnologie in die internationale Spitzenklasse aufgestiegen ist hat das allgemeine Wirtschaftswachstum der vergangenen 15 Jahre das Land nicht aus der Gruppe der Entwicklungsländer herausgebracht. Etwa ein Viertel der über einer Milliarde Menschen in Indien (22 %) lebt unterhalb der (offiziellen – J.M.) Armutsgrenze und muss mit weniger als einem US-\$ auskommen. Mehr als ein Viertel aller Inder sind Analphabeten. Über zwei Drittel der Inder leben auf dem Land, zum Teil unter mittelalterlichen Bedingungen....“ ⁽⁴⁾

Weiteren Aufschluss über die Situation in Indien jenseits der glitzernden Fassaden der internationalen Softwarekonzerne gibt der Jahresbericht 2005/6 des indischen Arbeitsministeriums. Demzufolge gehören von den vom Ministerium erfassten 397 Mio Arbeitern Indiens lediglich 28 Mio zum so genannten „organisierten Sektor“. Der „nicht organisierte Sektor“ (in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit verschämt „informeller Sektor“ genannt) erfasst demgegenüber 369 Mio Arbeiter, wovon ca. 41 Mio in der verarbeitenden Industrie, 17 Mio in der Bauwirtschaft und immerhin 37 Mio im Dienstleistungsgewerbe (Handel, Transport, Kommunikation & Services) tätig sind⁽⁵⁾ Merkmale des „nicht organisierten Sektors“: unsichere, meist nur saisonale Anstellungsverhältnisse ohne Absicherung, sozial unterversorgt, geringer Bildungsstand...

Die „Modernisierung Indiens“ im Gefolge der „Globalisierung“ hat also offenbar erst wenige Sektoren wie die IT-Branche erfasst. So wie China sich zunächst als die „verlängerte Werkbank“ der westlichen Industrienationen etablieren konnte gelang es Indien, sich als „erweitertes Softwarelabor“ zu präsentieren, in dem die in der Tat talentierten, hoch motivierten und gut ausgebildeten Absolventen indischer akademischer Bildungsinstitute wie der Indian Institutes of Technology (IITs) für einen Bruchteil des Gehaltes ihrer westlichen Kollegen die Gewinne vor allem westlicher Softwareunternehmen und Kunden mehren.

Die verarbeitende Industrie Indiens, die 2005/6 immerhin 26 % zum Bruttoinlandsprodukt beitrug (2004/5: noch 24 %) und ein Wachstum von 9,0 % auswies ist demgegenüber – siehe die oben beschriebene Lage des Werkzeugmaschinenbaus – seit dem Beitritt Indiens zur WTO Ende der 90er Jahre offenbar noch nicht so gut auf den internationalen Wettbewerb eingestellt.

Die Ursachen dafür sind sehr vielschichtig. Sie liegen – um nur einige zu nennen – z.B. in der „Wirtschaftsgeschichte“ des seit 1947 unabhängigen Indiens, das sich bis zum Beginn der Reformen 1991 von der Weltwirtschaft abschottete und dadurch wichtige wirtschaftliche Wachstumsfaktoren verkümmern ließ. Sie liegen gleichermaßen in dem Umstand, dass die stark mittelständisch geprägte indische Industrie die hohen Investitionen zur Einführung moderner Technologien nur bedingt aufbringen kann (so sind z.B. ca. 50 % der Importe von Werkzeugmaschinen Gebrauchsmaschinen!) ⁽⁶⁾ ebenso wie in ihrer ausgeprägten Binnenmarktorientierung, in der internationale Wettbewerbsfaktoren noch eine untergeordnete Rolle spielen. Nicht zu unterschätzen ist dabei auch das tradierte gesellschaftliche Hierarchiedenken, in dem „Bildung“ von „Handarbeit“ strikt voneinander getrennt wird – aber darauf soll später zurückgekommen werden.

Ebenso vielschichtig ist auch das heutige Bild der indischen Industrie, in der hochmoderne Unternehmen, die mit importierter Technologie arbeiten, neben Unternehmen bestehen, in denen primitive Handarbeit wie im Europa des ausgehenden 19. Jahrhunderts dominiert. Eines haben sie aber bis heute gemeinsam: den im Vergleich zu deutschen oder europäischen Unternehmen weit geringeren Ausbildungsstand der Facharbeiter und Angestellten, die oft nur 15 oder 20 % der Produktivität ihrer deutschen Kollegen erreichen und in punkto Qualität erheblichen Nachholbedarf haben ⁽⁷⁾ – womit wir bei dem eigentlichen Thema wären.

Bildung und berufliche Bildung in Indien – Stand und Herausforderungen

Bildung – „Education“ – ist in Indien traditionell ein hohes Gut – und ein Privileg. Einst „Markenzeichen und Alleinstellungsmerkmal“ der oberen Kaste der Brahmanen als Träger von Bildung und Wissen war – und ist – die „Education“ zugleich auch soziales Abgrenzungsmerkmal zu denen, die „nur“ Handel treiben oder körperliche Arbeiten verrichten (und erst recht zu denen, die keinen Platz in der hierarchischen Kastengesellschaft fanden...)

Der Erwerb von Bildung ist daher in Indien – wie auch in anderen Gesellschaften – **DER** Weg zum sozialen Aufstieg, der im modernen Indien zunehmend auch „sozial unterprivilegierten“ Schichten geöffnet wurde.

Vor diesem Hintergrund entstanden in Indien auf der Ebene der akademischen Bildung bis heute 342 universitäre Bildungseinrichtungen und ca. 17.000 Colleges, an denen 2004/5 ca. 9,954 Mio Studenten eingeschrieben waren. ⁽⁸⁾

Darunter befinden sich auch viele Institute wie die „Indian Institutes of Technology“, die sich mittlerweile einen guten internationalen Ruf erarbeitet haben und eine begehrte „Personalquelle“ für internationale Unternehmen geworden sind.

