Marktstudie Indien

für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung

iMOVE®

TRAINING – MADE IN GERMANY

EINE INITIATIVE VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Marktstudie Indien

für den Export beruflicher Aus- und Weiterbildung

iMOVE®

TRAINING – MADE IN GERMANY

Impressum

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

Projektleitung: Dr. Thorsten Mrosek

iMOVE (International Marketing of Vocational Education) ist eine Initiative vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zur Förderung des Exports deutscher beruflicher Aus- und Weiterbildung. Deutschen Anbietern hilft iMOVE mit einem umfangreichen Serviceangebot bei der Erschließung internationaler Märkte. Mit der Marke „Training – Made in Germany“ wirbt iMOVE im Ausland für deutsche Kompetenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Inhalt: Jürgen Männicke
EduCon, Internationale berufliche Bildungsberatung & Marketing
Zur Marktflagge 35
10247 Berlin

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

Druck: print24

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

Diese Publikation wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt grundsätzlich bei iMOVE, für spezifische Inhalte bei Jürgen Männicke, EduCon.

Bildquellennachweis: Getty Images: S. 7, 12, 13, 25, 26, 32, 36
Jürgen Männicke, EduCon: S. 9, 18, 20, 22, 23, 24, 30
iMOVE: S. 34

© Mai 2011, 2. überarbeitete Auflage

Inhalt

Zusammenfassung 7

1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen 9

1.1 Indien: Boomendes Schwellenland 9

1.2 Entwicklungsland Indien 10

1.3 Fortsetzung des Liberalisierungs- und Reformkurses 12

1.4 Beziehungen zu Deutschland 12

2 Bildungssystem 13

2.1 Gesellschaftspolitische Bedeutung und staatliche Strukturen 13

2.2 Das Schulsystem 15

2.3 Die höhere Bildung an Universitäten/Hochschulen, Colleges und technischen Instituten 15

2.4 Die Berufliche Bildung 17

2.4.1 Das staatliche System der Berufsbildung – Zustand 17

2.4.2 Reformbemühungen im staatlichen Berufsbildungssystem 19

2.4.3 Die Rolle der Privatwirtschaft in der Berufsbildung 20

2.5 Die deutsch-indische Berufsbildungszusammenarbeit und politische Rahmenbedingungen für den Berufsbildungsexport 22

2.6 Die deutsche Berufsbildung in Indien – Träger und Netzwerke 23

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten 26

3.1 Der berufliche Aus- und Weiterbildungsbedarf in Indien 26

3.1.1 Ausbildungsbedarf – branchenbezogen 26

3.1.2 Ausbildungsbedarf – system- und zielgruppenbezogen 28

3.1.2.1 Zielgruppe Bildungswirtschaft (Education and Skill Development Services Sector) 28

3.1.2.2 Zielgruppe Unternehmen 29

3.1.2.3 Zielgruppe Staatliche Bildungseinrichtungen und Unternehmen/Unionsstaaten 31

3.2 Das Wettbewerbsumfeld – Bedingungen und Markteintrittsmöglichkeiten 31

3.2.1 Rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen 31

3.2.2 Internationale Wettbewerber vs. deutsche Anbieter 33

3.2.3 Indische Bildungsanbieter und Unternehmen – Kunden und Partner 33

3.3 Kulturelle und fachliche Rahmenbedingungen (Interkulturelle Aspekte) 34

3.4 Handlungsempfehlungen 35

4 Informationsangebote, Kontakte und Marketingmöglichkeiten **37**
4.1 Deutsche Regierungsstellen: BMBF, Auslandsvertretungen 37
4.2 Deutsche Verbände und Kammern 37
4.3 Deutsche Wirtschaftsorganisationen 38
4.4 Indische Regierungsstellen 39
4.5 Indische Verbände und Organisationen 39
4.6 Fachzeitschriften und -literatur 40
4.7 Weiterführende Literatur 40

Quellen- und Literaturverzeichnis **41**

Zusammenfassung

Neben Ländern wie China und Brasilien wird Indien in den letzten Jahren auf Grund seiner überdurchschnittlichen Wachstumsraten als ein „Boomland“ wahrgenommen, das selbst die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 nahezu unbeschadet überstanden hat.

Dennoch trägt das Land weiterhin nachhaltige Züge eines Entwicklungslandes. Zu den schwerwiegendsten sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen gehören die junge Bevölkerung (ca. 30 % sind jünger als 14 Jahre) bei einem gleichzeitigen eklatanten Mangel an Fachkräften, die für die weitere wirtschaftliche Entwicklung aber unabdingbar sind.

Das staatliche Bildungs- und Berufsbildungssystem ist dieser Herausforderung qualitativ und quantitativ nicht gewachsen und erweist sich als zunehmend reformresistent. Gleichzeitig hat die indische Wirtschaft erkannt, dass Bildung und Berufsbildung für sie unabdingbare Wachstumsfaktoren sind, für die sie selbst Verantwortung übernehmen muss und die gleichzeitig neue Geschäftsperspektiven eröffnen.

Seit 2004/05 arbeiten Regierung und Wirtschaft gemeinsam an Wegen und Methoden zur Modernisierung und Reformierung der Berufsbildung in Indien. Dieser Prozess hat 2010 eine neue Qualität erreicht und soll in der Perspektive in eine schrittweise Überführung der Verantwortung für die Berufsbildung auf die Wirtschaft und ihre Organisationen in einem System der „Public Private Partnership“ münden.

Dazu wurden in Zusammenarbeit von Regierung und Wirtschaft neue staatliche Instrumente geschaffen, während sich in der Wirtschaft neue berufliche Bildungsträgerstrukturen herausbilden. Bei ihrer inhaltli-

Angestellte in der Noida Special Economic Zone (SEZ) in Nordindien

chen Ausgestaltung benötigen diese Strukturen jedoch noch einen erheblichen inhaltlichen und methodischen Ressourcenzufluss, der innerhalb Indiens nicht in der benötigten Qualität in Form von modernen Inhalten und Methoden verfügbar ist (z. B. Curriculumentwicklung, Ausbilderausbildung u. a.). Hier eröffnen sich für internationale Anbieter neue Marktchancen.

Deutschland verfügt in Indien über eine lange Tradition in der Berufsbildungszusammenarbeit und genießt diesbezüglich ein hohes Ansehen. Die deutsche Wirtschaft ist mit vielfältigen Formen und Inhalten der beruflichen Bildung in Indien präsent. Berufliche Bildungsanbieter aus Deutschland können darüber hinaus auf funktionierende Netzwerke zugreifen. Damit ergibt sich für die Entwicklung des beruflichen Dienstleistungsexportes aus Deutschland nach Indien gegenüber internationalen Wettbewerbern eine gute Ausgangsposition.

Seit 2008 wird die deutsch-indische Berufsbildungszusammenarbeit auf Bitte des indischen Ministerpräsidenten Manmohan Singh an Bundeskanzlerin Angela Merkel auf einer neuen, wirtschaftlich ausgerichteten Grundlage weiterentwickelt. Neben der staatlichen Kooperation im Rahmen einer deutsch-indischen Arbeitsgruppe stehen dabei die Entwicklung von direkten Arbeitsbeziehungen und kommerziellen Projekten zwischen „Nachfragern“ in Indien und „Anbietern“ aus Deutschland – die „B2B“-Beziehungen – im Vordergrund.

Die Nachfrage nach modernen Inhalten und Methoden der Berufsbildung ist riesig, die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für deutsche Anbieter von beruflicher Aus- und Weiterbildung in Indien gestalten sich günstiger, die Geschäftsaussichten auf dem für deutsche Weiterbildungsanbieter noch neuen internationalen Markt Indien sind gut – dennoch ist der indische Bildungsmarkt von vielen Herausforderungen geprägt.

Auf welche Bedingungen und Umstände sich deutsche Weiterbildungsdienstleister auf dem Weg nach Indien einstellen müssen, welche Voraussetzungen und Ansatzpunkte sie finden und wie diese praktisch genutzt werden können, wird in der vorliegenden Studie untersucht.

1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen

1.1 Indien: Boomendes Schwellenland

Wer sich Indien annähert, insbesondere in einem politisch sensiblen Feld wie der Bildung, kommt nicht umhin, sich intensiv mit diesem komplexen Land auseinanderzusetzen. Zunächst ist man sehr beeindruckt von den Meldungen über die Wachstumsraten von durchschnittlich 8 % zwischen 2001 und 2009, die das Indien-Bild dominieren. In der Tat hat sich Indien seit dem Beginn der Reform- und Öffnungspolitik 1990/91 vor allem wirtschaftlich überdurchschnittlich schnell entwickelt und nimmt heute in Branchen wie den IT-Dienstleistungen oder in Teilbereichen der Wissenschaft international führende Positionen ein. Gemessen an der Kaufkraft ist Indien heute die viertgrößte Volkswirtschaft und wird 2020 voraussichtlich ein höheres Bruttoinlandsprodukt (BIP) als Deutschland erwirtschaften. Dabei verfügt Indien über eine diversifizierte Wirtschaftsstruktur, deren Boombranchen wie die Automobil-, die Chemie- und Pharmaindustrie, die Informationstechnologie, der Maschinenbau, die Medizintechnik, die Biotechnologie, Elektrotechnik oder die Nahrungsmittelverarbeitung ihr Wachstum vor allem aus der indischen Konsum- und Investitionsnachfrage generieren. Das Vertrauen der internationalen Wirtschaft, die Indien in die Gruppe der vielversprechenden „BRICS-Länder“ einordnet, zeigt sich auch im hohen Zuwachs der Auslandsinvestitionen um

54 % allein im Jahr 2007/08 (auf 25 Mrd. USD). Teil dieser Entwicklung ist das zunehmende internationale Engagement indischer Unternehmen, die allein im 1. Halbjahr 2008/09 ca. 9 Mrd. USD in Joint Ventures und Tochterunternehmen im Ausland investierten und deren Investitionen in Deutschland das Niveau der deutschen Investitionen in Indien mittlerweile überstiegen haben.

Der hohe Grad der weltwirtschaftlichen Integration Indiens wird auch in der Entwicklung des Außenhandels deutlich. So stieg der Anteil des Außenhandels am BIP durch eine Verdreifachung des Exports von 22,5 % (2000/01) auf 41 % (2007/08).

1.2 Entwicklungsland Indien

Gleichzeitig trägt das Schwellenland Indien, das trotz seiner raschen Entwicklung aktuell nur einen Anteil von 1,9 % am Welt-BIP und von 1,1 % am Weltexport hat, weiter nachhaltige Züge eines Entwicklungslandes, die bereits in den Grunddaten (s. Tabelle) deutlich werden und zum Teil eine unmittelbare Relevanz für das Thema der beruflichen Aus- und Weiterbildung haben.

Markant sind die strukturellen Disparitäten in der Wirtschaft. So erzeugt die Land- und Forstwirtschaft Indiens mit einem Anteil der Erwerbstätigen von 52 % nur 17 % des BIP, während die Industrie mit 14 % der Beschäftigten 20 % zum BIP beiträgt und der Dienstleistungssektor mit 34 % der Beschäftigten 63 % BIP-Anteil ausweist (Stand 2009).

Bis heute wirken die Folgen der vor 1990 betriebenen restriktiven Wirtschaftspolitik fort; so wurden die seitdem in der verarbeitenden Industrie ausgewiesenen Wachstumsraten ohne einen Zuwachs an Arbeitskräften erzielt, in einigen Branchen kam es sogar zu einem Arbeitsplatzabbau (Phänomen des „Jobless Growth“). Hier zeigt sich u. a. die „Zwickmühle“ der indischen Wirtschaft, die unter dem internationalen Wettbewerbszwang zur Produktivitätssteigerung ihren natürlichen komparativen Vorteil arbeitsintensiver Zweige nicht nutzen kann.

Bis heute leidet z. B. der indische Werkzeugmaschinenbau unter einem technischen Rückstand zu den Weltmarktführern, der von Branchenvertretern auf ca. 10 Jahre geschätzt wird. Dies zeigt sich auch am geringen Anteil der Exporte mit hoher Wertschöpfung, (Maschinen und Anlagen nur ca. 10 %), was auf die Probleme der Industrieentwicklung in puncto Qualität, Technologie und Effizienz hinweist. Damit korrespondiert auch die Tatsache, dass nach Regierungsangaben nur ca. 5 % der Erwerbsfähigen eine berufliche Qualifikation haben und von den unter 30-Jährigen nur ca. 2 % eine formale Berufsausbildung absolvierten.

Ein wesentliches Merkmal der indischen Wirtschaft und Gesellschaft ist, dass nur ca. 8 % aller Beschäftigten zum so genannten organisierten (formellen) Sektor gehören und in geregelten Arbeitsverhältnissen stehen. Die übrigen 92 % der Beschäftigten, für die es keine arbeitsrechtlichen Regelungen oder sozialen Leistungen gibt, werden dem unorganisierten (informellen) Sektor zugerechnet.

Hervorstechend ist weiterhin das Armutsphänomen: Trotz des überdurchschnittlichen Wachstums hat sich der Anteil der unter der UN-Armutsgrenze (2 USD täglich pro Kopf) Lebenden von 1981 bis 2005 lediglich von 86,6 % auf 75,5 % verringert. Gleichzeitig ist die Einkommensungleichheit laut GINI-Index von 31 (1990) auf 37 (2009) angestiegen. (Der GINI-Index bemisst die Disparitäten in der Einkommensverteilung in einer Skala von 0 bis 100. 0 steht dabei für absolute Gleichheit, 100 für absolute Ungleichheit.)

