



Elefantenfestival in Jaipur (siehe S. 4)

Liebe Vereinsmitglieder, liebe Leserinnen und Leser,

willkommen zur April-Ausgabe unseres InDe-Network Newsletters. Auch in diesem Newsletter erwarten Sie wieder interessante und abwechslungsreiche Artikel.

Der Artikel „Lernen unter Höhensonne“ zeigt erfreulich, wie Indien immer mehr auch ein ökologisches Bewusstsein entwickelt. So berichtet der Autor Martin Lehmann-Waldau über ein solarbetriebenes Jugendzentrum in Ladakh, das „den Weg zum ökologischen Tourismus und Lebensstil weist“ (S. 2-3).

Wertvolle Informationen in Bezug auf den deutsch-indischen Akademikeraustausch finden Sie auf S. 3-5. In dem Artikel „Indien, mein Auslandssemester“ hat Thomas Ahlfeldt einen interessanten und spannenden Erfahrungsbericht über das Austauschprogramm der TU Kaiserslautern mit der Jawaharlal Nehru University in Delhi für Sie verfasst. Im Anschluss an den Erfahrungsbericht finden Sie sodann auch gleich einen weiteren Hinweis auf den „Ersten MBA mit Indienswerpunkt“, den die Hochschule Bremen ab 2009 anbietet.

Auf S. 6-7 widmet sich die Dorith Altenburg dem für deutsche Firmen wichtigen Thema der Mitarbeiterbindung in Indien. In ihrem „Indienratgeber im Blick-Schwerpunkt Mitarbeiterbindung“ hat sie eine ausführliche Literaturübersicht zusammengestellt und gewährt einen ersten Einblick in dieses komplexe Thema.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen und frohe Osterfeiertage.

Oliver S. Hartmann & Jana Helbig

### In dieser Ausgabe:

Lernen unter Höhensonne	2-3
Indien, mein Aus- landssemester	3-5
Indien-MBA	5
Mitarbeiterbin- dung in Indien	6-7
Pressespiegel	8
Ausblick/ Impressum	8

### Interessante Links:

- <http://dipp.gov.in>
- <http://goidirectory.nic.in/>
- <http://parliamentofindia.nic.in/>
- <http://supremecourtofindia.nic.in/>
- [www.sebi.gov.in](http://www.sebi.gov.in)
- [www.ficci.com](http://www.ficci.com)

# Lernen unter Höhensonne

Ein solarbetriebenes Jugendzentrum im nordindischen Ladakh weist den Weg zum ökologischen Tourismus und Lebensstil.

Im Unterrichtssaal sind etwa zwanzig Jugendliche versammelt. Vor der Tür stapeln sich bunte Slipper und Korkschuhe. Die Schüler sprechen mit der britischen Volontärin Charlie über den Film „Into Thin Air – Drama am Mt. Everest“, den sie ausschnittsweise gesehen haben. Die Konversation in Englisch kommt gut voran und bereitet die Jungen und Mädchen auf Situationen vor, die ihnen hier im Hochgebirge von Ladakh begegnen könnten. Nicht wenige werden im Tourismus Arbeit suchen, sei es als Bergführer oder Hotelmanager.

Das Gebäude ist lichtdurchflutet, denn es ist Sommer und die Schutzplanen gegen die Kälte des Winters sind hochgezogen. Draußen fließt der Indus-Fluss vorbei, ansonsten sind neben den Gewächshäusern nur Staub und Wüste zu sehen. Der Campus liegt auf



*Schule*

3600 m Höhe unweit der ladakhischen Hauptstadt Leh am Ende einer Schotterpiste, wo man ein zukunftsweises Bildungsprojekt wohl nicht vermuten würde.

„Ich möchte gerne nach Deutschland oder in die Schweiz, um Hotelmanage-

ment zu studieren“, sagt Tsering. Der Junge trägt tiefhängende Jeans im Hiphop-Stil und ein T-Shirt mit der Aufschrift „I smile because I don't know what's going on“. Dieser Spruch passt nicht zu seinem Träger, denn der weiß genau, dass er nicht als Bauer oder Pferdetreiber enden möchte. „Ökologischer Tourismus kann uns in Ladakh eine große Zukunft bieten.“, sagt er zuversichtlich.