Diese höheren akademischen Bildungseinrichtungen sind – wenn nicht sogar ein Auslandsstudium angestrebt wird – Ziel und „Traum“ indischer Jugendlicher, verspricht doch ein akademischer Abschluss nicht nur soziale Anerkennung, sondern auch einen gut bezahlten Job. Dementsprechend hart wird auch daran gearbeitet, um die Zulassungsvoraussetzungen für ein solches Studium zu erfüllen, denn die Konkurrenz ist groß.

54 % der ca. 1,1 Milliarden Inder sind jünger als 25 Jahre, ein Drittel der Bevölkerung sogar unter 15 Jahren. Die von vielen als „Wachstumsfaktor“ wahrgenommene junge Bevölkerung Indiens erweist sich hier gleichzeitig als kaum zu bewältigende Herausforderung, denn für die derzeitig ca. 122 Mio Schüler an Grund- und Mittelschulen stehen in der Perspektive 2,5 – bis 3 Mio Studienplätze jährlich zur Verfügung. Welche Chancen haben also diejenigen, denen auf Grund ihrer sozialen Herkunft und/oder ihrer Leistungsfähigkeit der Weg einer akademischen Bildung versperrt ist?

Bereits seit den ersten Jahren der Unabhängigkeit wurde in Indien ein im Wesentlichen staatlich organisiertes und finanziertes System für die berufliche Erstausbildung geschaffen und ständig weiter entwickelt. Ursprünglich als unabdingbarer Bestandteil der Industrialisierungspolitik des einst agrarisch geprägten Indien hat es – wie die o.g. akademischen Bildungsinstitute – einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen (und sozialen!) Entwicklung Indiens geleistet – steht aber heute völlig neuen Anforderungen gegenüber.

Demgegenüber hat es innerhalb der indischen Industrie – im staatlichen ebenso wie im privatwirtschaftlichen Bereich – kaum nennenswerte Bestrebungen gegeben, sich mit Fragen der beruflichen Ausbildung auseinanderzusetzen; dies wurde primär der Verantwortung des Staates überlassen. Erst nachdem im Verlauf der wirtschaftlichen Öffnung Indiens nach 1991 auch für die indischen Unternehmen Faktoren wie Produktivität und Qualität anfangen eine Rolle zu spielen hat man begonnen, sich Fragen der beruflich orientierten Aus- und Weiterbildung zu widmen. (mehr dazu im nächsten Abschnitt)

So ist heute die staatliche „berufliche Bildungslandschaft“ in Indien von verschiedenen Elementen geprägt, die unterschiedlichen Behörden zugeordnet sind.

Den größten Anteil haben dabei die insgesamt 5.114 so genannten „Industrial Training Institutes“ (ITIs, davon 1.896 staatliche und 3.218 privatisierte) die von den Landesregierungen finanziert werden, aber unter fachlicher Leitung des „Directorate General of Employment & Training“ im Arbeitsministerium stehen. Dort werden jährlich etwa 742.000 „Ausbildungsplätze“ in insgesamt 98 handwerklichen und industriellen Berufsbildern angeboten, die in jeweils 1 – 2 jährigen Kursen vermittelt werden. ⁽⁹⁾

Obwohl die in den ITIs angebotene Ausbildung in den Unternehmen nicht sonderlich geschätzt wird ⁽¹⁰⁾ bewerben sich in den jährlichen Ausschreibungen in einigen Regionen teilweise mehrere hundert Bewerber auf einen Ausbildungsplatz, denn schließlich sind die ITIs eine der wenigen Quellen für eine beruflich orientierte Bildung.

Dass die Ausbildung in den ITIs nicht mehr den Erwartungen und den Anforderungen der Unternehmen entspricht hat man auch in der Regierung seit langem erkannt. Insbesondere die Praxisferne, die nicht ausreichende Ausbildung der Lehrer und Ausbilder sowie die oft veraltete Ausstattung stehen dabei im Mittelpunkt der Anstrengungen zur Modernisierung, die insbesondere hinsichtlich der Ausstattung in den vergangenen Jahren z.T. mit Unterstützung der Weltbank unternommen wurden. Die begrenzten finanziellen Ressourcen des von einem ständigen massiven Staatsdefizit geplagten Indien setzen dabei jedoch immer wieder enge Grenzen. Noch wenig Aufmerksamkeit wird dabei dem Umstand geschenkt, dass die Defizite der Ausbildung in den ITIs (sowie den später beschriebenen Einrichtungen) nicht allein durch eine modernere Ausstattung überwunden werden können. Die oft nicht hinreichende naturwissenschaftlich-technische Vorbildung der „Auszubildenden“, die unzureichende Ausbildung der Ausbilder oder die Theorielastigkeit der (in der Regel veralteten) Lehrpläne sind dabei einige der z.T. noch nicht ausreichend erkannten Ursachen.

Eine zweite Säule der beruflichen Bildung wird vom „Department of Higher Education“ des Ministeriums für „Human Resource Development“ (MHRD) betreut. Dieser Behörde unterstehen insgesamt 357 so genannte „Industrial Training Institutes“ mit einer Ausbildungskapazität von ca. 155.000 Plätzen. Dort werden in 1-2 jährigen Kursen Ausbildungen in 32 industriellen und 22 handwerklichen Berufen durchgeführt.