Markant sind auch die regionalen Unterschiede in Indien, wo 40 % des BIP durch fünf Unionsstaaten erwirtschaftet werden während ca. die Hälfte der Armen in nur fünf der 28 Unionsstaaten lebt. Diese sozialen Disparitäten bilden auch den Hintergrund für die – in Deutschland kaum wahrgenommenen – schweren sozialen Auseinandersetzungen in Indien, die in einigen Landesteilen bereits zu anhaltenden bewaffneten Konflikten zwischen „Aufständischen“ und dem Staat führten.

Eine immense Herausforderung liegt in der demographischen Struktur: Etwa die Hälfte der Einwohner ist jünger als 25 Jahre, jährlich verlassen 12 bis 13 Mio. junge Menschen die Schule und benötigen eine Aus-

Grunddaten

Offizielle Staatsbezeichnung und Staatsform	Indien, Föderative Republik mit 28 Unionsstaaten und 7 Unionsterritorien
Parlament	2-Kammern-System aus Lok Sabha (Unterhaus) und Rajya Sabha (Oberhaus)
Staatsoberhaupt	Präsidentin Pratibha Patil (seit 2007)
Regierungschef	Premierminister Manmohan Singh (seit 2004)
Sprachen	22 Amtssprachen, wie Hindi, Marathi, Bengali, Telugu, Urdu, Tamil Handelssprache: Englisch
Analphabetenrate	34 % (M: 23,1 %, W: 45,5 %) (2007)
Maße und Gewichte	Metrisches System
Währung	Indische Rupie (INR) (1 INR = 100 Paise), 1 € = ca. 60,00 INR
Haushaltsjahr	1. April bis 31. März
Landfläche	3.287.300 qkm
Einwohnerzahl	1,173 Mrd. (Schätzung 2010)
Bevölkerungswachstum	1990: 2,1 % p.a.; 2007 1,4 % p.a.
Pro-Kopf-Einkommen (p.a.)	586 Euro (Platz 132 im Human Dev. Index)
Bevölkerungsdichte	340 Einwohner/qkm
Geburtenrate	**2,28 (2008) (2,64 im Jahr 1998)**
Demographische Struktur	0 – 14 Jahre: 30,1 %; 15 – 64 Jahre: 64,6 %; Älter als 64 Jahre: 5,3 % (Schätzungen 2010)
Religionsgruppen	Hindus 80,5 %, Moslems 13,4 %, Christen 2,3 %, Sikhs 1,9 %, andere 1,9 % (Census 2001)
Urbanisierung	27,82 % (2001), 30 % (Schätzung 2008)
Lebenserwartung	63,7 Jahre (Männer), 66,9 Jahre (Frauen)
Kindersterblichkeit pro 1.000 Geb.	72 (2007) (Vergleich 1990: 92)
Zugang zu Trinkwasser	88 % der Bevölkerung (2007)
Hauptstadt	**New Delhi (2009: 18,6 Mio.)**
Wichtige Städte:	Mumbai (21,3 Mio.), Kolkata (15,4 Mio.), Chennai (7,3 Mio.), Begaluru (6,6 Mio.), Hyderabad (6,3 Mio.) Ahmedabad (5,3 Mio.)
Erzeugung des BIP	Landwirtschaft 18 %, Industrie 27 %, Dienstleistungen 55 %

bildung – ein Thema, das in den folgenden Kapiteln im Mittelpunkt stehen wird. Setzt sich das Bevölkerungswachstum wie bisher fort, wird Indien 2025 ca. 1,45 Mrd. Einwohner haben.

Unübersehbar sind auch die vielen ökologischen Herausforderungen, von denen hier nur zwei Felder genannt werden sollen: Infolge der raschen wirtschaftlichen Entwicklung ist der Energieverbrauch stark angestiegen, ist aber durch eine hohe Ineffizienz mit einer Energieintensität von 0,69 gekennzeichnet (EU: 0,15; zum Vergleich China: 0,78 – dieser Index weist aus, wie viel Energie für die Produktion einer vergleichbaren Einheit im Wert von 1 Mio. USD benötigt wird). Fossile Brennstoffe sind dabei der Hauptenergieträger und erzeugen hohe Schadstoffbelastungen der Luft; vier der 30 Städte mit der weltweit schlechtesten Luftqualität liegen in Indien.

Nach Angaben des indischen Umweltministeriums sind ca. 70 % der Gewässer und ein großer Teil des Grundwassers vergiftet und nicht für die Trinkwasserherstellung geeignet; nur ca. ein Viertel der industriellen und kommunalen Abwässer werden aufbereitet, der Rest fließt ungefiltert in Flüsse.

Um die Auflistung der Problemfelder abzuschließen – ohne alle genannt zu haben – seien hier noch die im-

mensen Infrastrukturdefizite genannt, von denen die Energieknappheit und die Verkehrs- und Transportengpässe die schwerwiegendsten sind.

1.3 Fortsetzung des Liberalisierungs- und Reformkurses

All dieser Problem- und Aufgabenstellungen sind sich die politischen Eliten Indiens sehr wohl bewusst. Seit 1990/91 wird ein Kurs der Liberalisierung und Öffnung der Wirtschaft verfolgt, der – auf Grund demokratisch wechselnder Mehrheiten – nicht immer geradlinig verläuft. Alle politisch tragenden Kräfte des Landes erkennen diesen aber als alternativlos an, obwohl um seine Ausprägung oft heftigst gerungen wird.

Die derzeitige Koalitionsregierung der von sechs Parteien getragenen *United Progressive Alliance (UPA)* unter Ministerpräsident Manmohan Singh (der als Finanzminister 1990/91 den Reformprozess einleitete und als dessen „Vater“ gilt) setzt diesen Kurs fort und sucht dabei auch die internationale Zusammenarbeit. Indien sieht sich dabei – mit gewachsenem Selbstbewusstsein – auf Augenhöhe mit den USA, China oder Russland. In solchen Gremien wie der UNO oder der G 20 gehört Indien inzwischen zu den Staaten, die an der Lösung globaler Fragen wie dem Klimaschutz oder der Neuordnung der internationalen Finanzwirtschaft mitarbeiten.

1.4 Beziehungen zu Deutschland

Deutschland ist dabei für Indien einer der wichtigen internationalen Partner. Mit 13,4 Mrd. € Handelsvolumen ist Deutschland der siebtgrößte Handelspartner Indiens. Mit ca. 3 Mrd. USD liegen die deutschen Direktinvestitionen in Indien an siebter Stelle.

Die Vielzahl gegenseitiger hochrangiger Besuche sowie die intensive Sacharbeit in verschiedenen deutsch-indischen Arbeitsgruppen – seit 2008 u. a. auch im Feld der beruflichen Bildung – ist Ausdruck der intensiven bilateralen Beziehungen, die über die Wirtschaft hinaus auch Wissenschaft, Forschung und Technologie sowie den Kulturaustausch umfassen und bis hin zu konkreten Themen wie der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit in Umweltfragen reichen.

Damit verfügt Deutschland über gute Ausgangsbedingungen, um bei der Modernisierung und dem Ausbau der beruflichen Bildung als einem Schlüsselelement der Entwicklung Indiens seinen Platz zu finden.

2 Bildungssystem

2.1 Gesellschaftspolitische Bedeutung und staatliche Strukturen

Seit 2007 hat die indische Regierung die Modernisierung und den Ausbau des bisher staatlich dominierten Berufsbildungssystems des Landes zu einer ihrer wichtigsten Prioritäten erklärt. Ziel ihrer *National Skill Development Policy* ist, bis zum Jahr 2020 ca. 500 Mio. Menschen eine fundierte, moderne berufliche Bildung zu geben.

Damit sind zwei übergreifende gesellschaftspolitische Zielstellungen verbunden, die maßgeblich die Entwicklung dieses Subkontinents mit seinen ca. 1,2 Mrd. Einwohnern bestimmen werden: Zum einen geht es darum, der jungen Bevölkerung – jährlich strömen ca. 13 Mio. Schulabgänger auf den Bildungs- und Arbeitsmarkt – soziale Entwicklungsperspektiven zu eröffnen, ohne die das Land auf Dauer nicht stabil entwickelt werden kann. Dabei soll sich Indien mit seinem demographischen Vorteil gegenüber den alternden Industriegesellschaften des Westens zu einer globalen Quelle für qualifizierte Arbeitskräfte entwickeln.

Andererseits vollzieht sich auch in der indischen Wirtschaft ein rasanter Paradigmenwechsel in Fragen der beruflichen Bildung. Seit Beginn der 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts ist die indische Wirtschaft einem kontinuierlichen Reform- und Öffnungsprozess ausgesetzt. Indische Unternehmen sehen sich auf ihrem eigenen Binnenmarkt einem immer intensiver werdenden Wettbewerb ausgesetzt, drängen selbst immer stärker auf internationale Märkte. Fragen der Produktivität, Qualität und der Innovation, der Beherrschung moderner Technologien werden für sie immer entscheidender – und damit auch die Fragen nach der beruflichen Qualifizierung derjenigen, die mit ihrer Arbeit im Zentrum der Wertschöpfung stehen.

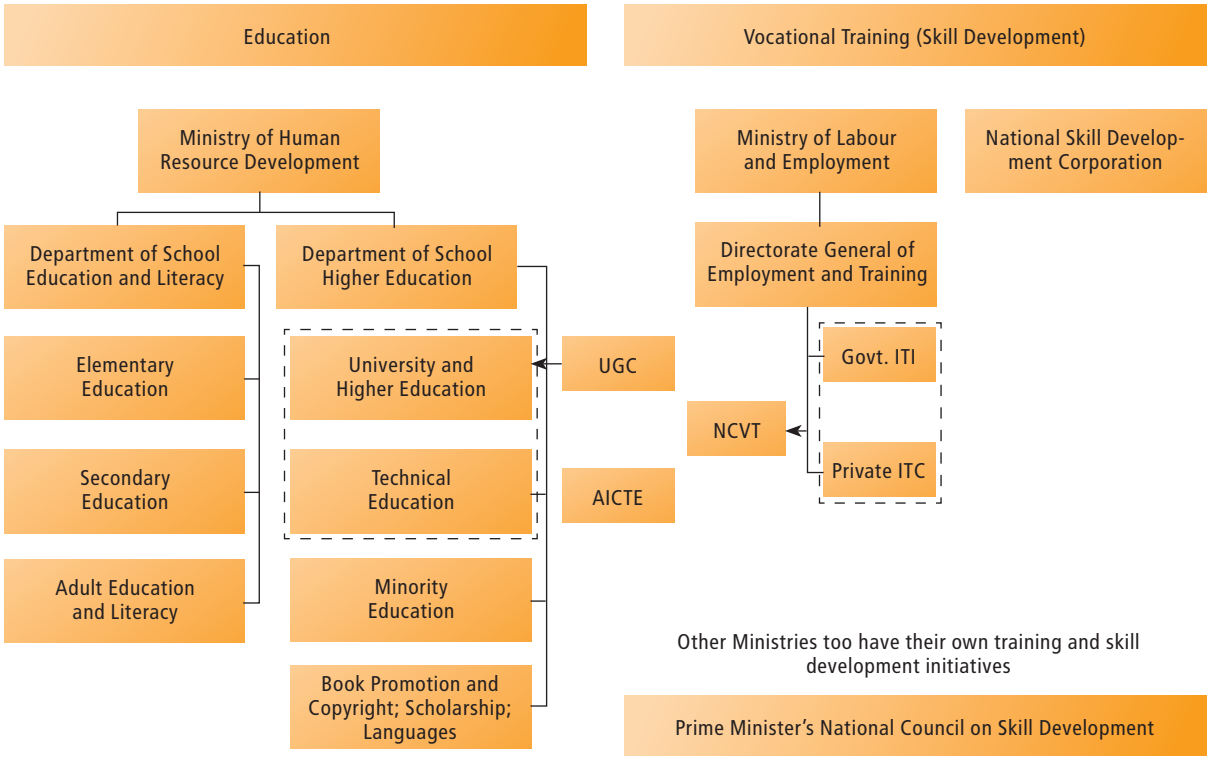
Insofern sieht die Regierung in ihrer neuen Berufsbildungspolitik einen entscheidenden Schlüssel für die Stabilität und die zukünftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Landes – und erfreut sich dabei zunehmender Zustimmung und der wachsenden Kooperationsbereitschaft der indischen Wirtschaft.

Bildung – „Education" – ist in Indien traditionell ein hohes Gut – und ein Privileg. Nicht umsonst ist die Bildung das „Markenzeichen und Alleinstellungsmerkmal" der Führungskaste der Brahmanen in der Hierarchie des Kastensystems. Durch ihr Bildungsprivileg waren und sind sie weiterhin abgehoben von jenen, die nur Handel treiben, Waffen tragen oder gar die einfachen körperlichen Arbeiten verrichten. In dem jahrtausendealten tradierten Kastensystem, das in vielen Zügen einer wirtschaftlichen Ständeordnung ähnelt und die Position eines Menschen lebenslang festschrieb, war die mit den Händen verrichtete Arbeit sozial stigmatisiert – ein Phänomen, dessen Wirkung bis heute spürbar ist.