Die Amerikanerin Becky ist seit 1998 in der Ausbildungs-



*Gemeinschaftsküche*

stätte als Koordinatorin und Lehrerin dabei. Das Students' Educational and Cultural Movement of Ladakh (SECMOL) bietet ein Jahresprogramm für Zehntklässler an. Immerhin 72 Prozent der Schüler in Ladakh gelingt es nicht, die zentrale Schulprüfung dieser Jahrgangsstufe zu bestehen. „Das liegt vor allem daran, dass die Lehrer nicht bezahlt werden und deshalb andere Jobs zusätzlich machen.“, sagt Becky. „Bei uns erhalten die Schüler eine allgemeine Ausbildung, die nicht speziell auf das Auswendiglernen prüfungsrelevanten Stoffes ausgerichtet ist. Eine besondere Betonung liegt auf der Vermittlung der englischen Sprache. Dazu haben wir immer wieder Volontäre aus Europa und den USA, die für ein paar Wochen hier Konversation lehren. Im Sommer kommen fünf bis acht, im Winter ein

bis zwei. Wir veröffentlichen auch unsere eigenen Lehrmaterialien. Derzeit haben wir 45 Zehnt- und Elftklässler auf dem Campus.“



*Hausarbeit*

SECMOL ist 1988 von einer Gruppe junger Ladakhis mit dem Ziel gegründet worden, das marode indische Schulsystem in der Region Ladakh zu reformieren. Heute arbeitet man mit der lokalen Schulbehörde zusammen. SECMOL betreut nicht nur den Campus in Phey für Schüler aus Leh, sondern organisiert auch Jugendfreizeiten, entwickelt Solarenergieprojekte, produziert Lehrmaterialien und betreut ein Volontärprogramm für Ausländer.

Die Schüler in Phey, knapp 18



*Konversation*

km von der Distrikthauptstadt Leh entfernt, organisieren das Campusleben in Eigenregie. Auf Rotationsbasis sind sie verantwortlich für das Essen, die Abrechnung, das Solar- und Wassersystem, die Bücherei, die drei Kühe, die die tägliche Milch liefern, und das

# Lernen unter Höhensonne

Saubermachen.

Ein gewählter Koordinator und ein Sekretär sind für die Abstimmung zuständig. Der Campus ist inzwischen ohne finanzielle Beihilfe lebensfähig. Gemüse, z.B. Blumenkohl und Erbsen, wird in den eigenen Treibhäusern gezogen. Das Solarsystem liefert Elektrizität und eine grundstückseigene Quelle bietet bestes Wasser. Vorräte, die von au-



Solarzellen

Ben zugekauft werden müssen, bezahlen die Schüler selbst. Das sind insbesondere Reis und Linsen sowie Mehl, denn davon kann auf dem Ge-

lände nicht genug produziert werden.

Die Gebäude des Campus sind so gebaut, dass sie im ladakhischen sehr kalten Winter ein Maximum an Wärme in den Räumen halten. Die Nordseiten sind im Berg eingegraben, die Mauern aus dicken Steinen und gepresster Erde. Alle Baumaterialien sind kostengünstig und effektiv. Angeschlossene Treibhäuser halten die Außenwände zusätzlich warm, so dass in den Räumen keine Heizung benötigt wird. Gekocht wird mit Sonnenkraft. Ein riesiger Reflektor bündelt das Licht auf einen Spiegel unter den Kochtöpfen. Komposttoiletten und Mülltrennung runden das Öko-Konzept ab. Das System funktioniert so gut, dass sich ehemalige Schüler zu der Sheyson Solar Earthworks Company zusammengetan haben und weitere solarbetriebene Schulen und Gebäude in Ladakh errichten. Derzeit bauen sie für eine staatliche Schule und auch für die indische Armee.

„Der größte Unterschied zwischen amerikanischen und ladakhischen Schülern ist der, dass die Amerikaner abstrakt sehr gut denken können, aber

die Ladakhis ihnen an Reife und emotionaler Stabilität weit voraus sind.“, sagt Becky. „Ich habe jetzt endlich mal gelernt, wie man eine Kuh melkt!“, lacht die Volontärin Charlie, als sie nach dem Unterricht in der Gemeinschaftsküche einen Tee trinkt. Wir sind umringt von Schülern, die uns mit Fragen über Europa bestürmen. Die jungen Ladakhis sind wissbegierig und wollen am Aufbruch ins 21. Jahrhundert teilnehmen. Sie lieben ihr Land und zeigen es gerne. Das Öko-Konzept von SECMOL haben sie bereits verinnerlicht.