Ebenso wie auch dem Arbeitsministerium unterstehen dem Department of Higher Education eine Vielzahl von nachgeordneten Einrichtungen, die sich mit theoretischen Fragen der Berufsbildung, der Aus- und Weiterbildung von Lehrern, der Bildungsforschung bzw. auch mit der Ausbildung von bestimmten sozialen Zielgruppen wie Frauen, Angehörige von benachteiligten Schichten etc. befassen. Diese können hier nur pauschal erwähnt werden, werden aber in den späteren Überlegungen eine Rolle spielen. ⁽¹¹⁾

Noch akzentuierter als das Arbeitsministerium setzt sich diese Behörde mit den Unzulänglichkeiten der derzeitigen beruflichen Bildung in Indien auseinander und zeigt aus ihrer Perspektive auch konkrete Schritte zur Veränderung auf. Neben der Überarbeitung der Ausbildungsinhalte, einer stärkeren inter-institutionellen Zusammenarbeit oder Modernisierung der Lehr- und Ausbildungsmethoden werden dabei auch Schritte zu einer Integration praktischer Ausbildung und zur stärkeren Zusammenarbeit mit der Industrie angemahnt. ⁽¹²⁾

Allein beim Anmahnen ist es jedoch auch beim MHRD nicht geblieben. Insbesondere mit finanzieller Unterstützung der Weltbank ist – neben einer Vielzahl anderer, z.T. auf der Ebene der Landesregierungen (Unionsstaaten) durchgeführter regionaler

Projekte – das TECHNICAL EDUCATION QUALITY IMPROVEMENT PROGRAMME (**TEQIP**) ins Leben gerufen worden. Es zielt vor allem auf die Verbesserung der Ausstattung von Leiteinrichtungen der Berufsbildung zur Ausbildung von Ausbildern ab, widmet sich in seiner nunmehr 4. Phase auch zunehmend der Qualifizierung der dort tätigen Lehrkräfte. ⁽¹³⁾

Finanziert werden diese Programme vor allem aus nationalen Mitteln und mit Unterstützung von internationalen Geberorganisationen. Bilaterale Entwicklungshilfe – dieser Gedanke soll hier bereits eingeflochten werden – spielt bei den Modernisierungsprogrammen der Regierung so gut wie keine Rolle mehr. Bereits seit 2002/3 werden Maßnahmen der zwischenstaatlichen Entwicklungszusammenarbeit in der beruflichen Bildung – u.a. auch mit Deutschland – nicht neu aufgelegt. Demgegenüber leistet Indien mittlerweile – seinem neuen internationalen Selbstverständnis folgend – selbst Entwicklungshilfe in diesem Feld und hat dazu eine eigene staatliche Consulting-Organisation geschaffen.

Die „dritte Säule“ der staatlich organisierten Berufsbildung Indiens ist schließlich das bereits seit 1961 auf gesetzlicher Grundlage durchgeführte „Apprenticeship Training Programme“. In diesem auf Grundlage einer „freiwilligen Mitwirkung“ von Unternehmen basierenden Programm waren jedoch nach den jüngsten verfügbaren Zahlen in 2002 lediglich 36.719 „Ausbildungsstellen“ von (vor allem staatlichen) Unternehmen gemeldet, von denen 26.552 (72 %) „besetzt“ waren ⁽¹⁴⁾ – insofern kann dieses Programm in der Betrachtung eher vernachlässigt werden, obwohl es mit seinem Ansatz der Einbindung von Unternehmen durchaus einen höheren Stellenwert einnehmen sollte.

Dieses „Schattendasein“ des „Apprenticeship Training Programme“ verdeutlicht gleichzeitig das (noch) geringe Interesse und Engagement der Wirtschaft in der beruflichen Bildung.

Schätzungen zufolge sollen es gerade 2-3 % der indischen Unternehmen sein, in denen berufliche Aus- oder Weiterbildung in nachhaltiger Form durchgeführt wird. DAS dabei herausragende Beispiel ist die Firma MICO BOSCH, die bereits 1951 mit der Fertigung von (qualitativ hochwertigen) Zündkerzen in Indien begann – und mit der deutschen Fertigungstechnologie auch eine dual organisierte betriebliche Berufsbildung einführte, die sicher nicht unwesentlich zu der heutigen technologischen Spitzenstellung von „Bosch India“ beitrug.

Dies soll jedoch nicht bedeuten, dass „berufliche Aus- und Weiterbildung“ – oder „beruflich orientierte Bildung“ – insbesondere im privatwirtschaftlichen Bereich Indien keine Rolle spielt. Dabei überlagern sich heute mehrere Faktoren, die dazu führen, dass sich auch Unternehmen und Verbände zunehmend mit diesem Thema beschäftigen.

Äußerst nachhaltig wirkt dabei der vor allem auf die verarbeitenden Unternehmen einwirkende Wettbewerbsdruck, der sich verstärkt seit dem Beitritt Indiens zur WTO Ende der 90er Jahre entfaltet. Gezwungen zur Rationalisierung und Verbesserung der Qualitätsstandards – bei gleichzeitiger Einbindung in die weiterhin rigide Arbeitsmarktpolitik der Regierung, die bei Betriebsgrößen ab 100 Mitarbeitern Kündigungen praktisch unmöglich macht – haben die Unternehmen nur wenige

Optionen. Einer der oft praktizierten Wege ist, bei Nutzung der „natürlichen Fluktuation“, die verbleibenden Mitarbeiter zu qualifizieren und zu trainieren. „Multiskilling“ und „Skill Development“ sind die Schlagwörter, mit dem die Defizite der bestehenden beruflichen Bildung ausgeglichen werden sollen – und mit denen die sehr selbstbewusste Zielstellung verbunden wird, Indien zur „Skill Capital of the World“ zu machen, wie es die Confederation of Indian Industry (CII) bereits 2004 ankündigte. ⁽¹⁵⁾

Einige der größeren indischen Unternehmensgruppen sind dementsprechend auch bereits dazu übergegangen, „innerbetriebliche Weiterbildungen“ durchzuführen, die sich – z.T. didaktisch noch wenig hinterfragt – mit unmittelbaren Problemstellungen wie der Einführung neuer Fertigungen oder Produkte oder der Anwendung von „Qualitätsmanagementprogrammen“ befassen. Damit zeichnet sich insgesamt eine wachsende Bewusstheit über die Notwendigkeit beruflicher Aus- und Weiterbildung in der Industrie ab.