Dies ist bezüglich der Berufsbildung sichtbar in der deutlichen Unterscheidung zwischen der „Education", die in der staatlichen Administration dem *Ministry of Human Resource Development (MHRD)* zugeordnet ist und zu der die „höhere Berufsbildung" gehört, während sich das *Ministry of Labour & Employment (MoLE)* um das „Training", das die praktischen Felder der Berufsbildung umfasst, kümmert. Dementsprechend ist der dem *MHRD* nachgeordnete *All India Council for Technical Education (AICTE)* zuständig für die Akkreditierung von höheren Berufsbildungsstätten wie technischen Colleges und Polytechnika, während der dem *MoLE* unterstehende *National Council for Vocational Training (NCVT)* für die praktische Berufsbildung verantwortlich zeichnet. Die im deutschen System bis heute noch deutlichen Trennlinien zwischen der Berufsbildung und der akademischen Bildung sind in Indien in dieser Form nicht zu finden.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Grundstruktur und Zuständigkeiten des indischen Bildungssystems:

Current Structural Framework of the Education and Skill Development Sector in India



Quelle: FICCI, The Skill Development Landscape in India, 2010

Schülerzahlen in den verschiedenen Schulebenen (2006) sowie die „Drop-Out-Rate"

Primarstufe Klassen 1-5	Sekundarstufe I Klassen 6-8	Sekundarstufe II Klassen 9-10	Oberstufe Klassen 11-12	Gesamt
132.049.000	52.195.000	24.972.000	13.414.000	227.894.000
26 %	24 %	12 %		

Quelle: NSDC, MHRD

Sozial in diesem Maße determiniert war und ist Bildung auch einer der Schlüsselfaktoren für den sozialen Aufstieg in der Gesellschaft. Dem widmete das unabhängige Indien nach 1947 entsprechende Aufmerksamkeit, indem es das Bildungswesen in allen Bereichen ausbaute und sozial benachteiligten Gruppen durch ein System von Reservierungen und Quoten Zugang zu Bildung erleichterte. Welchen hohen politischen und sozialen Stellenwert die Regierung der Beförderung der Bildung beimisst, zeigt sich u. a. im erst im April 2010 verabschiedeten *Right to Education Act*, einem Gesetz, das allen freien Zugang zu Bildung zusichert, das aber noch weit von der Bildungsrealität in Indien entfernt ist.

2.2 Das Schulsystem

Ca. 1,3 Mio. Schulen gibt es heute in Indien, in denen insgesamt 227 Mio. Schüler eingeschrieben sind und die den Richtlinien des *Ministry for Human Resource Development (MHRD)* unterliegen. Unübersehbar sind die Schwächen vor allem in den staatlichen Schulen, die sich in den hohen Abbruchraten schon im Primarbereich dokumentieren.

Ein statistisches Lehrer-Schüler-Verhältnis von 1 : 60 in den Primarschulen zeigt die völlige Überlastung des Systems; Tatsachen, dass nur die Hälfte der Schüler in den 5. Klassen Texte der 2. Klasse lesen können und nur 28 % der Schulabgänger die einfache Bruchrechnung beherrschen (vgl. CII 2010), werfen ein Schlaglicht auf das geringe Niveau des Unterrichts sowie den immensen Nachholbedarf bei der Lehrplanentwicklung, was Auswirkungen weit hinein in die höhere Bildung und die Berufsbildung hat.

Wer es sich finanziell leisten kann – also vor allem die wachsende Mittelschicht Indiens – schickt seine Kinder daher auf Privatschulen, die in der Oberstufe bereits einen Anteil von fast 35 % der Schüler auf sich ziehen (vgl. MHRD 2006). Neben traditionellen Privatschulen, die schon seit Jahrzehnten existieren und oft von Privatunternehmern unterstützt werden, haben sich in den letzen Jahren regelrechte „Bildungskonzerne" etabliert wie *Educomp* (www.educomp.com), der im „K-12"-Bereich (Kindergarten bis 12. Klasse) ca. 8 Mio. Schüler beschult.

2.3 Die höhere Bildung an Universitäten/Hochschulen, Colleges und technischen Instituten

12 bis 13 Mio. Schulabgänger und Schulabbrecher drängen jährlich auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Indiens. Dieser Zahl steht eine Ausbildungskapazität im akademischen und höheren technischen Bildungsbereich von ca. 2,4 Mio. sowie im berufsbildenden Bereich von ca. 1 Mio. gegenüber. Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Anzahl der unterschiedlichen Bildungseinrichtungen.

Die Bildungsangebote, insbesondere die dem *MHRD* zugeordnete höhere Bildung, die im Bereich der Colleges angesiedelt ist, sind quantitativ unzureichend; dementsprechend hat sich mit der wachsenden Nachfrage in den letzten Jahren die Zahl der Bildungsanbieter, die der Akkreditierung durch den *AICTE* unterworfen sind, drastisch erhöht. Unübersehbar sind in der indischen Öffentlichkeit und auf den Anzeigenseiten

Current Education and Skill Development Capacity in India

Category	Sub-Category	No. of such institutions
School Education	Pre-Primary Schools	67,157
	Primary Schools	772,568
	Middle Schools	288,493
	High and Higher Secondary	159,708
Vocational Training	Government ITI	2,076
	Private ITC	5,529
College Education	Central University	20
	State University	216
	Deemed University	101
	Institutions of National Importance	13
	Research Institutions	140
	Arts, Science & Commerce Colleges	11,698
Technical and Professional Education	Engg., Tech., & Arch. Colleges	1,562
	Medical Colleges (Allo/Ayur/Homeo/Unani/Nurs./Pharm. etc.)	2,053
	Teacher Training Colleges	1,669
	Polytechnics	1,274
	Others (includes Law, Management, MCA/IT, Agriculture etc.)	2,513

Quelle: FICCI, The Skill Development Landscape in India, 2010

der Zeitungen die Angebote der kostenpflichtigen Ausbildungsgänge vor allem in kaufmännischen und ingenieurtechnischen Fächern. Inhaltlich sind diese Ausbildungsgänge in der Regel sehr theorielastig, beruhen in den meisten Fällen auf veralteten Lehrplanvorgaben und werden in der überwiegenden Zahl der Colleges in einer unzureichenden Qualität vermittelt. (Nach Schätzungen der *FICCI* erfüllen ca. 5.000 dieser privat betriebenen Colleges nicht die Akkreditierungsstandards des *AICTE*, der in der Vergangenheit des Öfteren auch in Korruptionsvorwürfe bei der Vergabe von Genehmigungen verwickelt war.) Die Tatsache, dass in nahezu der Hälfte der Stellenanzeigen in den überregionalen Zeitungen nach Lehrkräften in den genannten Fächern gesucht wird, indiziert einen signifikanten Lehrkräftemangel.

Diese Aussage trifft auch auf die Qualität der Bildung in den ca. 350 nationalen und landeseigenen Universitäten und in den ihnen gleichgestellten Einrichtungen (Deemed Universities) zu, insbesondere in den technischen Bereichen, die in den letzten Jahren im internationalen Hochschulranking deutlich an Stellung verloren haben. Nach offiziellen Statistiken sind dementsprechend auch nur ca. 17 % der Absolventen aus diesem Sektor in der Wirtschaft unmittelbar vermittelbar („employable“).

Ungeachtet dessen gibt es im Spektrum der indischen akademischen bzw. höheren Ausbildungseinrichtungen Institute, die einen internationalen Vergleich nicht scheuen müssen wie z. B. die *Indian Institutes of Technology (IITs)* oder die *Indian Institutes of Management*

(IIM); die Tatsache, dass indische Unternehmen wie *Infosyss* (IT) oder *Bharti Airtel* (Telekommunikation), die sich innerhalb weniger Jahre zu global agierenden Konzernen entwickelt haben, zur Absicherung ihres Fachkräftebedarfs große eigene Bildungsinstitute aufbauen mussten, bekräftigt jedoch die auch in Indien vertretene Kritik an der unzureichenden Qualität der Bildung in diesem Sektor.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass – ähnlich wie in anderen angelsächsisch geprägten Bildungssystemen – in Indien viele Inhalte, die in Deutschland auf der Ebene der Berufsbildung vermittelt werden, im Sektor der höheren akademischen Bildung verortet sind. Ein Beispiel dafür ist das *Bachelor of Science programme in hospitality and hotel administration*, das durch den *National Council for Hotel Management & Catering Technology* (www.nchmct.org) akkreditiert wird. Inhaltlich enthalten die Studiengänge dieses Programms Elemente der gewerblichen Ausbildung deutscher gastgewerblicher Berufe (Koch, Restaurantfachmann, Hotelfachmann, Hotelkaufmann, Fachmann Systemgastronomie u. a.), schließen in Indien jedoch mit einem akademischen Grad z. B. als *Bachelor in culinary arts* ab. Die tatsächlichen Köche und Restaurantfachleute werden demgegenüber in Kursen geschult, die oft drei oder sechs Monate nicht übersteigen.

2.4 Die Berufliche Bildung

2.4.1 Das staatliche System der Berufsbildung – Zustand

Die handwerkliche und gewerbliche Berufsbildung war traditionell bis zum 18./19. Jahrhundert im Ständesystem verwurzelt, in dem die Kenntnisse und Fertigkeiten innerhalb der Familien und Gewerke vom Meister (Guru) an die Schüler weitergegeben wurden (Gurukul-System). Im Verlauf der von außen induzierten Industrialisierung Indiens, die nach der Erlangung der Unabhängigkeit 1947 vom indischen Staat massiv vorangetrieben wurde, wurde dieses System jedoch nicht aufgegriffen und spielt gegenüber der staatlich organisierten Berufsbildung keine Rolle mehr.

Der dem „Training" zugeordnete Sektor der Berufsbildung untersteht heute dem Arbeitsministerium *(MoLE)* und wird dort verwaltet vom *Directorate General of Employment & Training* (*DGET* – www.dget.nic.in), das mit dem *NCVT* zuständig ist für die Entwicklung und Vorgabe der Inhalte (Curricula und Syllabi).

Die wichtigste Säule dieser praktisch orientierten Berufsbildung stellt das *Craftsmen Training Scheme* dar, das 61 technische (*engineering trades*) sowie 54 gewerbliche Berufe (non-engineering trades) umfasst, die in ein- bis zweijährigen Ausbildungskursen gelehrt werden. Praktisch umgesetzt wird dieses Programm in den so genannten *Industrial Training Institutes* (*ITIs*), die der Fachaufsicht durch die Unionsstaaten unterliegen und von diesen finanziert werden. Gegenwärtig gibt es 2.076 *ITIs*, die von den Staatenregierungen verwaltet werden, sowie 5.529 privat geführte Einrichtungen, die als *Industrial Training Centres* (*ITCs*) bezeichnet werden.

Eine weitere Säule der staatlich organisierten Berufsbildung ist die nach dem *Apprenticeship Act* von 1961 für Unternehmen vorgegebene betriebliche Schulung, die jedoch auf Grund der geringen Akzeptanz und niedrigen Ausbildungszahlen hier vernachlässigt werden kann.

Während dieses System staatlich organisierter Berufsbildung insbesondere in der Phase der Industrialisierung Indiens eine wichtige Rolle bei der Heranbildung technisch geschulter Arbeiter in der ursprünglich agrarisch geprägten Wirtschaftsstruktur spielte, entspricht es heute bei weitem nicht mehr den Anforderungen der sich modernisierenden Wirtschaft des Landes.

So wurden die Lehrpläne der insgesamt 115 Berufe zwar regelmäßig einer Revision unterzogen, dies geschah in der Regel jedoch ohne eine Einbeziehung der jeweiligen Industrie, die andererseits Fragen der Berufsbildung bis vor wenigen Jahren nur wenig Aufmerksamkeit schenkte und dementsprechend über

Ausbildung von Drehern am Arab Ki Sarai ITI in Delhi

wenig eigene Erfahrungen in diesem Feld verfügt. So entsprechen die Ausbildungsinhalte der *ITI*-Ausbildungen schon lange nicht mehr den Erfordernissen der Wirtschaft.

Darüber hinaus konzentrieren sich die Ausbildungen auf die Vermittlung von isolierten Fertigkeiten und weniger auf komplexe Handlungskompetenzen, während die Vermittlung des notwendigen theoretischen Wissens stark vernachlässigt wird. Dementsprechend sind auch die verwendeten Bezeichnungen eher auf Einzelqualifizierungen orientiert wie „Turner", „Fitter", „Draughtsman", „Machinist" usw. (Die Gesamtheit der Berufsbezeichnungen sowie der Curricula ist auf der Homepage des *DGET* www.dget.nic.in verfügbar.).

Eines der schwersten Defizite ist die Verfügbarkeit und die Qualifizierung von Instrukteuren bzw. Ausbildern der *ITIs*. Analysen des *DGET* zufolge sind in den *ITIs* nur durchschnittlich 55 bis 60 % der Ausbilderstellen besetzt, in einigen Regionen sogar nur ca. 25 %. Von den vorhandenen Ausbildern haben nur ca. 50 % die obligatorische einjährige Schulung für *ITI*-Instrukteure durchlaufen, die Verbleibenden verfügen lediglich über eine Ausbildung auf dem *ITI*-Niveau, nur sehr wenige haben einen höheren Berufsbildungsabschluss z. B. eines Polytechnikums (sog. „Diploma-Holder") oder gar industrielle praktische Erfahrungen.

Kennzeichnend für die Situation in den *ITIs* ist auch die in der Regel veraltete und mangelhafte Ausstattung; in der Vergangenheit durchgeführte Projekte zur Modernisierung der Ausstattung einzelner ITIs, die z. T. von internationalen Gebern finanziert wurden, verfehlten meistens ihre Zielstellung, da die Ausbilder diese nicht oder nur unzulänglich verwenden konnten.

Die Folge davon ist eine sehr geringe Akzeptanz der *ITI*-Absolventen in den Unternehmen, die angesichts nicht vorhandener Alternativen auf dem Arbeitsmarkt dennoch relativ gute Beschäftigungschancen haben und von den Unternehmen in internen Maßnahmen wie „Trainings on the job" praktisch geschult werden müssen.

In einer vom Verfasser durchgeführten Umfrage in Unternehmen in den Unionsstaaten Haryana und Punjab (*CII*-Bezirk „Northern India", Juli 2009) wurde darüber hinaus bemängelt, dass die *ITI*-Absolventen auch nach der *ITI*-Ausbildung regelmäßig erhebliche grundlegende Bildungsdefizite aufweisen wie Lese- und Schreibschwächen, mangelhafte Kenntnisse in grundlegenden naturwissenschaftlich-technischen Fragen bis hin zur Nichtbeherrschung von Grundrechenarten. Hier ist deutlich, dass die *ITIs* die bereits in der Schulausbildung entstandenen Bildungsdefizite strukturell nicht ausgleichen können und diese an die Unternehmen „weiterreichen", die ebenfalls nur im Ausnahmefall über die Mittel und Methoden verfügen, diese Defizite zu beheben.