SECMOL freut sich über Freiwillige, die den ladakhischen Jugendlichen englische Konversation und Schreiben beibringen können. Weitere Informationen gibt es unter:

SECMOL Alternative Institute  
C/o SECMOL, P.O. Box 4, Leh,  
Ladakh – 194101, India  
[www.secmol.org](http://www.secmol.org)  
[saicampus@gmail.com](mailto:saicampus@gmail.com)  
# +91-1982-226120 / 226116

Martin Lehmann-Waldau  
Autor, Himachal Pradesh,  
Indien  
<http://innereien-indereien.blog.de>

## Indien, mein Auslandssemester

„Warum ausgerechnet Indien?“ So oder so ähnlich war die verblüffte Reaktion als wir von unseren Plänen über unser bevorstehendes Auslandssemester in Indien an der Jawaharlal Nehru University in Neu Delhi berichteten.

Was für uns der eigentliche

Grund war, kann ich bis heute nicht genau sagen. Indien ist mit Sicherheit nicht das einfachste Land für einen Auslandsaufenthalt. Liegt aber nicht gerade hier die Besonderheit? Der Reiz des Unbekannten, der Wunsch einmal eine völlig fremde Welt zu kennenzulernen und nicht nur für ein paar Tage

als Gast seinen Urlaub dort zu verbringen sondern dort zu leben?

Bereut haben wir unseren Entschluss jedenfalls zu keiner Zeit. In den folgenden Zeilen könnt ihr von unseren Erfahrungen und unserem Studium im Land der Kontraste lesen.

# Indien, mein Auslandssemester

Um eines vorweg zu nehmen, es war eine unbeschreiblich abwechslungsreiche und geniale Zeit.

Bevor das eigentliche Studium in Neu Delhi jedoch begann wollten wir zunächst die Zeit nutzen und den indischen „Kontinent“ bereisen um möglichst viele Eindrücke zu sammeln.

Also ging es mit Bus und Bahn durchs ganze Land. Worauf wir uns eingelassen hatten merkten wir jedoch erst als wir mit unseren überladenen Trekking-Rucksäcken am Busbahnhof im Nirgendwo standen und mal



*Sadhu in Varanasi*

wieder nicht weiter wussten. Welcher Bus fährt wohin, gibt es überhaupt einen Bus zu unserem Ziel?

Busfahrpläne gab es eigentlich immer, nur leider konnten wir zu diesem Zeitpunkt weder Hindi, Bengali, Tamil oder eine der weiteren über 100 indischen Sprachen. Klar kommt man mit Englisch überall durch, zumindest dachten wir uns das. Doch gerade in den ländlichen Gebieten ist man damit teilweise restlos aufgeschmissen. Dennoch sind es gerade die Gegenden abseits

der ausgetretenen Touristenpfade welche die stärksten Eindrücke hinterlassen haben. Irgendwie kam man immer,



*Tempel in Thanjavur*

dank der sehr hilfsbereiten Einheimischen, ans Ziel. Teilweise hat es mal einen halben Tag länger gedauert als erwartet, aber was soll's: der Weg ist das Ziel. Dennoch waren wir immer froh angekommen zu sein. Reisen in Indien dauert lange und ist dank der vielen Schlaglöcher in den Straßen auch recht unbequem. Teilweise haben wir für schlappe 100 km bis zu 8 Stunden gebraucht. Unvorstellbar, wenn man dies mit Europa vergleicht. Aber damit darf man gar nicht anfangen, denn dann hätten wir auch zu Hause bleiben können.

Selbstverständliche haben wir auch die indischen Touristen-Highlights besucht: das Taj Mahal in Agra sowie das Gateway of India in Mumbai möchte man dann doch nicht verpassen. Doch oft blieb dabei ein schaler Beigeschmack hängen, denn hier war man wirklich nur einer von vielen „reichen Weißen“ die als „Geldkühe“ betrachtet wurden, welche nur darauf warten gemolken zu werden.

Mit knapp 3 Monaten Indien-erfahrung hat sich unser Leben vor Ort dann schlagartig gewandelt, denn jetzt ging es wieder zurück nach Neu Delhi

zum Studieren an der JNU. Das Einschreiben an der Uni war ein unglaubliches Chaos. Zu Beginn wussten sie vor Ort nicht einmal wer wir waren, geschweige denn, ob wir an der JNU studieren dürfen. Nach schlappen 5 Tagen Registrationsstress hatten wir es dann geschafft. Wir waren offizielle Studenten der Uni und hatten sogar eines der begehrten Zimmer im Studen-



*Elefantenfestival in Jaipur*

tenwohnheim ergattert.