Es sind oft aber nicht nur rein „wirtschaftliche“ Erwägungen, die in Indien Ausgangspunkt von beruflichen Bildungsprojekten und –initiativen sind. Nicht ungewöhnlich ist, dass soziales Engagement und altruistische Erwägungen von Unternehmern Ausgangspunkt für die Einrichtung von Bildungseinrichtungen waren, die sich zum Teil auch mit Inhalten aus der beruflichen Bildung befassen. Vor diesem Hintergrund sind in Indien in den letzten Jahren einige von Unternehmen finanzierte „überbetriebliche Ausbildungszentren“ entstanden, in denen – z.T. mit (marginaler) ausländischer Unterstützung wie der Entsendung von CIM-Experten aus Deutschland – moderne berufliche Bildung mit einem hohen Praxisbezug erbracht wird. Obwohl die Befriedigung des eigenen Fachkräftebedarfs der Unternehmen zwar dabei im Vordergrund stehen bilden diese durchaus auch „über den eigenen Bedarf hinaus“ aus und haben sich in ihren Regionen als durchaus anerkannte Kompetenzzentren etabliert. Die Grenzen zwischen „beruflicher“ und „akademischer“ Bildung sind dabei aber oft sehr durchlässig, wie z.B. bei den Plänen der „Reliance Group“, einer der größten börsennotierten Unternehmensgruppen Indiens, eine eigene „Corporate University“ aufzubauen, die sich vor allem auf die Ausbildung in IT-Berufen konzentrieren soll.

Das Bild wäre nicht komplett, wenn man nicht auch die in den letzten Jahren sehr belebte Privatschullandschaft Indiens berücksichtigen würde. Diese erlebt auf Grund der unzureichenden Anzahl und oft mangelhaften Qualität der staatlichen Bildungsangebote in den letzten Jahren einen immensen Nachfrageschub. Finanziell zusätzlich befeuert wurde ihre Entwicklung durch eine Entscheidung der Regierung zur „Legalisierung“ der gewaltigen Mengen des „Schwarzgeldes“. Dieses durfte straffrei unter der Bedingung deklariert werden, dass es in gemeinnützigen und wohltätigen Einrichtungen investiert wird – und floss in nicht unerheblichem Maß auch in die Gründung bzw. Erweiterung von privaten Bildungseinrichtungen, die oft in Form von „Vereinen“ oder Stiftungen organisiert sind.

Obwohl bei diesen Einrichtungen eine klare Trennung von Allgemeinbildung und beruflich orientierter Bildung nicht immer erkennbar ist finden sich in den Programmen dieser Schulen und Colleges oft beruflich orientierte Angebote, die z.T. mit praktischen Trainings und Unternehmenspraktika untermischt sind und sich an internationalen Standards und Methoden orientieren. Neben auch in Indien beliebten Themen wie z.B. dem Hotelmanagement finden auch zunehmend technisch orientierte Inhalte Eingang in die Curricula. Diese werden dabei oft „akademisch aufgewertet“, um den Erwartungen der „Kunden“ – also den zahlenden Eltern der Studenten – nach einem „hochwertigen Abschluss“ entsprechen zu können.

Kapitel II:

Möglichkeiten und Grenzen für deutsche Weiterbildungsanbieter und ihre Zielgruppen

Die indische „Berufsbildungslandschaft“ bietet also – wie das in einem intensiven Wandlungsprozess stehende Land insgesamt – ein recht vielschichtiges Bild aus sich überlagernden – überkommenen und modernen – Elementen. Das macht es einem mit Indien weniger vertrauten Betrachter nicht unbedingt leicht, dort nachvollziehbare Ansatzpunkte für das eigene Handeln zu finden.

Im Folgenden soll daher der Versuch unternommen werden, für Anbieter von beruflichen Weiterbildungsdienstleistungen aus Deutschland gedankliche Ansatzpunkte für mögliche Markteintrittsstrategien in Indien zu entwickeln. Dabei kann es nicht nur bzw. nicht vorrangig darum gehen, Indische „Studenten“ bzw. Schüler für die Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen in Deutschland zu akquirieren. Abgesehen davon, dass dies schon aus finanziellen Erwägungen für die Mehrzahl potenzieller indischer „Teilnehmer“ nicht möglich wäre schränkt das seit Anfang 2005 geltende Aufenthaltsrecht den Spielraum für die Wahrnehmung beruflicher Bildungsangebote für Nicht-EU-Ausländer in Deutschland leider zusätzlich ein.

Gedanklicher Ausgangspunkt sollte demgegenüber eher die Zielstellung sein, sich mittel- bzw. langfristig als Anbieter auf dem indischen beruflichen „Weiterbildungsmarkt“ zu etablieren, dazu eigene Strategien und kooperative Beziehungen zu entwickeln.

Der Hintergrund der deutschen beruflichen Weiterbildungslandschaft bietet dazu auch in Indien eine gute Basis: die in Deutschland – vor allem in dem System der dualen und betrieblich orientierten Aus- und Weiterbildung – entwickelten Inhalte und Methoden stellen (trotz gelegentlicher und z.T. berechtigter Kritik am „Dualen System“) weiterhin international führende Standards der beruflichen Bildung dar, die insbesondere in den modernen technischen Berufen den Vergleich selbst mit internationalen akademischen Abschlüssen nicht scheuen müssen. Insbesondere die Orientierung auf die Bedürfnisse der Unternehmen, die äußerst hohe Praxisrelevanz, stellen dabei ein wichtiges „Alleinstellungsmerkmal“ des „Training made in Germany“ dar.

Es ist exakt dieses Merkmal, das in praktisch allen Elementen der beruflichen Bildungsstruktur in Indien zu wenig bzw. gar nicht ausgeprägt ist – und das gleichzeitig ein wichtiger Schlüssel für ihre angestrebte nachhaltige Modernisierung ist.

Prinzipiell wären damit Akteure aus allen der im Kapitel I beschriebenen Sektoren als „Nachfrager“ und Ansprechpartner definierbar. Positiv zu Buche schlägt dabei, dass die deutsche Berufsbildung in Indien nach wie vor einen guten Ruf als „Rückgrat der deutschen Wirtschaft“ genießt, auch wenn sich die meisten der (potenziellen) indischen Partner kein detaillierteres Bild von ihr machen können. Grundsätzlich „stehen die Türen offen“ – wichtig ist, nun auch die Korridore und Räume hinter diesen offenen Türen zu erkunden und ihre Bewohner kennen zu lernen.