2.4.2 Reformbemühungen im staatlichen Berufsbildungssystem

Die Regierung Indiens ist sich der qualitativen und quantitativen Unzulänglichkeiten der staatlichen Berufsbildung bewusst und entwickelte seit 2006 – zunehmend in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft – im Rahmen ihrer *National Skill Development Policy* Maßnahmen, um das staatliche Berufsbildungssystem, in dem neben dem *MoLE* und dem *MHRD* weitere 15 Ministerien involviert sind, zu reformieren und zu modernisieren. Bei der Verwirklichung des übergreifenden sozial und wirtschaftlich determinierten Ziels, bis 2022 bis zu 500 Mio. Menschen beruflich zu qualifizieren, spielt das *MoLE* eine zentrale Rolle. Es hat – neben dem Plan, weitere 1.500 *ITIs* sowie bis zu 5.000 *ITCs* zu schaffen – das *Vocational Training Improvement Project* (*VTIP*) umzusetzen, das von der Weltbank kofinanziert wird.

Ein Schwerpunkt ist dabei die Entwicklung von auf drei Monate verkürzten beruflichen Bildungsmodulen (*Modular Employable Skills – MES*, *Broad Based Basic Trainings – BBBT*), deren Durchführung in wachsendem Maße privaten Bildungsinstitutionen gegen Gebührenerstattung übertragen wird. Vorrangige Zielstellung ist dabei nicht die Vermittlung von umfassender beruflicher Bildung, sondern die kurzfristige Erzeugung einer einfachen Vermittlungsfähigkeit. Damit sollen vor allem Schulabbrecher, Jugendliche in ländlichen Gebieten und andere sozial benachteiligte Gruppen innerhalb des „informellen Sektors" („Below Poverty Line"/BPL-People) erreicht werden, um die z. T. überbordenden sozialen Spannungen abbauen zu können. Interessanterweise sind dazu ca. 80 % der dafür in 2011 geplanten ca. 6 Mrd. USD dem Ministerium für ländliche Entwicklung (*Ministry of Rural Development – MoRD*) zugeordnet worden.

Ein weiteres Element des *VTIP* ist neben der Entwicklung der modularisierten Curricula oder der Verbesserung der Ausbilder-Ausbildung die Modernisierung von insgesamt 1.396 Regierungs-*ITIs* durch eine institutionalisierte Zusammenarbeit dieser *ITIs* mit Unternehmen („Adoption of *ITI*"), die finanziell durch einen langfristigen zinslosen Kredit in Höhe von 25 Mio. INR (ca. 415.000 €) gefördert wird.

Ca. drei Jahre nach Beginn des Projektes sind jedoch kaum Fortschritte in der Verbesserung der Leistungsfähigkeit des *ITI*-Systems zu erkennen. Die federführend am *ITI*-Adoptionsprogramm beteiligten Wirtschaftsverbände *Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry (FICCI)* und *Confederation of Indian Industry (CII)* berichten, dass die *ITI*-Patenschaften nur in wenigen Ausnahmefällen zu greifbaren Resultaten führten; in der Regel waren die gemeinsamen *ITI*-Verwaltungsräte (*Institute Management Committee – IMC*) nicht in der Lage, die bürokratischen Strukturen der *ITI*-Verwaltung zu lösen. Selbst Prestigemodelle wie die Zusammenarbeit des *Maruti*-Autokonzerns mit zwei *ITIs* führten nicht dazu, dass in den *ITIs* für *Maruti* beschäftigungsfähige Absolventen ausgebildet werden konnten. Erst im August 2010 wurde auf einem internen Workshop des *MoLE* und des Delhier Weltbankbüros zum Thema „Ausbildung von Ausbildern" konstatiert, dass sich seit Projektbeginn die personelle Unterbesetzung der *ITIs* nicht verändert hat, dass praktisch kein zusätzlicher Ausbilder eingestellt wurde, dass kein einziger zusätzlicher Ausbildungsplatz für Ausbilder über die bestehende Kapazität von nur 1.100 Schulungsplätzen jährlich hinaus entstanden ist und dass die Entwicklung von modernen Ausbilder-Ausbildungsplänen nicht vorangekommen ist.

2.4.3 Die Rolle der Privatwirtschaft in der Berufsbildung

Angesichts dieser ernüchternden Bilanz der Reformbemühungen der staatlichen Berufsbildung gewinnt die Wirtschaft in jüngster Zeit einen höheren Stellenwert in diesem Prozess.

Bedingt durch die bis Anfang der 90er Jahre vorherrschenden wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen überließ die Wirtschaft die Berufsbildung in der Vergangenheit vornehmlich der Regierung. Privat geführte berufliche Ausbildungsinstitute wie die *Nettur Technical Training Foundation* (*NTTF* – www.nttf.co.in) oder das von der *Sundaram*-Unternehmensgruppe betriebene *T. S. Srinivasan Centre for Vocational and Advanced Training* in Chennai (*CVAT*, www.tvses.org) blieben lange Zeit die Ausnahmen.

Wachsender internationaler Wettbewerbsdruck und eigene Expansions- und Internationalisierungsstrategien veranlassten die indische Wirtschaft in den letzten Jahren, sich stärker Fragen der Ausbildung sowie der Verbesserung der Produktivität und Qualität zu widmen.

Am deutlichsten und schnellsten trat dies in den stark expandierenden Sektoren Informationstechnologien und Telekommunikation hervor. Auf Grund der faktischen Nichtverfügbarkeit von Fachkräften schufen Unternehmen dieser Branche seit Mitte der 90er Jahre ihre eigenen, vom Staat völlig unabhängigen Bildungseinrichtungen, in denen sie auch selbst die Standards entwickelten und festlegten. So verfügt die global agierende IT-Firma *Infosys* heute über einen eignen Campus in der Stadt Mysore mit einer Kapazität von 15.000 Studenten; weitere Beispiele dieser Art sind die *APTEC* (www.aptech-worldwide.com) oder die *NIIT* (www.niit.com), die sich von „innerbetrieblichen" Bildungsabteilungen inzwischen zu global auftretenden Bildungskonzernen entwickelten, die überwiegend aber noch auf der akademischen bzw. höheren Bildungs-Ebene verortet sind.

Vor diesem Hintergrund beginnt sich seit 2004/05 ein Paradigmenwechsel auch hinsichtlich der Bewertung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der indischen Wirtschaft zu entfalten, der am augenscheinlichsten in den seit 2007 regelmäßig veranstalteten *Global Skill Summits* der großen Wirtschaftsverbände *CII* und *FICCI* wird.

„Grundausbildung Metall" am CVAT in Chennai, das als privat finanziertes Ausbildungszentrum auch aus Deutschland durch einen CIM-Experten unterstützt wurde

Mit der Gründung der *National Skill Development Corporation* (*NSDC*, www.nsdcindia.org) im Jahr 2009 hat die Einbindung der Wirtschaft in den Prozess der Modernisierung und Reform der Berufsbildung in Indien eine neue Qualität erreicht.

Die *NSDC* untersteht dem Finanzministerium und ist als gemeinnütziges Unternehmen mit einem Stammkapital von 100 Mio. INR registriert. Die Regierung hält 49 % der Anteile, die Privatwirtschaft, die durch Wirtschaftsverbände vertreten wird, 51 %.

Ihre Aufgabe ist die Initiierung, Koordinierung und Förderung von Initiativen der privaten Wirtschaft zur Entwicklung der Berufsbildung in Indien, wobei zunächst 22 Schwerpunktsektoren (Branchen) im Vordergrund stehen. Neben finanziellen Förderinstrumenten legt die *NSDC* einen Schwerpunkt auf die Herausbildung so genannter *Sector Skill Councils* (SSC). Ursprünglich orientierten sich diese Überlegungen an den britischen und australischen Modellen, nehmen aber zunehmend eigenständige Züge an. Diese *SSCs* sollen eine zentrale Rolle in der Arbeit der *NSDC* zu Fragen der Lehrplanentwicklung, der Ausbildung von Ausbildern, der Zertifizierung oder der Akkreditierung bis hin zur Herausbildung eines Arbeitsmarkt-Informationssystems übernehmen, wobei auch gezielt nach erfolgreichen internationalen Modellen und „Best Practices“ gesucht wird. Mittelfristig wird damit die Übernahme einer bestimmenden Rolle der Wirtschaft im System der Berufsbildung angestrebt. Als erster *SSC* wurde im August 2010 der *Automotive Skill Development Council* gegründet.

Eine weitere hervortretende Tendenz ist, dass sich private Bildungsanbieter der „Skill Development“ zuwenden, wobei dies vorrangig als Geschäftsmodell verfolgt wird. Das Bild dieser Anbieter ist jedoch sehr vielfältig. Es reicht von den bereits erwähnten Colleges, die z. T. ihre Ausbildung durch einen höheren praktischen Trainingsanteil im Werkstattbetrieb ergänzen und oft mit Unternehmen kooperieren, bis zu kleinen Bildungsträgern. Bei der überwiegenden Zahl handelt es sich um kleinere Unternehmen und Vereine, die mit überwiegend bescheidenen Mitteln und vorrangig im Rahmen der staatlichen Programme Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für spezielle Zielgruppen anbieten. Exemplarisch steht dafür z. B. die *GRAS-Academy* (www.grasacademy.in), die insgesamt 30 kleine Bildungszentren in kleineren Städten betreibt und in Kurzkursen PC-Trainings, Schulungen zur Reparatur von Mobiltelefonen, Trainings für Wachleute u. ä. anbietet. Die Finanzierung dieser Maßnahmen erfolgt in der Regel über die o. g. staatlichen MES-Programme zu Stundensätzen von ca. 15 INR (ca. 0,25 €), womit die finanzielle Lage dieser Träger i. d. R. wenig Entwicklungsspielraum zulässt.

Im qualitativ oberen Segment der „Trägerlandschaft“ finden sich viele Bildungsunternehmen, hinter denen oft staatliche oder private Konzerne und Unternehmensgruppen stehen, die bisher vornehmlich in der höheren Bildung tätig waren, sich aber zunehmend Inhalten der beruflichen Bildung widmen.

Zum Aufbau der Geschäftslinien in dieser privaten Trägerlandschaft stehen Fragen des „Content Development“ – also die Entwicklung moderner, wirtschaftsorientierter Inhalte – sowie die Schaffung von personellen Kapazitäten (Ausbilder-Ausbildung) im Vordergrund. Bemerkenswert ist dabei, dass diese privat organisierten Bildungsunternehmen gezielt die inhaltliche Zusammenarbeit mit Unternehmen suchen.

Angesichts der im staatlichen System bisher nicht zum Tragen gekommenen Reformen wird die Schaffung der notwendigen neuen Kapazitäten in der Berufsbildung auch seitens der Regierung immer stärker auf dieses Segment der privaten Bildungswirtschaft verlagert. Dabei wird gefordert, dass diese neuen Ausbildungskapazitäten als „Geschäftsmodell“ auf einer finanziell eigenständigen Grundlage entwickelt werden.

So hat zum Beispiel die *IL&FS* (*Infrastructure Leasing & Financial Services Limited*, einer der größten indischen Infrastrukturentwickler und Finanzdienstleister, www.ilfsindia.com) die *IL&FS Education & Technology Services Ltd.* (www.ilfsets.com) ausgegründet, die seit 2009 mehr als 100 Berufsbildungseinrichtungen aufgebaut hat. An der *IL&FS Education & Technology*

Ein von der GRAS-Academy selbst entwickeltes Toolkit für die Reparatur von Mobiltelefonen. Diese Schulung erfreut sich einer großen Nachfrage.

Services Ltd. hat die *NSDC* im September 2010 27 % des Stammkapitals übernommen, um auf diese Weise den Kapazitätsausbau besser finanziell stützen zu können. In ähnlicher Weise und zum gleichen Zweck hat die *NSDC* mit der *CENTUM Learning* (www.centum-learning.com), einem Unternehmen des Telecom-Konzerns *Bharti Airtel*) ein Joint Venture gebildet. Damit bilden sich für eine kommerzielle Markterschließung durch internationale Bildungsanbieter gute Voraussetzungen heraus.

2.5 Die deutsch-indische Berufsbildungszusammenarbeit und politische Rahmenbedingungen für den Berufsbildungsexport

Die hohe Wertschätzung der deutschen Berufsbildung in Indien war der Grund für die Bitte des indischen Premierministers Manmohan Singh an Bundeskanzlerin Angela Merkel während ihres Indienbesuches 2007, die Berufsbildungszusammenarbeit auf einer neuen Grundlage weiterzuentwickeln. Seitdem liegt die Federführung der deutsch-indischen Berufsbildungs-zusammenarbeit beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das 2008 mit dem *MoLE* eine bilaterale Arbeitsgruppe bildete, deren 3. Treffen Anfang September 2010 in New Delhi stattfand. Arbeitsschwerpunkte der AG sind Themen wie die Entwicklung moderner Curricula, die Ausbildung von Ausbildern, die Modernisierung von Lehrmaterialen der Berufsbildung („Instructional Media“), die Schaffung eines nationalen Qualifizierungsrahmens, die gegenseitige Anerkennung von Qualifizierungs- und Kompetenzstandards und die Entwicklung eines Arbeitsmarkt-Informationssystems. Großes Interesse besteht auf indischer Seite dabei vor allem an industriebezogenen und praxisnahen Inhalten und Methoden.