Das eigentliche Studentenleben ist in Indien dem deutschen Studenten gegenüber gar nicht so verschieden. Allerdings ist der Arbeitsaufwand während des Semesters etwas höher, da öfter midterm papers und midterm examinations vorbereitet werden müssen.

Das hat dafür den Effekt, dass die Arbeit besser verteilt ist und sich nicht alles am Ende des Semesters konzentriert wie an der TU Kaiserslautern. Insgesamt ist das Leben in den JNU Student Hostels recht einfach. Wer ähnlich „luxuriöse“ Verhältnisse wie in deutschen Wohnheimen erwartet wird hier enttäuscht werden. Die Doppelzimmer sind ca. nur 10m<sup>2</sup> groß und

# Indien, mein Auslandssemester

ein Gemeinschaftsbad mit etwa 46 weiteren Studenten ist die Norm. Die Enge hat aber auch einen großen Vorteil: man findet sehr schnell Kontakt zu den anderen – vor allem auch indischen – Mitbewohnern und bekommt über sie einen direkten Zugang zu ihrer so facettenreichen und schillernden Kultur.

Der Aufenthalt in Indien hat uns die Möglichkeit gegeben, am indischen Alltag teilzuhaben und Einblicke in eine Lebenswelt zu erhalten, die dem nur als Tourist reisenden, weitgehend verschlossen bleiben muss. Aber un-



Handwerksmesse in Delhi

abhängig von der Menge der Zeit, die jedem für seine Reise zur Verfügung steht - es lohnt sich in jedem Fall, sich auf diese faszinierende und kontrastreiche Welt einzulassen von der uns nur wenige Flugstunden trennen.

Thomas Ahlfeldt

Das Austauschprogramm der TU Kaiserslautern mit der JNU wird vom wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereich betreut. Es besteht seit 2007 und die ersten deutschen Austauschstudenten sind 2008 in Delhi eingetroffen. Weitere Informationen unter <http://international.wiwi.uni-kl.de/index.php?id=6> bzw. die Emailadresse des Autors ist gern beim InDe-Network erhältlich.

## Erster MBA mit Indischschwerpunkt

Die Hochschule Bremen bietet ab 2009 den in dieser Art in Deutschland einmaligen Masterstudiengang „East Asian Management“ an, der neben China, Japan und Korea auch mit Schwerpunkt Indien studiert werden kann und der in zwei Jahren berufsbegleitend zum international angesehenen und anerkannten Abschluss MBA (Master of Business Administration) führt.

Die asiatischen Märkte sind für deutsche Unternehmen von hoher und steigender Bedeutung. Entsprechend hoch ist auch der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern, die insbesondere technische Expertise, Managementbefähigung und Asienkompetenz vereinen.

„Wir denken, dass Unterneh-

men im Asiengeschäft mit unserem MBA-Programm als Weiterbildungsmaßnahme den bestmöglichen ‚Return on Investment‘ erzielen können“ unterstreicht Studiengangsleiter Prof. Dr. Tim Goydke. Für Unternehmen bietet das Programm den Vorteil, dass Mitarbeiter zielgenau auf Management- und Führungsaufgaben an der Schnittstelle mit den anspruchsvollen asiatischen Märkten vorbereitet werden. Da das Programm berufsbegleitend angelegt ist, müssen die Teilnehmer keine berufliche Auszeit nehmen und stehen ihrem Unternehmen weiterhin zur Verfügung. Das Studienprogramm wurde in enger Abstimmung mit erfahrenen Unternehmensvertretern konzipiert und die Inhalte werden von praxiser-

fahrenen Professoren und langjährigen Praktikern vermittelt. Die begrenzte Teilnehmerzahl erlaubt einen intensiven und praxisbezogenen Austausch. Das Programm wird komplett auf Englisch unterrichtet und trägt damit der internationalen Ausrichtung zusätzlich Rechnung.

Weitere Informationen:

Tatjana Erlewein

[eam@hs-bremen.de](mailto:eam@hs-bremen.de)

0421 – 59 05 44 14

[www.eam.graduatecenter.de](http://www.eam.graduatecenter.de)

# Indienratgeber im Blick – Schwerpunkt Mitarbeiterbindung

Indien boomt! Dies hat inzwischen auch die deutsche Wirtschaft erkannt und strebt mehr und mehr auf den Subkontinent. Begleitet werden sie von einer stetig wachsenden Zahl an Business-in-Indien-Ratgebern, mit z. T. ganz unterschiedlichen Herangehensweisen und Schwerpunktsetzungen. Ein Buch, das sich speziell mit dem Problem der Mitarbeiterbindung auseinandersetzt, sucht man leider vergebens. Die im Folgenden genannten Autoren widmen sich dem Thema Mitarbeiterbindung zwar meist nur wenige Seiten, dennoch lassen sich in ihren Leitfäden einige interessante Hintergrundinformationen sowie Lösungsvorschläge finden.