Auf der staatlichen Ebene spielte die Entwicklungszusammenarbeit zwischen Deutschland und Indien im Bereich der beruflichen Bildung über viele Jahre eine bedeutende Rolle. Als „Unterauftragnehmer“ der auf deutscher Seite mit dieser Aufgabe schwerpunktmäßig betrauten „Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit“ (GTZ) hatten deutsche Anbieter beruflicher Weiterbildung daher immer wieder einmal eine Chance, über die Beteiligung an GTZ-Ausschreibungen Aufträge und Projekte in Indien zu akquirieren und sich damit auch einen Zugang zu diesem Land zu erarbeiten.

Nachdem von indischer Seite diese Zusammenarbeit seit einigen Jahren nicht mehr fortgeschrieben wird, dieses „Fenster“ geschlossen ist, stellt sich die Frage, wie diese „Zielgruppe staatliche Berufsbildungseinrichtungen Indiens“ angesprochen und bearbeitet werden kann.

Grundsätzlich – und damit soll bereits ein Gedanke des folgenden Kapitels vorweggenommen werden – ist es dazu erforderlich, dass sich die „deutsche Weiterbildungsindustrie“ inhaltlich und strukturell darauf einstellt und vorbereitet, mit den staatlichen Entscheidungsträgern und Implementierungsorganisationen auf indischer Seite in Kontakt und in Interaktion treten zu können. Nur so kann sie sich bei der Lösung der Modernisierungsaufgaben in der beruflichen Bildung in Indien als Partner präsentieren.

Inwieweit bestehende Strukturen auf deutscher Seite wie die Arbeitsstelle „iMOVE“ beim BIBB oder die Organisation deutscher Außenhandelskammern dabei eine initiiierende Rolle spielen können bliebe zu diskutieren.

Und Inwiefern über die sich ausweitende „Bildungskoooperation“ zwischen deutschen und indischen Hochschuleinrichtungen ggf. auch eine Einbindung von Trägern beruflicher Bildungsinhalte denkbar wäre, um mit indischen Partnern „integrierte Modelle“ zu entwickeln, soll hier als Gedanke nur angestoßen werden.

Unter der Voraussetzung, dass eine solche – von den Weiterbildungsanbietern noch zu schaffende – „Marketingstruktur“ existierte wäre es durchaus realistisch, aus dieser heraus Beratungs- und Bildungsdienstleistungen für die indische Regierung zu entwickeln und zu erbringen, die vorrangig vor Ort in Indien, aber im bestimmten Umfang auch in Deutschland zu leisten wären. Beispiele aus der Vergangenheit wie eine 2004 in Deutschland durchgeführte Schulung von 39 indischen Berufsschullehrern im Rahmen eines von der Weltbank finanzierten Projektes sprechen für eine solche Erwartung.

Diese Erwartungen würden sich jedoch nicht im Selbstlauf verwirklichen.

Trotz der auf den ersten Blick guten finanziellen Ausstattung solcher Projekte wie TEQIP dürfen die Dimensionen des indischen Berufsbildungssystems nicht übersehen werden. Insofern zeigen sich schnell die finanziell engen Rahmenbedingungen der indischen Seite, die zudem auch den Auflagen der internationalen Geberorganisationen unterworfen sind – und die Weltbank z.B. investiert auch in der Berufsbildung bekanntermaßen lieber in „Stahl und Beton“, also in Ausstattung anstatt z.B. in die Weiterbildung von Lehrkräften.

Ebenso lassen sich die in Deutschland entwickelten Aus- und Weiterbildungsprogramme nicht ohne weiteres auf indische Verhältnisse übertragen (obwohl die Möglichkeit der Arbeit in der englischen Sprache viele Hürden dabei niedriger erscheinen lässt...). Hier wären also intensive Austausch- und Anpassungsarbeiten zu leisten – und vor allem auch eine immense „Überzeugungsarbeit“. Schließlich hat die „Erfolgsstory“ der indischen Wirtschaft der vergangenen Jahre im ganzen Land ein neues Selbstbewusstsein wachsen lassen, mit dem man die Lösungen für die

Entwicklungsprobleme des Landes nicht mehr unbesehen nur in den Industrieländern wie Deutschland sucht, sondern sich zunehmend auch auf die eigenen Möglichkeiten und Kräfte besinnt.

Dieses gewachsene Selbstbewusstsein ist auch eine der am schwierigsten zu nehmenden Einstiegshürden bei der zweiten und eigentlich wichtigsten „Zielgruppe“ – den indischen Unternehmen.

Gerade dort zeigen sich Mängel in der beruflichen Qualifikation am ehesten und sind am meisten spürbar wie z.B. in Qualitätsmängeln oder einer geringen Produktivität. Wie bereits beschrieben haben insbesondere die Unternehmen, die bereits auf internationalen Märkten tätig sind, begonnen, sich dem Themen „Qualitätsmanagement“ oder berufliche Weiterbildung zu widmen. Dies ist aber ein noch recht verhaltener Prozess, zumal die überwiegende Mehrzahl vor allem verarbeitender Unternehmen vorrangig auf den Binnenmarkt fixiert ist, der – trotz wachsenden Qualitätsbewusstseins – weiterhin von dem alten „Good-enough-for-India“ – Syndrom beeinflusst ist.

Gleichermaßen fällt bei ihrer tradierten hierarchischen Denkweise den indischen Unternehmern und Managern ihre Facharbeiterschaft meistens zuletzt ein, wenn es z.B. um Fragen der Qualitätssicherung geht. So ist es weiterhin die Regel, vorrangig das Führungspersonal zu (auch teuren) Qualitätsmanagementkursen zu schicken, während der oft beklagenswerte Ausbildungsstand in den Fertigungsstätten und Werkhallen nicht wahrgenommen oder nicht erkannt wird. Auf diese Situation angesprochen wird ein indischer Unternehmer regelmäßig mit Aussagen wie „our skilled workers are second to none in the world“ („unsere Facharbeiter stehen hinter niemandem in der Welt zurück“) reagieren – eine Situation, in der es dann eines hohen Einfühlungsvermögens und einer sehr nachhaltigen Argumentation bedarf, um ihn möglicherweise zu einer etwas selbstkritischeren Perspektive zu bewegen.