Neben dem Austausch auf der staatlichen Ebene verschiebt sich der Schwerpunkt der Berufsbildungszusammenarbeit in jüngster Zeit auf die Kooperation von industriellen Partnern, die „B2B“-Ebene. Die

Unterstützung dieser Aktivitäten liegt maßgeblich in den Händen der Servicestelle iMOVE beim BIBB, die Mitglied der bilateralen Arbeitsgruppe ist. Im Oktober 2010 haben sowohl das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als auch iMOVE mit der *FICCI* Arbeitsvereinbarungen geschlossen, die die Förderung dieser Zusammenarbeit mit der indischen Wirtschaft zum Ziel haben.

2.6 Die deutsche Berufsbildung in Indien – Träger und Netzwerke

Ein wichtiger Orientierungspunkt für die Entwicklung der Berufsbildung in Indien war und ist immer wieder das deutsche Modell, die duale Ausbildung. Neben der in Indien tief verwurzelten Anerkennung „deutscher Qualität", deren Grundlage u. a. in der beruflichen Bildung gesehen wird, hat die jahrzehntelange Zusammenarbeit in der Berufsbildung großen Einfluss ausgeübt.

Eine zentrale Rolle spielte die entwicklungspolitische Zusammenarbeit (EZ) Deutschlands mit Indien in der Berufsbildung, innerhalb derer unter Federführung der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) bereits seit den 60er Jahren verschiedene Berufsbildungsinstitute errichtet und an Indien übergeben wurden. Nachdem die EZ in diesem Feld im März 2010 auslief, kooperieren diese Institute im *Industrial Services Network* (*ISN*, www.isnindia.org), das weiterhin von der GTZ in Indien koordiniert und genutzt wird.

Eine ähnliche Stellung nehmen die landesweit positionierten 125 technischen Ausbildungsstätten des Salesianerordens von Don Bosco in Indien ein, die unter dem Kürzel *DB-Tech India* ihre Aktivitäten koordinieren und dabei eine enge Zusammenarbeit mit indischen und internationalen Unternehmen suchen. Diese Einrichtungen sind zum großen Teil aus Mitteln der deutschen EZ über kirchliche Hilfsorganisationen

Ausbildung von Druckern an Heidelberger Druck-Maschinen bei DB-Tech in Okhla, New Delhi

finanziert worden und repräsentieren im Vergleich z. B. zu den staatlichen *ITIs* bedeutend bessere Standards (www.dbtech.in und www.donboscotechindia.org). Die *DB-Tech India* ist selbst auf der Suche nach internationalen Partnern und kann als Netzwerk wichtige Einstiegshilfen in den indischen Berufsbildungsmarkt bieten.

Eine große Ausstrahlung haben die ca. 800 in Indien tätigen deutschen Unternehmen, von denen viele eine vorbildliche berufliche Bildung nach deutschen Standards durchführen. Eines der bekanntesten Beispiele ist das *Gedee Technical Training Institute* in Coimbatore (*GTTI*, www.gttiinfo.com), das seit 2002 mit Unterstützung des Herzogenauracher Werkzeugmaschinen-Herstellers G. D. Weiler und der IHK Nürnberg berufliche Ausbildungen in technischen Berufen auf höchstem Niveau anbietet. Bekannt für ihre hervorragende Ausbildung ist die *Bosch India Ltd.* (www.boschindia.com), die seit der Aufnahme ihrer Tätigkeit in Indien in den 60er Jahren ein betriebsinternes duales Ausbildungssystem aufgebaut hat und mit ca. 60 Absolventen jährlich weit über den eigenen Bedarf hinaus ausbildet. Bosch-Auszubildende belegen regelmäßig führende Plätze bei nationalen Berufsbildungswettbewerben.

Angesichts des ausgeprägten Fachkräftemangels haben sich alle deutschen Unternehmen in Indien interne Aus- und Weiterbildungsstrukturen geschaffen, die von straff geführten Ausbildungskursen auf der Basis deutscher Ausbildungsordnungen bis zu einfachen Training-on-the-job-Modellen reichen. Jüngste herausragende Aktivitäten sind die Projekte der *Volkswagen India Pvt. Ltd.* zur Bildung einer *VW Academy* sowie der *Lanxess India Pvt. Ltd.* zum Aufbau eines eigenen Ausbildungsinstitutes, die möglichst weitgehend auch der externen Nachfrage nach moderner Berufsbildung geöffnet werden sollen.

Ein interessantes Modell ist das bereits 1991 von der Deutsch-Indischen Handelskammer im Mumbai gegründete *Indo German Training Center* (*IGTC*, www.igtcindia.com), das seine Aktivitäten inzwischen auf weitere Standorte der Kammer ausgeweitet hat. Das

Modernste Ausbildungsmöglichkeiten beim GTTI in Coimbatore

Auszubildende im Bereich Aircraft Maintenance Engineering beim Praxistraining in Hyderabad am Indischen Institut für Luftfahrttechnologie

IGTC bietet – in Zusammenarbeit mit Unternehmen – einen kostenpflichtigen postgradualen dualen Studiengang in „Business Administration" an, der in 18 Monaten Inhalte des deutschen Industriekaufmanns vermittelt und mit einem College-Abschluss endet.

Die Aktivitäten von deutschen Bildungsanbietern in Indien sind demgegenüber noch ausbaufähig. Sie umfassen bisher z. B. kurze Schulungsangebote von TÜV-Organisationen oder produktorientierte Schulungen der in Indien tätigen FESTO Didactic. Bildungsinstitute wie die LDT Fachakademie für Textil und Schuhe in Nagold oder das International Shoe Competence Centre Pirmasens arbeiten mit indischen Partnern bei der Zertifizierung von Studierenden, dem Studentenaustausch oder der Lehre und Forschung zusammen. Die Durchführung von Ausbildungsleistungen bzw. komplexen berufsbildungsbezogenen Dienstleistungen für indische Nachfrager durch deutsche Anbieter auf kommerzieller Grundlage ist jedoch als Geschäftsmodell noch nicht etabliert. Demgegenüber hat die Branche der Hersteller von didaktischen Lehrmaterialien in Indien schon besser Fuß gefasst. Neben der in Indien seit vielen Jahren tätigen Festo Didactic, deren Ausbildungsausrüstungen vornehmlich an höheren Bildungseinrichtungen zu finden sind, führt der Christiani-Verlag seit 2008 in Mumbai ein Joint Venture (*Christiani Sharpline Pvt. Ltd.*).

2009 führte die *Worlddidac Association* erstmals ihre *Worlddidac India* in New Delhi durch, an der sich der deutsche Didacta-Verband mit einem Gemeinschaftsstand mit deutschen Herstellern beteiligte (www.worlddidac.org und www.didacta.de). Anlässlich der 2010 in Mumbai durchgeführten zweiten Worlddidac India wurde seitens der Veranstalter konstatiert, dass die Teilnahme von Bildungsanbietern an dieser Messe ein wichtiges und ergänzendes Element wäre.

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

3.1 Der berufliche Aus- und Weiterbildungsbedarf in Indien

Angesichts der Tatsache, dass nur ca. 5 % der Erwerbstätigen Indiens über eine formale berufliche Bildung verfügen, liegt es auf der Hand, dass der Bedarf sowohl im organisierten Sektor der Wirtschaft als auch im „informellen Sektor“ riesig ist.

Auf den qualitativ nur schwer zu bestimmenden Bedarf im informellen Sektor hat die Regierung vor allem unter sozialen und politischen Gesichtspunkten bereits durch die Entwicklung und Einführung der beschriebenen *Modular Employable Schemes* reagiert.

Für den organisierten Sektor wurde unter Federführung der *NSDC* in enger Zusammenarbeit mit Wirtschafts- und Industrieverbänden ein umfangreiches Datenwerk erarbeitet, das den Arbeitskräfte- und Qualifizierungsbedarf von ausgewählten Schwerpunktbranchen bis zum Jahr 2022 detailliert beschreibt (www.nsdcindia.org/knowledge-bank).

3.1.1 Ausbildungsbedarf – branchenbezogen

Diese Schwerpunktbranchen umfassen folgende Bereiche mit den jeweils quantifizierten Bedarfen der zusätzlich benötigten qualifizierten Arbeitskräfte, berechnet auf der Grundlage des prognostizierten Wachstums bis 2022:

Arbeiter an einer Eierverpackungsmaschine bei der Geflügelmesse Poultry Indien 2010 in Hyberabad

- Automobilindustrie einschl. Zulieferindustrie (Auto and Auto component industry) – 35 Mio.
- Banken und Finanzdienstleistungen/Versicherungen (Banking and Financial Services, Insurance Industry BFSI) – 4,2 Mio.
- Bauindustrie, Immobilienwirtschaft (Building, Construction and Real Estate Services) – 47 Mio.
- Chemische und Pharmazeutische Industrie (Chemicals & Pharmaceutical Sector) – 1,9 Mio.
- Baumaterialien/Bautechnik (Construction Materials and Building Hardware sector) – 1,4 Mio.
- Bildungs- und Ausbildungsdienstleistungen (Education and Skill Development Services Sector) – 5,8 Millionen (Lehrer und Ausbilder)
- Elektronik und Informationstechnologie (Electronics and IT-Hardware Industry) – 3 bis 3,2 Mio.
- Lebensmittelherstellung und –verarbeitung (Food Processing Sector) – 9,3 Mio.
- Möbelindustrie (Furniture and Furnishing Industry) – 3,4 Mio.
- Schmuckindustrie (Gems and Jewellery Industry) – 4,6 Mio.
- Gesundheitsindustrie (Healthcare Services Industry) – Ärzte 1,98 Mio., Pfleger 9,22 Mio., Zahnärzte 596.000, Techniker 785.000, Pharmazeuten 130.000
- Informations- und Kommunikationstechnologie (IT & ITES Sector) – 5,3 Mio.
- Leder- und Lederwarenindustrie (Leather and Leather Goods Industry) – 4,6 Mio.
- Medien und Unterhaltung (Media and Entertainment Industry) – 3 Mio.
- Organisierter Einzelhandel (Organised Retail Sector) – 17,3 Mio.
- Textil- und Bekleidungsindustrie (Textile and Clothing Industry) – 25 Mio.
- Transport, Logistik, Lagerwirtschaft und Verpackungsindustrie (Transportation, Logistics, Warehousing and Packaging Sector) – 17,27 Mio.
- Tourismus und Reiseverkehr, Hotel- und Gastgewerbe (Tourism, Travel, Hospitality & Trade Sector) – 17,3 Mio.
- Unorganisierter (informeller) Sektor (Unorganised Sector) – 31 Mio. (nur ausgewählte Bereiche erfasst)

Besonders soll hier auf den zusätzlichen Personalbedarf im Bereich der Bildung und Ausbildung hingewiesen werden, der mit 2,093 Mio. Lehrern auch den allgemeinbildenden Schulbereich erfasst. Bei den geschätzten ca. 5,8 Mio. zusätzlich benötigten Lehrern und Ausbildern wird von einer Klassengröße in Schulen von 35 Schülern pro Lehrer ausgegangen, während die Klassengrößen in der höheren technischen und beruflichen Bildung jeweils 20 Schüler betragen soll. Damit würden bis 2022 – auf dieser Analyse beruhend – linear berechnet jährlich zusätzlich 265.000 Lehrer und Ausbilder in den verschiedenen Sektoren der Berufsbildung benötigt werden; andere Analysen gehen von einem zusätzlichen jährlichen Bedarf von bis zu 1,025 Mio. aus.

Selbst wenn die statistisch in den Erhebungen errechneten Zuwachszahlen an qualifiziertem Personal nicht in diesem Umfang erreicht werden sollten bleiben die Zahlen atemberaubend, zumal wichtige Branchen wie Metallverarbeitung/Maschinenbau, Elektrotechnik, Leichtindustrie oder Konsumgüterherstellung noch nicht erfasst wurden.

Die von der NSDC vorgelegten Analysen beschreiben nicht nur die allgemeinen Wachstumsprognosen der einzelnen Industriezweige und die daraus abgeleiteten zusätzlichen Beschäftigungszahlen. Sie lösen sich dabei in den inhaltlichen Bedarfsbeschreibungen (Training Need Analyses – TNA) auch bereits von den statischen Berufsbildern z. B. des *Craftsmen Training Scheme* (das die Grundlage für die Ausbildung in den *ITIs* bzw. dem staatlichen System ist) und gehen zu einer – noch fragmentarischen – Beschreibung von Handlungskompetenzen über. Deutsche Bildungsanbieter, die sich mit den Marktbedingungen in Indien auseinandersetzen, finden hier also schon umfangreiche Hinweise auf die zu erwartenden inhaltlichen Anforderungen.

3.1.2 Ausbildungsbedarf – system- und zielgruppenbezogen

Im Abgleich mit den in Abschnitt 3.3.1 dargestellten Zielgrößen sind die in Indien vorhandenen Kapazitäten und Kompetenzen für die Berufsbildung sowohl im staatlichen als auch im privaten Bereich bei weitem noch nicht hinreichend und bedürfen umfangreicher Investitionen und Anstrengungen.

Während die Generierung von Investitionsmitteln jedoch als weniger problematisch dargestellt wird („Money is not the problem", ist eine oft gemachte Aussage indischer Partner), mangelt es im Land an Ressourcen und Quellen hinsichtlich der Inhalte und Methoden, die für die Schaffung moderner, industrieorientierter Berufsbildungsinhalte nötig sind und mit denen eine hohe Vermittlungsfähigkeit („Employability") erzeugt werden kann. Dies bezieht sich nicht nur auf Lehrpläne und -inhalte oder Lehrmethoden, sondern auch auf Lehr- und Lernmittel, vor allem aber auf die Heranbildung von Lehrpersonal und Standards.