ABER: erstens ist der beschriebene Prozess des „Umdenkens“ in der Wirtschaft erst im Entstehen und zweitens gibt es auf dem indischen Weiterbildungsmarkt kaum Anbieter, die – wie z.B. deutsche Weiterbildungsdienstleister – in der Lage sind, unternehmens- und praxisbezogene Weiterbildungsprogramme auf technisch und didaktisch hohem Niveau zu entwickeln und durchzuführen.

Es sollte also in der Tat lohnenswert erscheinen, sich auch dieser Zielgruppe zuzuwenden, bei der zwar technisch orientierte Inhalte zunächst im Vordergrund stehen, moderne Managementthemen und spezielle Bereiche wie Logistik oder Außenhandel gleichermaßen Spielraum bieten.

Prinzipiell sehr großes Interesse an einer internationalen Zusammenarbeit – vor allem mit Partnern in Deutschland – ist im Bereich der privaten Schulen und Colleges zu finden. Dieses Interesse ist jedoch in erste Linie von dem Bestreben geprägt, über eine solche Kooperation Zugang zu modernen Inhalten und Methoden zu erlangen, sich im Wettbewerb mit dem Attribut „international“ oder „deutsch-indisch“ einen Vorteil zu verschaffen oder gar auch finanzielle bzw. technische Unterstützung zu erhalten. Die Möglichkeiten und die Bereitschaft, für Dienstleistungen deutscher Anbieter auf einer kommerziellen Grundlage Zahlungen zu leisten sind demgegenüber jedoch noch gering. Insofern sind die Spielräume deutscher Anbieter in diesem Segment eher begrenzt und wären bestenfalls längerfristig in einem gemeinsamen „Marktauftritt“ mit indischen Partnern zu finden. Da die wirtschaftlichen und rechtlichen Risiken in einem solchen Fall jedoch sehr schwer überschaubar sind sollte dieses Model eher die Ausnahme bleiben bzw. bedürfte einer sehr intensiven Vorbereitung.

Eine Frage, die insbesondere Weiterbildungsanbieter oft (und viele weiterhin an erster Stelle) stellen soll hier nicht ausgeblendet werden: Die nach den „Finanzierungen und Fördermitteln“ im Hinblick auf die beschriebenen Zielgruppen in Indien.

Wie schon im Zusammenhang mit der staatlichen Entwicklungszusammenarbeit erwähnt wird die staatlich voll finanzierte Entwicklungshilfe-Maßnahme der beruflichen Bildung in Indien eine Ausnahme bleiben. Dennoch ist es legitim, die Ausschreibungen von solchen Maßnahmen zu verfolgen und sich daran zu beteiligen. Insbesondere bei Projekten, die von der Weltbank oder der Asiatischen Entwicklungsbank gefördert werden, haben Weiterbildungsanbieter ohne erfolgreiche Referenzprojekte aber immer wieder Nachteile, da Ihnen der Nachweis der geforderten Referenzen nicht möglich ist – und oftmals die Kapazitätsauflagen die Möglichkeiten deutscher Weiterbildungsanbieter schlicht überfordern.

Um diesen „Teufelskreis“ zu durchbrechen bedarf es einerseits der Schaffung und effektiven Darstellung von Referenzen, andererseits einer intensiven „Marketingarbeit“ gegenüber den nationalen Entwicklungsorganisationen, die über die Verwendung der Mittel – im Rahmen der Vorgaben der Geberorganisationen – entscheiden. Diese Geberorganisationen entwerfen ihre Vorgaben nicht am „grünen Tisch“, sondern stützen sich dabei auf Empfehlungen der jeweiligen nationalen Agenturen. Länder wie Großbritannien, die mit ihrem „British Council“ weltweit vertreten sind, machen seit Jahren immer wieder vor, wie durch intensive Lobbyarbeit in diesen Organisationen die eigenen Bildungsanbieter in internationalen Entwicklungsprojekten in Indien platziert werden können. Hier wäre also erneut die Frage nach einer internationalen Repräsentanz der „deutschen Weiterbildungsindustrie“ zu stellen, die leider noch recht „fragmentiert“ agiert.

Dessen ungeachtet sollten Weiterbildungsanbieter – und diesen Rat erteilt auch die EU-Kommission – vor dem Blick auf die Fördermittel zunächst ihren Schwerpunkt auf die Projektentwicklung und deren Nachhaltigkeit legen.

Erst dann wenn man – z.B. mit geeigneten Partnern in Indien – langfristig ausgelegte Projekte entworfen hat, die in eine wirtschaftliche Eigenständigkeit führen, sollten geeignete Förderprogramme angefragt werden. Gute Ansatzpunkte bietet dann z.B. das Asia-Invest-Programm der EU ⁽¹⁵⁾, das gegenwärtig für 2006/7 budgetiert ist und zu dem in regelmäßigen Abständen Aufrufe zur Einreichung von Anträgen veröffentlicht werden (nächste Antragsfrist ist der März 2007) Da im Asia-Invest-Programm eine investive Eigenbeteiligung der Projektpartner erforderlich ist wäre es also vor allem für eine Kooperation mit indischen Unternehmen interessant, ggf. ein solches Projekt in Angriff zu nehmen.

Darüber hinaus bieten auch die vielfältigen deutschen Förderprogramme (Stichwort „Förderdschunzel“) durchaus Ansatzpunkte, sie im Zusammenhang mit der Indienbezogenen Projektentwicklung abzufragen. So bieten PPP-Projekte z.B. eine Möglichkeit, die finanziellen Belastungen einer Zusammenarbeit mit indischen Partnern abzufedern, wobei die differenzierten Programmauflagen der deutschen PPP-Partner durchaus auch unterschiedliche Ausrichtungen der Projekte erlauben. So ist eine Zusammenarbeit mit einem in Indien tätigen deutschen Unternehmen eine Voraussetzung dafür, ggf. eine PPP-Förderung unter dem Dach der DEG (Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft) anfragen zu können.

Auf jeden Fall ist es angebracht, auch die jeweiligen Förderprogramme der einzelnen Bundesländer abzufragen, um möglicherweise finanzielle Hilfen für ein Indien-Engagement akquirieren zu können.

Was tun?

„Machen Sie zuerst Ihre Hausaufgaben“ und „Entweder Sie kommen nach Indien ganz oder gar nicht“ überschreibt Cosima Klinger-Paul in ihrem „Business Guide Indien“ ⁽¹⁶⁾ zwei Kapitel und gibt damit einen guten Einstieg in die sehr komplexe Antwort auf diese Frage.

Der Schritt, sich international aufzustellen und „nach Indien zu gehen“ ist für einen Weiterbildungsdienstleister – wie für jedes andere Unternehmen – eine Entscheidung strategischer Natur. Sie ist mehr als die bloße Akquise von Lehrgängen mit Teilnehmern aus dem Ausland, sondern wird in der Konsequenz das gesamte Unternehmen von der Führung bis zum Mitarbeiter nachhaltig verändern. ⁽¹⁷⁾

Einem solchen Schritt sollten daher ernsthafte Überlegungen und Analysen vorausgehen, ob „Ihr Unternehmen“ einer solchen Aufgabe kräftemäßig gewachsen ist – und ob ein solcher Zielmarkt wie Indien tatsächlich auch „Ihr Ziel“ werden sollte. Bereits in dieser Phase ist es ratsam, sich auch mit den Details eines Indien-Engagements intensiv vertraut zu machen und dabei auf die Erfahrung von einschlägigen Experten zurückzugreifen.

Auf keinen Fall ist ein solches Engagement der geeignete Weg, um kurzfristig wirtschaftliche Engpässe ausgleichen zu können, sondern es erfordert neben Zeit und Arbeit auch Geld für die Finanzierung notwendiger Aufwendungen. Sowie den von Indien-Experten immer wieder empfohlenen „langen Atem“ und Geduld.

Internationale Arbeit ist „Chefsache“. Das heißt, dass sich auch die damit betrauten Führungskräfte mit der neuen Materie auseinandersetzen müssen. Die damit verbundene detaillierte „Kleinarbeit“ werden sie aber nicht allein bewältigen, brauchen also (eigene oder externe) Fachleute, die

- sich mit der Informationsbeschaffung und –auswertung befassen,
- Marktanalysen vorbereiten und Maßnahmepläne entwerfen
- die Budgetierung für die Indien-Aktivitäten planen und vorbereiten und Geschäftspläne entwerfen
- Kontakte zu deutschen und indischen Partnern aufbauen, prüfen und führen,
- ggf. eine Messebeteiligung organisieren und Förderprogramme durchforsten
- die Partnersuche in Indien (als einem der schwierigsten Parts) organisieren
- Marketingaktivitäten vorbereiten und abwickeln, Präsentationen vorbereiten
- inhaltliche und organisatorische Reisevorbereitungen treffen,
- „Kundengespräche“ inhaltlich planen und abstimmen,
- Arbeitspläne mit den eigenen Fachleuten vorbereitet und abstimmen,
- die Personalentwicklungspläne für die Vorbereitung der Mitarbeiter auf die neuen Aufgaben abstimmen
- die Durchführung der notwendigen Englisch-Weiterbildungen für die Kollegen in die Hand nehmen
- die Entsendung von Trainern und Ausbildern nach Indien vorbereiten
- den Empfang, die Unterbringung und die Betreuung von indischen Besuchern oder Kursteilnehmern in Deutschland sichern
- die finanziellen und steuerlichen Aspekte von Personalentsendungen eruieren
- die am besten geeigneten rechtlichen Rahmenbedingungen für die Arbeit in Indien prüfen
- die interkulturellen Schulungen für die Chefs und die Mitarbeiter organisieren

- die ständige Kontrolle des Projektverlaufes wahrnehmen und... und ... und.

Die Liste dieser Aufgaben ließe sich über mehrere Seiten fortführen – und wäre dennoch unvollständig. Der Teufel steckt auch hier im Detail – und einen „Königsweg“ oder Allgemeinrezepte gibt es nicht, denn schließlich ist Ihr Unternehmen mit seinen Mitarbeitern ein „Unikat“, ebenso wie die Aufgaben mit und in Indien von vielen Faktoren beeinflusst werden.

Einige Tipps lassen sich dennoch geben:

Lesen Sie viel!

Für die Beschäftigung mit Indien benötigen Sie neben den aktuellen Informationen viel „Hintergrundwissen“, um erstere richtig einordnen und werten zu können. Auch wenn die Zeit knapp bemessen ist lohnt es sich, ein Buch über die jüngere Geschichte oder die kulturellen „Eigenheiten“ der Inder zu lesen. Auch die Indien-Belletristik bietet dafür viel. Die aktuelle „Beraterliteratur“ ist ein Muss – aber auch dabei sind Missgriffe nicht ausgeschlossen. Beschaffen Sie sich Fachzeitschriften, recherchieren Sie regelmäßig auf den einschlägigen Homepages wie der Bundesagentur für Außenwirtschaftsinformation bfai, dem Außenwirtschaftsportal iXPOS des Wirtschaftsministeriums, des Auswärtigen Amtes, der indischen Botschaft in Berlin, der indischen Regierung oder der Arbeitsstelle iMOVE beim BIBB. Google hält übrigens ca. 5.580.000 Einträge zu Indien vor, vom CIA-Factbook bis zu Kochrezepten.

Holen Sie sich professionellen Rat!

Wenn Sie dann fürchten, den Überblick verloren zu haben können Ihnen Fachleute dabei helfen, die Orientierung wieder zu finden. Auch wenn solche Beratungen kostenpflichtig sein sollten – sparen Sie hier nicht an der falschen Stelle. Schon das Vermeiden von Fehlern kann die Beratungsgebühren mehrfach aufwiegen, ebenso wie die Nutzung von Kontakten und Verbindungen Ihre wertvolle Zeit sowie Reise- und Flugkosten sparen kann.