3.1.2.1 Zielgruppe Bildungswirtschaft (Education and Skill Development Services Sector)

Als exemplarisch für die Komplexität der von indischen Partnern und „Kunden" aus der Bildungswirtschaft nachgefragten Dienstleistungen soll hier die Leistungsbeschreibung eines großen privaten Bildungsunternehmens gegenüber einem gesuchten deutschen (resp. internationalen) Partner dienen. Sie umfasst die folgenden Inhalte:

- Unterstützung bei der Anpassung existierender Lehrpläne, Entwurf und Ausarbeitung von neuen Lehrplänen, die den Inhalt, den Umsetzungsmechanismus (Vermittlung) sowie die Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung umfassen sollen
- Unterstützung bei der Entwicklung und Anpassung der Inhalte für Trainingsmodule
- Unterstützung bei der Entwicklung von Lehrbüchern, Handouts, Training-Kits und anderen Lehrmaterialien entsprechend den praktischen Anforderungen an die Ausbildung … einschließlich der Herausbildung der „Soft Skills" entsprechend dem Lehrplan
- Unterstützung bei der Festlegung der Bewertungsstandards und der Kriterien für die Zertifizierung und die Ausbildung von Ausbildern sowie für die Ausbilderauswahl und Einstellung
- Unterstützung bei der Durchführung der Ausbilder-Ausbildungsprogramme
- Co-Zertifizierung der Auszubildenden gemeinsam mit den eigenen Trägern nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung
- Unterstützung bei der Modernisierung der Curricula entsprechend den Anforderungen der Industrie
- Durchführung von periodischen Audits hinsichtlich der Konformität der Ausbildung mit den festgelegten Standards sowie der „Standard Operational Procedures" (SOP, entspricht der ISO-9000) für die Durchführung der Ausbildungen.

(Entnommen einer Anfrage der *IL&FS Cluster Development Initiative Ltd.* an iMOVE anlässlich der Teilnahme an dem landesweiten Programm *Skills Training for Engineering and Production Systems* (*STEPS*) vom September 2010)

Im Zusammenhang damit werden weitere Erwartungen an den (deutschen) Partner formuliert, zu deren Umsetzung sich das Unternehmen auf Grund fehlender Erfahrungen selbst noch nicht in der Lage sieht, wie:

- Entwicklung der modularen Curricula entsprechend den Anforderungen der Industrie und weitere Anpassung an die speziellen Kundenbedürfnisse des Partnerunternehmens
- Durchführung von mehr als 80 % der Ausbildung in Praxiswerkstätten, die für eine Simulation tatsächlicher Produktionsprozesse geeignet sind
- Entwicklung eines angepassten „Soft-Skill"-Programms zur Förderung der Motivation und Leistungsfähigkeit
- Einsatz von PC-gestützten multimedialen Programmen („Blended Learning") zur Beschleunigung, Standardisierung und Vereinfachung von Lernprozessen.

In die gleiche Richtung weist auch eine ähnlich gelagerte Anfrage eines anderen landesweit agierenden Bildungsunternehmens (*Bharti Learning Systems Ltd.*),

das auf der Suche nach deutschen bzw. internationalen Partnern ist. Nachdem dieses indische Bildungsunternehmen begann, sich Themen der praktischen Berufsbildung zu erschließen und in diesem Zusammenhang auch die Kooperation mit Unternehmen suchte, zeigte sich, dass weder die Unternehmen selbst noch die *Bharti Learning Systems Ltd.* über hinreichende Kompetenzen in diesem Feld verfügen. Für das im Aufbau befindliche *Assessors & Trainer Institute* (*ATI*) werden daher Quellen für die Erarbeitung von industrieorientierten Berufsbildungsstandards für die Automobilindustrie, die Chemieindustrie, die Bauwirtschaft und für den Maschinenbau/Metallverarbeitung gesucht. Dieser gesuchte Kompetenztransfer soll auch zum Aufbau von zwei Kompetenzzentren für die Autoindustrie und den Landmaschinenbau herangezogen werden.

Im Rahmen der in Kapitel 2 beschriebenen Reformprozesse bildet sich also mit der privatwirtschaftlich aufgestellten Bildungswirtschaft (die in vielen Fällen im PPP-Modus mit staatlichen Mitteln gefördert wird) eine interessante und wachsende Zielgruppe für den Export von beruflichen Bildungsdienstleistungen heraus. Die dort generierte sehr komplexe Nachfrage geht weit über die einfache Durchführung von Aus- oder Weiterbildungen hinaus und umfasst auch Dienstleistungen wie

- Bildungsbedarfsanalysen in Unternehmen und Regionen (Training Need Analysis – TNA) anhand industrieller bzw. Unternehmensstandards (die in diesem Zusammenhang oft erst erstellt werden müssen)
- Entwicklungs- und Planungsleistungen für berufliche Bildungseinrichtungen
- Entwicklungsleistungen für angepasste Ausbildungspläne, Lehrmaterialien, Ausbildungshilfen usw.
- die beruflich orientierte Ausbildung und Schulung von Lehrern, Instrukteuren und praktischen Ausbildern („corporate trainers“) und/oder
- die Entwicklung und Implementierung von Methoden und Standards für Prüfungen, Zertifizierungen und Akkreditierungen.

Wie in Abschnitt 2 beschrieben, ist die indische „Bildungsträgerlandschaft“ – also die Gesamtheit der u. a. privatwirtschaftlich betriebenen Bildungseinrichtungen – sehr vielfältig und intransparent. Für deutsche interessierte Anbieter ist es daher kompliziert, die sowohl fachlich als auch wirtschaftlich geeigneten potenziellen Partner zu identifizieren. Unterstützung und Orientierung kann in diesem Fall über Organisationen wie iMOVE bzw. die *NSDC* oder die in Indien bestehenden Netzwerke der Wirtschaftsdachverbände wie *FICCI* oder *CII* gesucht und gegeben werden.

3.1.2.2 Zielgruppe Unternehmen

Fachkräftemangel, Verbesserung der Qualität und Erhöhung der Produktivität – all das sind Themen, denen sich auch indische Unternehmen zunehmend widmen müssen und die sie unmittelbar an die Thematik der beruflichen Aus- und Weiterbildung heranführen. Ähnlich wie im vorhergehenden Abschnitt für die Bildungsunternehmen beschrieben, finden auch Unternehmen – zumal in technologisch anspruchsvolleren Branchen – die von ihnen benötigten Aus- und Weiterbildungskapazitäten nur schwer bzw. noch gar nicht in Indien selbst. Wo innerbetriebliche Möglichkeiten nicht mehr ausreichen, bildet sich bereits an einzelnen Beispielen erkennbar eine unternehmensbezogene Nachfrage heraus, die deutschen Anbietern Einstiegschancen eröffnen kann.

Praktisches Beispiel hierfür ist die Nachfrage eines in seiner Branche führenden Unternehmens Indiens nach dem Aufbau eines innerbetrieblichen Weiterbildungssystems nach deutschem Vorbild, in dem sowohl die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen für die vorhandene Belegschaft als auch – in der Perspektive – systematische „Erstausbildungen“ in einem dualen Modus durchgeführt werden können.

Auch in diesem Fall ist das dazu zu entwickelnde Dienstleistungsangebot sehr komplexer Natur. Es umfasst z. B.

- Maßnahmen zur Bildungsbedarfsanalyse auf unterschiedlichen Mitarbeiterebenen
- die Analyse von betrieblichen Prozessen
- die Ausarbeitung von Inhalten und Methoden zur Mitarbeiter- und Ausbilderschulung

Der Bedarf am Ausbau betrieblicher Prozesse ist beispielsweise am Aufbau der Maintenance-Abteilung des Kunden sichtbar.

- die Entwicklung von angepassten Lehrmaterialien
- die Prozessbegleitung bei der Einführung eines solchen integrierten Schulungssystems u. a.

Die Erstellung solcher Dienstleistungen erfordert ein differenziertes Eingehen auf die besonderen Bildungsvoraussetzungen der Zielgruppen, die Berücksichtigung der spezifischen Unternehmens- und Arbeitskultur in Indien bis hin zu den besonderen Herausforderungen der Schulungen in den jeweiligen indischen Landessprachen.

Ähnlich wie die im vorherigen Abschnitt behandelten Bildungsanbieter begreifen auch indische Unternehmen die berufliche Bildung zunehmend als ein Geschäftsmodell und entwickeln entsprechende Strategien zum Aufbau von kommerziell betriebenen Ausbildungseinrichtungen. Diese werden dem traditionellen Bildungsverständnis entsprechend zwar vornehmlich noch in „Instituten" verortet, sollen aber in vielen Fällen auch Ausbildungsfunktionen für die Stammhäuser wahrnehmen. Dabei beginnen sich bereits erste Erkenntnisse abzuzeichnen, dass moderne berufliche Bildungsprozesse – insbesondere in technologisch anspruchsvollen Berufen, die mit hohem Investitionsaufwand verbunden sind – nur in enger Verbindung mit den eigentlichen Produktionsabläufen entwickelt werden können. Am weitesten geht dabei z. B. der Generaldirektor der *Society of Indian Automobile Manufacturers*, einer der größten Industrieverbände Indiens, Vishnu Mathur, der in einem Gespräch am 23.07.2010 eine Dualisierung der Ausbildung in seiner Branche in Anlehnung an das deutsche Modell favorisierte.

Aber auch für solche Strategien fehlt es in Indien an den notwendigen Inhalten. Dementsprechend fragen diese Unternehmen gezielt nach Anbietern von „schlüsselfertigen Projekten" („turn-key projects"), die die gesamte komplexe Dienstleistung anbieten und erbringen können, die für die Planung, Vorbereitung, Einrichtung, Inbetriebnahme und Führung einer beruflichen Bildungseinrichtung notwendig sind – das natürlich zu kommerziellen Konditionen. Exemplarisch stehen hierfür erste praktische Projekte wie die Errichtung eines Ausbildungsinstitutes für industrielle Instandhaltung für eine indische Unternehmensgruppe, das bereits von einem deutschen Weiterbildungs-

anbieter betreut wird, oder die Anfrage eines größeren Automobilzulieferers nach Errichtung einer Ausbildungsstätte für Kfz-Mechaniker bzw. Kfz-Mechatroniker im „Turn-key-Modus".

3.1.2.3 Zielgruppe Staatliche Bildungseinrichtungen und Unternehmen/Unionsstaaten

Staatliche Bildungseinrichtungen sind in diesem Fall alle die dem *MoLE* und dem *MHRD* und den einzelnen Unionsstaaten unterstellten Berufsbildungseinrichtungen (z. B. *ITIs*, Polytechnica) bzw. den anderen Ministerien angegliederte Einrichtungen. Da diese i. d. R. strengen haushaltsrechtlichen Bestimmungen unterworfen sind, gestalten sich kommerzielle Kooperationen in diesem Feld sehr kompliziert und sind mit langwierigen Ausschreibungsverfahren und/oder der Forderung nach Co-Finanzierung verbunden.

So ist z. B. den im Rahmen der *ITI*-Modernisierung gebildeten *Institute Management Committees* nicht gestattet, staatliche Fördermittel für die Bezahlung von Dienstleistungen ausländischer Partner einzusetzen. Eine Vorlaufzeit von zwei Jahren für die Akquise eines Berufsbildungsprojekts einer Staatenregierung ist durchaus üblich. Ausnahmen bestätigen auch in diesem Fall die Regel, bedürfen aber einer besonderen politischen Willensbildung, indem z. B. Staatenregierungen wichtige Pilotprojekte oder wirtschaftlich bedeutsame Berufsbildungsprojekte durch die Bereitstellung von gesonderten Ressourcen fördern. Definitiv sind die einzelnen Staatenregierungen, bei denen auch die Durchführungsverantwortung von Berufsbildungsmaßnahmen liegt, oftmals auch flexibler und zielorientierter hinsichtlich internationaler Kooperationen als zentrale Einrichtungen, andererseits erfordert die Recherche und Akquise in den Unionsstaaten einen immensen Aufwand, der von einzelnen Bildungsanbietern aus Deutschland nur bedingt zu leisten ist.

Beispielhaft ist in diesem Zusammenhang die Regierung des Unionsstaates Karnataka, die mit der *Karntaka Vocational Training & Skill Development Corporation Ltd. (KVT&SDC)* 2008 ein staatliches Unternehmen für die Förderung der Berufsbildung im Unionsstaat gründete. Damit kann die Staatenregierung – so Dr. Chatpalli, Geschäftsführer der *KVT&SDC* und Mitglied des Berufsbildungsausschusses Karnatakas im Oktober 2010 in Berlin - flexibel und unternehmensorientiert agieren und internationale Kooperationen einfacher anbahnen. Insofern ist weiter zu beobachten, inwieweit andere Unionsstaaten dem Beispiel Karnatakas folgen, um daraus Marketingansätze gezielt entwickeln zu können.

3.2 Das Wettbewerbsumfeld – Bedingungen und Markteintrittsmöglichkeiten

3.2.1. Rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen

Wie in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben, ist der indische Markt der beruflichen Ausbildungsdienstleistungen äußerst wettbewerbsintensiv und vielschichtig. (Systematische Fort- und Weiterbildungen im Sinne eines „lebenslangen Lernens" spielen dabei noch eine untergeordnete Rolle; insofern kann auch noch nicht von einem ausgeprägten beruflichen Weiterbildungsmarkt gesprochen werden.)

Prinzipiell ist es ausländischen Bildungsanbietern erlaubt, auch in Indien tätig zu werden. Je nach Ausbildungsebene ist dazu jedoch bisher eine Genehmigung des *NCVT* oder des *AICTE* erforderlich, die mit einer Vielzahl von verbindlichen Auflagen und dem zwangsläufig damit verbundenen bürokratischen Antrags-Procedere verbunden ist. Folgende Auflagen müssen u. a. berücksichtigt werden:

- Eine Tätigkeit ist nur in Zusammenarbeit mit einem in Indien zugelassenen Partner möglich.
- Reine ausländische Franchising-Modelle sind nicht zulässig.
- Nachweise der Akkreditierung im Herkunftsland müssen erbracht werden.
- Eine hinreichende Infrastruktur des indischen Part-

ners muss nachgewiesen werden.