Nutzen Sie Netzwerke!

Die deutsche Wirtschaft ist seit Jahrzehnten in Indien gut aufgestellt und verfügt über immense Erfahrungen im Indien-Geschäft. Diese können über Institutionen wie die Deutsch-Indische Handelskammer oder den Ostasiatischen Verein (Adressen im Anhang...) zugänglich gemacht werden. Dort finden Sie Hintergrundinformationen, Ansprechpartner und „Erfahrungsträger“. Soviel sollten Ihnen die Mitgliedsbeiträge wert sein. Schließlich liegen hier auch die Ebenen, auf denen die Präsenz der deutschen Weiterbildungsindustrie in Ländern wie Indien verbessert werden kann.

Fangen Sie bald an,

denn schließlich wartet man auch in Indien nicht auf „die Deutschen“, während vor allem Bildungsanbieter aus dem Angelsächsischen bereits vor Ort agieren.

Und: Lernen Sie Geduld, ohne die Sie in Indien nicht erfolgreich werden.

Fußnoten / Quellenhinweise

- (1) vgl. Oliver Müller, „Wirtschaftsmacht Indien“, Carl-Hanser-Verlag, 2006
- (2) vgl. „Indien - Potentiale und Grenzen des Wachstums“, Bericht von OAV Regionalmanagerin Ruth Schneider, FAZ Jahrbuch Außenwirtschaft 2005 u.a. Quellen
- (3) vgl. Norbert Finkel (bfai), „Werkzeugmaschinen in Indien: Ausländer beherrschen den Markt“, in „Asia Bridge“, 11/2006
- (4) „Jahreswirtschaftsbericht Indien, Teil I“, deutsche Botschaft in Indien, 2005
- (5) Government of India, Ministry of Labour, Annual Report 2005/6, Fundstelle <http://labour.nic.in>
- (6) Vgl. Norbert Finkel, a.a.O.
- (7) Vgl. „Sourcing in Indien – hohe Motivation, geringe Qualität“, in „Asia Bridge“, 05/2001
- (8) Zahlenangaben nach „Government of India, Ministry of Information and Broadcasting“, „India 2006 – A Reference Annual“. S. 247
- (9) Vgl. Government of India, Ministry of Labour, Annual Report 2005/6, a.a.O.
- (10) So bemerkte u.a. ein Vertreter eines großen staatlichen Unternehmens („National Thermal Power Corp.“) 2004 in einem Gespräch mit dem Autor zu den ITI-Absolventen, „first they have to unlearn what they learned in the ITIs before they can be employed properly...“
- (11) Detaillierte Angaben zu den einzelnen nachgeordneten Einrichtungen der beiden Ministerien für Arbeit bzw. für Bildung finden sich in den Internetauftritten unter <http://labour.nic.in> bzw. <http://education.nic.in>
- (12) Der vollständige Text des 11 Punkte umfassenden „Modernisierungskataloges“ ist auf der Homepage des MHRD verfügbar unter <http://education.nic.in>
- (13) Weitergehende Informationen zum TEQIP sind im Internet zu finden unter <http://www.nitc.ac.in/nitc/teqip.jsp> bzw. http://www.npiu.nic.in/project_tech4.htm
- (14) Vgl. Jahresbericht 2005/6 des Department of Higher Education, a.a.O.
- (15) Weitergehende Informationen unter <http://ec.europa.eu/europeaid/projects/asia-invest/html2002/main.htm>
- (16) Cosima Klinger-Paul, „Business Guide Indien / Ohne Chaos keine Schöpfung“, Deutscher Wirtschaftsdienst 2006

- (17) Vgl. hierzu auch Ulrich Krystek/Eberhard Zur, „Handbuch Internationalisierung. Globalisierung – eine Herausforderung für die Unternehmensführung“, Berlin und Heidelberg 2002

Wichtige Organisationen und Ansprechpartner

Deutsch-Indische Handelskammer
Citadellstraße 12
40213 Düsseldorf
duesseldorf@indo-german.com
www.indo-german.com

Ostasiatischer Verein e.V
German-Asia-Pacific Business Association
Bleichenbrücke 9
20354 Hamburg
Ansprechpartner: Barbara Schmidt-Ajayi
Regionalmanagerin Indien – Südasien
schmidt-ajayi@oav.de
www.oav.de

Rödl & Partner (insbesondere für Beratung in Rechtsfragen)
Äußere Sulzbacher Straße 100
90491 Nürnberg
Ansprechpartner: Frau Seema Bhardwaj-Lamprecht
seema.bhardwaj-lamprecht@roedl.de
www.roedl.de

Literaturhinweise

Die in Deutschland und international heute verfügbare Literatur zu Indien ist inzwischen sehr vielfältig. In dieser Übersicht sollen daher nur wenige aktuelle Titel empfohlen werden, die für einen „Indien-Anfänger“ hilfreich sein können, sich mit diesem Land, seiner Geschichte, Kultur und Wirtschaft ein wenig vertraut zu machen.

- Cosima Klinger – Paul, „Business Guide Indien“ – Ohne Chaos keine Schöpfung
- Dietmar Rothermund, „Geschichte Indiens“ – vom Mittelalter bis zur Gegenwart
- Harald Müller, „Weltmacht Indien“ – wie uns der rasante Aufstieg herausfordert
- Olaf Ihlau, „Weltmacht Indien“ – die neue Herausforderung des Westens
- Olliver Müller, „Wirtschaftsmacht Indien“ – Chance und Herausforderung für uns
- „Weltmacht Indien“, in „Internationale Politik“, Zeitschrift der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik, Oktober 2006
- Sudhir und Katharina Kakar, „Die Inder“ – Porträt einer Gesellschaft
- Shashi Tharoor, „India – from midnight to the millenium and beyond“.
- Monatliche Fachzeitschrift „Asia Bridge“, Herausgeber Dow Jones News GmbH, www.asia-bridge.com