- Die im Rahmen der Zusammenarbeit in Indien verliehenen Zeugnisse müssen auch im Herkunftsland des ausländischen Partners anerkannt werden.
- Die Gebühren, die für solche Ausbildungen erhoben werden, dürfen den in Indien vorgegebenen Gebührenrahmen nicht übersteigen.
- Die Aufnahme- und Prüfungsverfahren müssen vorab festgelegt werden und dürfen nicht von den Verfahren im Herkunftsland abweichen u. a. m.

Allein diese Anforderungen und Einschränkungen schließen angesichts des damit verbundenen administrativen und finanziellen Aufwandes ein wirtschaftlich sinnvolles direktes Engagement nahezu aus. Dementsprechend gibt es bisher auch kein direktes kooperatives Engagement ausländischer Bildungsanbieter in Indien, das maßgeblich über die inhaltliche Zusammenarbeit von Universitäten und Bildungsinstituten in Ausbildung und Forschung hinausgeht.

Da sich Indien damit selbst von einem Zufluss moderner Bildungsinhalte abschneidet, wird nach Aussage des Ministers für *Human Ressources Development*, Kapil Sibal, derzeitig an einer Novellierung und Liberalisierung der diesbezüglichen gesetzlichen Vorgaben gearbeitet. Ab 2011 soll dementsprechend die Tätigkeit von ausländischen Bildungsanbietern in Indien uneingeschränkt möglich sein, einschließlich des Rechtes für ausländische Universitäten, in Indien eigene Niederlassungen zu gründen.

Für ausländische Bildungsanbieter im akademischen und höheren Bildungssegment wird damit auf Grund der Zahlungsfähigkeit ihrer Klientel unter Umständen auch ein wirtschaftlich tragfähiges Engagement in Indien möglich. Dies würde grundsätzlich auch für höher qualifizierte berufliche Aus- und Weiterbildungsangebote aus Deutschland zutreffen. Dabei kommt zum Tragen, dass insbesondere in den modernen Berufen in Deutschland zum Teil Inhalte vermittelt werden, die im indischen Bildungssystem auf der höheren Ebene der Colleges angesiedelt sind (vgl. Beispiele der gastgewerblichen Ausbildung, Kapitel 2.3.; Indo-German Training Centre der AHK).

Im Bereich der „klassischen" indischen Berufsbildung, die auf die wirtschaftlich und sozial schwächeren Ziel-

Ein Arbeiter klebt eine Schablone auf einen überholten Zugwagon.

gruppen abstellt, werden sich solche Ertragsaussichten nicht realisieren lassen und damit ein eigenständiges Engagement allein schon aus wirtschaftlichen Erwägungen ausgeschlossen sein.

3.2.2. Internationale Wettbewerber vs. deutsche Anbieter

Seit Beginn der Modernisierungsprozesse der Berufsbildung in Indien haben indische Regierung und Wirtschaft nach internationalen Quellen und Erfahrungen, nach den „Best Practices" gesucht. Gleichzeitig haben die Entwicklungen in Indien auch viele internationale Interessenten auf den Plan gerufen.

Auf Grund ihrer traditionellen Netzwerke sowie einer ständigen Repräsentanz durch Institutionen wie dem *British Council* oder den Bildungsreferaten ihrer *High Commissions* traten Commonwealth-Länder wie Großbritannien, Australien oder Neuseeland zunächst sehr aktiv zu Themen der Zusammenarbeit in der Berufsbildung auf. Sowohl die gemeinsame englische Sprache als auch die Ähnlichkeit der Bildungsstrukturen wirkten sich dabei förderlich aus.

Dies schlug sich z. B. nieder in einer recht frühzeitigen Kooperation der *CII* mit der britischen Zertifizierungsorganisation *City & Guilds Ltd.*, die zwar nach eigenen Angaben ca. 100 Standorte in Indien einrichtete, sich dort aber auf ihr Kerngeschäft der Zertifizierung von indischen Berufsbildungsabschlüssen beschränkte. Ein tatsächlicher beruflicher Know-how-Transfer fand nicht statt.

Ein ähnliches Beispiel ist die Zusammenarbeit des indischen Bildungsanbieters *Educomp Solutions Ltd.*, dem umsatzstärksten indischen Bildungskonzern, mit dem britischen Medienkonzern *Pearson PLC*. Mit der Bildung des Joint Venture *Educomp Vocational Education Pvt. Ltd.* will sich die bisher auf Schulbildung spezialisierte *Educomp* auch den Bereich der Berufsbildung erschließen. Bisher beschränkten sich die Angebote auf beruflich orientierte schulische Inhalte und umfassen keine bzw. nur bedingt praktisch orientierte Kompetenzen, die letztlich die Voraussetzung für eine Vermittelbarkeit von Auszubildenden sind. Enttäuscht äußerte sich auch ein leitender Mitarbeiter der *FICCI Skill Development Division* über die Aktivitäten der Australischen Bildungsbehörden, die letztlich nur auf die Rekrutierung von indischen Studenten für ihre Colleges abstellen würden.

Neben den Commonwealth-Ländern stand und steht auch Deutschland und die deutsche Berufsbildung (gemeinsam mit der Schweiz) im Zentrum des indischen Interesses. Obwohl die Mehrzahl indischer Partner zunächst nur undifferenzierte Vorstellungen von der Dualität und den praktischen Ausrichtungen der deutschen Berufsbildung hat, wird sie auf Grund ihrer Wirtschaftsnähe und ihres Praxisbezuges zunehmend als Bezugspunkt und Quelle für die Entwicklung eigener Inhalte und Modelle in nahezu allen Branchen favorisiert.

Der Nutzung dieser „Alleinstellungsmerkmale" durch deutsche Berufsbildungsanbieter stehen jedoch einige Hemmnisse entgegen. Angefangen bei den oft unzureichenden fremdsprachlichen Kompetenzen, verfügt die Mehrzahl der deutschen Unternehmen und Bildungsträger über nur geringe oder keine internationalen Erfahrungen jenseits geförderter Projekte und hat die Erschließung von Marktmöglichkeiten in den aufstrebenden Ländern wie Indien noch gar nicht als Geschäftsmöglichkeit erkannt. Neben der Marketingarbeit in Indien selbst liegt hier ein wichtiger Entwicklungsschwerpunkt für die Markterschließung.

3.2.3. Indische Bildungsanbieter und Unternehmen – Kunden und Partner

Im Rahmen der Zielgruppendarstellung (3.1.2.1 bis 3.1.2.3) wurden die Bedarfe und Erwartungen potenzieller Kunden in Indien bereits detailliert beschrieben. Eine Markterschließung in Indien ist also weniger durch ein direktes Engagement möglich als vielmehr durch einen kooperativen Ansatz.

Durch die Erstellung und Erbringung von komplexen kommerziellen Beratungs- und Berufsbildungsdienstleistungen werden die Kunden – also indische Bildungsanbieter und/oder Unternehmen, seien es private oder auch staatliche – in die Lage versetzt, moderne

berufliche Bildungsinhalte und -maßnahmen für den indischen Markt zu entwickeln und umzusetzen. Diese stellen letztlich internationale Standards dar, sind dadurch auch international kompatibel.

Die Klärung von administrativen Fragen, Genehmigungs- und Akkreditierungsverfahren, die Bereitstellung von Infrastrukturen, das Marketing usw. obliegt dabei dem indischen Partner. Gleichzeitig bietet diese Form der Kooperation deutschen Anbietern die Möglichkeit, über das Ausmaß der wirtschaftlichen und organisatorischen Einbindung selbst zu befinden. Die Möglichkeiten reichen dabei von der Erbringung einer einmaligen Dienstleistung über eine mögliche Beteiligung am indischen Partnerunternehmen (z. B. in Form eines Joint Ventures, was rechtlich problemlos auch im Bildungsbereich möglich ist) bis hin zur gemeinsamen Erstellung und Vermarktung von Franchise-Modellen (innerindische Franchise-Modelle sind im Bildungsbereich erlaubt) oder langfristigen BOT-Projekten.

Der Entwicklung solcher Geschäftsmodelle stehen keine administrativen Hindernisse im Wege. Allerdings sind – auch unter Berücksichtigung der Regelungen des deutsch-indischen Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung – steuerrechtliche Fragen zu berücksichtigen, die anhand des konkreten Falles zu prüfen sind.

3.3 Kulturelle und fachliche Rahmenbedingungen (Interkulturelle Aspekte)

„Entweder Sie kommen ganz nach Indien oder gar nicht“, schreibt Cosima Klinger-Paul in ihrem Business Guide Indien und empfiehlt, sich vor einem Indien-Engagement intensiv mit diesem Land, seiner Geschichte, Kultur und Gesellschaft zu befassen. Das für eine tragfähige Geschäftsbeziehung notwendige Vertrauensverhältnis zu indischen Partnern, das Verständnis ihrer Motivationen und Handlungen oder das genaue Ausrichten der eigenen Geschäftsstrategie ist nur möglich, wenn man auch die ungeschriebenen Spielregeln des Geschäftslebens und des Alltages kennt und meistert. Um sich damit vertraut zu machen, ist es also ratsam, die dafür zur Verfügung stehende Literatur zu nutzen, da es nicht möglich ist, an dieser Stelle auf die sehr vielfältigen interkulturellen Aspekte einzugehen.

So sollten Aus- und Weiterbildungsanbieter in Indien mit einer Diskrepanz zwischen den meist akademisch ausgebildeten Verhandlungsführern und dem operativen Berufsbildungspersonal der indischen Einrichtung rechnen. Das Bewusstsein für die Arbeitsrealität des jeweils anderen ist gering ausgeprägt. Dies liegt unter

In einer Schneiderwerkstatt des Industrial Training Institute (ITI) Arab Ki Sarai in New Delhi

anderem darin begründet, dass in Indien eine strikte Unterscheidung zwischen „blue collar“ und „white collar“ gelebt wird. Übergänge sind kaum möglich.

Deutlich wird dies z. B. in einer Anfrage eines großen indischen Bildungsunternehmens, das im Rahmen des MES-Programms Jugendliche aus ländlichen Gegenden, die unterhalb der Armutsgrenze leben, trainieren soll. So sieht diese Anfrage – ohne Berücksichtigung des Bildungsstandes dieser Zielgruppe – vor, folgende Grundkompetenzen in den genannten Zeiträumen zu vermitteln:

- Schweißen (Lichtbogenschweißen, Gasschweißen, Trennschweißen): 30 Tage
- Mechaniker/Schlosser: 30 Tage
- Maurer: 30 Tage
- CNC-Maschinenbediener: 56 Tage

Neben fachlicher Kompetenz gehört viel interkulturelles Fingerspitzengefühl dazu, dem indischen Partner zu vermitteln, dass z. B. auch in indischen Unternehmen heute eher Schutzgas-Schweißverfahren benötigt werden oder dass 56 Tage wahrscheinlich eine zu kurze Zeit sind, um aus einem jugendlichen Dorfbewohner einen CNC-Mechaniker zu machen – während dieser Partner unter dem politischen Erfolgsdruck steht, in möglichst kurzer Zeit möglichst viele absolvierte „Ausbildungen“ abzurechnen.

3.4 Handlungsempfehlungen

Die Entwicklung von Geschäftsmodellen für einen Indien-Markteinstieg oder die Anbahnung und Entwicklung von Kooperationen mit indischen Partnern ist für einen Dienstleister in der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine neue Herausforderung. Diese wird zwangsläufig in alle Bereiche des Unternehmens hineinwirken und ohne eine „Internationalisierungsstrategie“ und ein intensives inneres Change-Management als „Chefsache“ nicht nachhaltig sein. „Nebenbei“ einmal eine Bildungsmaßnahme in Indien durchführen, ist keine realistische Zielstellung.

Ohne dabei vollständig sein zu können, soll nachfolgende „Checkliste“ einige Anregungen zum praktischen Handeln geben:

- Informieren Sie sich umfänglich und tiefgehend über die möglichen Zielmärkte. Vergleichen Sie die Anforderungen und Bedingungen in Indien auch mit denen in anderen Ländern oder Regionen.
- Nehmen Sie dazu möglichst auch professionelle Hilfe und Beratung in Anspruch. Quellen und Partner finden Sie dazu im Kapitel 4.
- Prüfen Sie kritisch die in Ihrem Unternehmen gegebenen Voraussetzungen, Kompetenzen und Kapazitäten, ob sie für die Entwicklung von in Indien vermarktungsfähigen Dienstleistungen ausreichend sind. Neben den personellen Voraussetzungen (Fremdsprachenkompetenzen, Bereitschaft zum Reisen oder zu Auslandsaufenthalten u. a.) gehören dazu auch die notwendigen inhaltlichen Kompetenzen. Bedenken Sie, dass die Entwicklung eines internationalen Geschäftsfeldes auch nicht ohne die Erbringung von finanziellen Vorleistungen. z. B. für Reisen, Recherchen und Marketingaktivitäten, möglich ist.
- Nutzen Sie dabei auch die in Deutschland und Indien bestehenden Netzwerke. Prüfen Sie dabei, inwiefern eine Kooperation mit deutschen Partnern oder die Bildung eines Konsortiums Ihre Kapazitäten erweitern und ergänzen kann.
- Nehmen Sie den direkten Kontakt zu potenziellen indischen Partnern auf – ggf. im Rahmen von organisierten Unternehmerreisen und/oder mit Unterstützung von Organisationen wie iMOVE oder Kammern – und steigen Sie in die gemeinsame Entwicklung von Bildungsprodukten und Dienstleistungen ein.
- Bedenken Sie, dass es dazu möglicherweise eines intensiven und langwierigen Austausches bedarf, für den Sie den sprichwörtlichen „langen Atem“ und oft auch viel Flexibilität brauchen.
- Bereiten Sie sich durch gewissenhafte Kalkulation auf intensive und langwierige Preisverhandlungen vor – Inder sind gute Kaufleute!

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 Maßnahmenpläne 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 einen 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 vorbereiten 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.

Studierende in Neu-Delhi

4 Informationsangebote, Kontakte und Marketingmöglichkeiten

4.1 Deutsche Regierungsstellen: BMBF, Auslandsvertretungen

Das **Bundesministerium für Bildung und Forschung** BMBF bietet mit seiner Initiative „Internationale Kooperation“ weitere zielgerichtete Informationen und Anknüpfungspunkte, die auf der Homepage www.kooperation-international.de verfügbar sind. Darüber hinaus bieten die einzelnen Bundesländer in der Regel über die Wirtschaftsministerien Außenwirtschaftsinformationen auch zu Indien an. Umfangreiche Informationen zu Indien bietet auch die Homepage des Auswärtigen Amtes an unter www.auswaertiges-amt.de.

Weitere Anlaufstellen in Indien:
Botschaft der Bundesrepublik Deutschland in Indien
6/50 G Shantipath, Chanakyapuri
New Delhi – 110021 / Indien
Tel: +91 – 11 – 44 19 91 99
www.new-delhi.diplo.de
Ansprechpartner für Fragen der Berufsbildung ist der Sozialreferent der Botschaft:
soz-1@newd.auswaertiges-amt.de

Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Büro Indien
21 Jor Bagh
New Delhi – 110003 / Indien
Tel: +91 11 2460 3832
gtz-indien@gtz.de
www.gtz.de

4.2 Deutsche Verbände und Kammern

Eine fachlich tragende Rolle bei der Entwicklung des beruflichen Bildungsexportes spielt der deutsche Didacta-Verband (www.didacta.de), der in Kooperation mit der Worlddidac Association (www.worlddidac.org) seit 2009 an der Durchführung der jährlich in Indien stattfindenten „Worlddidac India“ – Ausstellungen beteiligt ist und dabei auch mit iMOVE kooperiert. Deutsche Bildungsanbieter, die Interesse an einer Markterschließung in Indien haben, sollten eine Teilnahme an den Worlddidac-Ausstellungen in Indien in Erwägung ziehen.

Didacta Ausstellungs- und Verlagsgesellschaft mbH
Rheinstraße 94
64295 Darmstadt
Ansprechpartner: Reinhard Koslitz, Geschäftsführer
Tel.: 06151 – 319141
koslitz@didacta.de

Eine wichtige Anlaufstelle ist die Deutsch-Indische Handelskammer (www.indo-german.com), die als die größte Außenhandelskammer des DIHK über mehrere Niederlassungen verfügt:

Deutsch-Indische Handelskammer, Verbindungsbüro Deutschland
Citadellstraße 12
40213 Düsseldorf
Ansprechpartner: Herr Dirk Matter, Geschäftsführer
Tel.: 0211 – 360597
matter@indo-german.com

Indo-German Chamber of Commerce (IGCC)
Maker Tower E, 1st Floor,
Cuffe Parade
Mumbai – 400 005 / India
Ansprechpartner: Herr Bernhard Steinrücke, Geschäftsführer

Tel: +91 – 22 – 6665 2121
Weitere Niederlassungen in New Delhi, Bangalore, Chennai, Kolkata, Pune

Darüber hinaus existiert im Verbund der deutschen IHKn ein auf Indien spezialisiertes Netz, dem folgende Kammern mit ihren Außenwirtschaftsabteilungen angehören:

- IHK Aachen (auwi@aachen.ihk.de)
- IHK Frankfurt am Main (info@frankfurt-main.ihk.de)
- IHK Halle-Dessau (info@halle.ihk.de)
- IHK Hanau-Gelnhausen-Schlüchtern (info@hanau.ihk.de)
- IHK Hannover (aussenwirtschaft@hannover.ihk.de)
- IHK Kassel (info@kassel.ihk.de)
- IHK Nordschwarzwald (info@pforzheim.ihk.de)
- IHK Nürnberg für Mittelfranken (info@ihk-nuernberg.de)
- IHK Ostwestfalen zu Bielefeld (info@bielefeld.ihk.de)
- IHK für die Pfalz (hans-riemann@pfalz.ihk24.de)
- IHK Rhein-Neckar (ihk@rhein-neckar.ihk24.de)
- IHK Schwaben (info@schwaben.ihk.de)
- IHK Region Stuttgart (info@stuttgart.ihk.de)
- IHK Würzburg-Schweinfurt (info@wuerzburg.ihk.de)
- Südwestfälische IHK zu Hagen (sihk@hagen.ihk.de)

Ein wichtiger Ansprechpartner für Unternehmen, die die Einrichtung einer eigenen Vertretung in Indien, speziell in Nordindien, vorhaben, ist das

German Centre for Industry and Trade Delhi Pvt. Ltd.
Building N° 9, Tower B, Level 12
DLF Cyber City Phase III
Gurgaon – 122002
Haryana / India
Ansprechpartner Herr Martin Fuchs, Managing Director
Tel.: +91 124 463-6000
www.gurgaon.germancentre.com
martin.fuchs@gurgaon.germancentre.com

Weitere Organisationen bzw. Verbände mit Indien-Bezug sind

Ostasiatischer Verein – OAV (German Asia-Pacific Business Association)
Bleichenbrücke 9
20354 Hamburg
Frau Barbara Schmidt-Ajayi, Regional Manager Südasien
Tel.: 040 35 75 59-16
schmidt-ajayi@oav.de
www.oav.de

Asien-Pazifik-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft APA
Herr Friedolin Strack, APA-Koordinator Deutschland
c/o BDI, Haus der Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin
Tel: 030 20281581
info@bdi-online.de
www.bdi-online.de

4.3 Deutsche Wirtschafts-organisationen

Unter den vielen Indien-Netzwerken und Organisationen bieten sich für Indien-interessierte Bildungsanbieter als Kontakt- und Anlaufstelle die von Unternehmen mit Indienbezug organisierten „German-Indian Round Tables“ an, die in folgenden Städten etabliert sind und über die genannten Mailadressen ansprechbar sind:

- Aachen (dr_batra@horizon-gmbh.de)
- Berlin (awa@ubfb.de)
- Düsseldorf (podehl@peters-legal.com)
- Frankfurt am Main (a.kaiser@ibpc.de)
- Hamburg (management@digisound.de)
- Hannover (reinicke@industrieclub-hannover.de)
- Leipzig (info@saxonyint.de)
- München (weilandt@t-online.de)
- Nürnberg (margit.flierl@delta-consultants.de)
- Stuttgart (andreas.lapp@lappgroup.com)

Für die rechtliche Beratung steht eine Reihe von auch in Indien vertretenen Rechtsanwaltsbüros zur Verfügung. Ein hohe Indien-Kompetenz bietet dabei

Rödl & Partner
Unit N° 4, German Centre, 12th Floor, Building 9B
DLF Cyber City, Phase III
Gurgaon – 122002
Haryana, India
Ansprechpartner: Herr Martin Wörlein
Tel.: 091 – 124 – 4837550
delhi@roedl.com

4.4 Indische Regierungsstellen

Interessante Informationsportale sind die Homepages der beiden indischen Ministerien, die den Hauptteil der Verantwortung für das staatliche Berufsbildungssystem tragen,

- das Ministry of Labour & Employment (MoLE), http://labour.nic.in bzw.
- Directorate General for Employment & Training (DGET) http://dget.nic.in sowie
- das Ministry for Human Resource Development MHRD http://www.education.nic.in

Beide Ministerien sind jedoch für Bildungsanbieter aus Deutschland keine direkten Ansprechpartner. Dieser Ansprechpartner ist die

National Skill Development Corporation (www.nsdcindia.org)
D- 4, Clarion Collection (Qutab Hotel)
Shaheed Jeet Singh Marg
New Delhi 110016

deren Rolle bereits ausführlich beschrieben wurde.

Eine weitere Anlaufstelle für Erstinformationen zu Indien ist die

Botschaft der Republik Indien in Deutschland
Tiergartenstraße 17
10785 Berlin
www.indianembassy.de

4.5 Indische Verbände und Organisationen

Hier sind insbesondere die Wirtschaftsdachverbände zu nennen, die in Fragen der Berufsbildung eine wichtige Rolle eingenommen haben:

Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry (FICCI)
Labour, Employment & Skill Development Division
Herr B. P. Pant, Herr Ashutosh Raina
Federation House, Tansen Marg
New Delhi – 110001 / Indien
www.ficci.com

Confederation of Indian Industry (CII)
Frau Supriya Banerjee, Frau Neeta Pradan Das
249-F, Sector 18, Udyog Vihar Phase IV
Gurgaon – 122015 / Indien
www.cii.in

The Associated Chambers of Commerce and Industry of India (ASSOCHAM)
Dr. Om S. Tyagi
1, Community Centre, Zamrudpur
Kailash Colony
New Delhi – 110048 / Indien
www.assocham.org

PHD Chamber of Commerce and Industry
Frau Rashmi Aggarwal
PHD House
4/2 Siri Institutional Area,
August Kranti Marg
New Delhi – 110016 / Indien
www.phdcci.in

4.6 Fachzeitschriften und -literatur

Die Angebote direkt auf Indien bezogener Wirtschaftszeitschriften sind leider nicht sehr umfangreich. Neben gelegentlichen Indien-Beiträgen in der monatlich erscheinenden *Asia Bridge* (MBM GmbH, www.maerkte-weltweit.de) gibt der OWC-Verlag für Außenwirtschaft (www.owc.de) die viermal im Jahr erscheinende Zeitschrift *IndienContact* sowie die *Germany Contact India* heraus (www.indien-contact.de).

4.7 Weiterführende Literatur

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

Shashi Tharoor, **The Elepant, the Tiger and the Cellphone – Reflections on India, the emerging 21st Century Power",** New York 2007

Cosima Klinger-Paul, **Business Guide Indien – ohne Chaos keine Schöpfung**, 2006

Gabriele Kreuser, **Der Schlüssel zum indischen Markt – Mentalität und Kultur verstehen, errfolgreich verhandeln**, 2002

Sudhir & Katharina Kakkar, **Die Inder – Portät einer Gesellschaft**, 2006

Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler, **Praxishandbuch Indien**, 2008

Quellen- und Literaturverzeichnis

India 2010 – a Reference Annual, Publications Division, Ministry of Information and Broadcasting, Government of India

Economic Survey 2009-10, Fundstelle: Website des indischen Finanzministeriums: http://finmin.nic.in/the_ministry/dept_eco_affairs/dea.html

Ostasiatischer Verein e.V. (OAV), **Wirtschaftshandbuch Asien-Pazifik 2009/2010**

Deb Kusum Das, Deepika Wadhwa, Gunajit Kalita: **The Employment Potential of Labor Intensive Industries in India's Organized Manufacturing, Working Paper No. 236**, Indian Council for Research on International Economic Relations ICRIER, Juni 2009

Sonalde B. Desai u.a., **Human Development in India – challenges for a Society in transition**, Oxford University Press, New Delhi, 2010

The CIA World Factbook: India, Fundstelle https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/in.html

Gesamtbericht Indien, Stand Dezember 2009; Herausgeber: Internationales Büro des BMBF, Fundstelle: www.kooperation-international.de

National Policy on Skill Development, Ministry of Labour and Employment, Government of India; Fundstelle: Homepage des Directorate of Employment & Training, Ministry of Labour & Employment, Fundstelle: http://www.dget.nic.in/

Weltbank, Report No. 22, **South Asia Human Development Sector, Skill Development in India, The Vocational Education and Training System**, Januar 2008

Weltbank, **Implementation Completion and Results Report (IDA-34130), on a Credit in the Amount of 48.9 Million (US$ 64.9 Mio equivalent) to India for a Third Technician Education Project**, Dezember 2007 (Interner Arbeitsbericht der Weltbank, ICR0000570)

Weltbank, **Project Appraisal Document on a proposed Credit in the Amount of SDR 185,1 Million (US $280 Million equivalent) to the Government of India for a Vocational Training Improvement Project**, Mai 2007 (Interner Arbeitsbericht der Weltbank 39697-IN)

Weltbank, **India Vocational Training Improvement Project, Project information Document (PID) Appraisal Stage Report No.: AB2885**, März 2007 (interner Arbeitsbericht der Weltbank)

Project Implementation Plan, **Vocational Training Improvement Project of the Government of India, prepared by the Directorate General of Employment & Training**, März 2007 (Internes Arbeitsmaterial des indischen Arbeitsministeriums)

Vocational Training Improvement Project (Cr. 4319-IN), interner Zwischenbericht der Weltbank und des DGET zum Stand der Umsetzung des Programms, Juli 2009

Confederation of Indian Industry (CII), National Conference on Skill Development 2009 (Dokumentenband), 10. August 2009, New Delhi

Confederation of Indian Industry (CII), Employment and Skills Development in the 11th Plan Period, New Delhi 2008

Confederation of Indian Industry (CII), Handbook of the Skills Scenario in India, 3rd Global Skill Summit on Skills Development, New Delhi, 2009

Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry (FICCI), White Paper, Skill Development in India, New Delhi, 2009

FICCI, **The Skill Development Landscape in India and Implementing Quality Skills Training,** August 2010

National Skill Development Corporation, **A summary of Human Resource and Skill Requirements in 12 Sectors**, New Delhi 2009

National Skill Development Corporation, FICCI **Global Skills Summit 2010 – Sector Skills Councils,** August 2010 (Präsentation auf dem FICCI Global Skill Summit)

National Skill Development Corporation, **Leadership in Skill Development – Address India's Skills Deficit** (Präsentation auf der 3. Tagung der deutsch-indischen Arbeitsgruppe zur Berufsbildung, 05.09. 2010)

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