Basierend auf den Erfolgen der Schenker AG hat **Karl Waldkirch** in seinem Buch „Geschäftserfolg in Indien“ ein Magisches Dreieck der Mitarbeiterbindung entwickelt. Dieses, sich aus den Pfeilern Höherqualifizierung, monetäre Anreize sowie Arbeitsatmosphäre/ Arbeitsplatzgestaltung zusammensetzende Dreieck, wird auf wenigen Seiten ausgeführt und mit konkret zu ergreifenden Maßnahmen gefüllt. Leider macht Waldkirch keine Angaben darüber, ob dieses „Magische Dreieck“ auch in anderen Unternehmen zum Erfolg führte.

Ebenfalls sehr praktisch gehalten ist das „Praxishandbuch Indien“ von **Manuel Vermeer** und **Claß Neumann**, welches auf dem persönlichen Erfahrungsschatz der Autoren basiert. Besonders Augenmerk legen die Autoren auf das Thema Führen indischer Mitarbeiter und gehen dabei u.a. auf die Aspekte

Kommunikation, Gehalt/ Anreize/Zusatzleistungen sowie Anerkennung ein. Hintergrundinformationen hinsichtlich der kulturellen Ursachen der Probleme zwischen deutschen Managern und indischen Mitarbeitern fehlen ebenso wie bei Waldkirch.

Ganz anders das Buch „Wirtschaftspartner Indien“ von **Johannes Wamser** und **Peter Sürken**. Obwohl dieses auf Befragungen in Indien tätiger deutscher Manager basiert, geht es den Autoren nicht darum, konkrete Handlungsanregungen zu liefern, sondern vielmehr die Mentalität der indischen Arbeitnehmer zu vermitteln.

*Ein Buch, das sich speziell mit dem Problem der Mitarbeiterbindung auseinandersetzt, sucht man leider vergebens.*

So sollen deutsche Manager für mögliche Missverständnisse und Probleme sensibilisiert werden. Die Autoren befassen sich bezüglich des Themas Mitarbeiterführung insbesondere mit den kulturbedingten Besonderheiten der indischen Arbeitnehmer sowie den Auswirkungen dieser Besonderheiten auf Geschäftsprozesse. Eine Gegenüberstellung für das Wirtschaftsleben wichtiger deutscher und indischer Werte bietet ferner Anregungen für eine kulturbewusstere Mitarbeiterführung.

Auch **Volker Zotz** möchte mit seinem Buch „Die neue Wirtschaftsmacht am Ganges“ lediglich Hintergrundinformationen zum indischen Markt liefern, mitunter flechtet er dennoch konkrete Handlungsan-

regungen in seinen Text ein. Bezüglich des Themas Mitarbeiterbindung geht er davon aus, dass indische Mitarbeiter und Manager berufliche Entscheidungen stets im Hinblick auf ihre Familie treffen. Eine aktive Einbindung dieser ist daher geboten. Darüber hinaus widmet sich Zotz, ebenso wie **Petra Mehl-Lammens** in ihrem Buch „Geschäftserfolg in Indien“, dem Komplex Kommunikation, dem beide eine zentrale Bedeutung zur Mitarbeiterbindung beimessen.

Eher theoretisch gehalten ist die Studie von **Gabriele Kreuser**, die in ihrem Buch „Der Schlüssel zum indischen Markt“ zu dem Schluss kommt, dass die indische Gesellschaft, obwohl nach außen zunehmend westliche Werte lebend, in ihrem Inneren traditionell geblieben ist. Indische Mitarbeiter suchen demnach neben den Vorteilen eines modern geführten Unternehmens, nach wie vor Werte und Umgangsformen traditioneller Familienunternehmen. Leider bleiben diese Ausführungen sehr kurz.

Obwohl nicht unmittelbar zum Thema passend, sind die Überlegungen von Mark Kobayashi-Hillary zu traditionellen indischen Verhandlungssystemen in seinem Buch „Outsourcing to India“ dennoch lesenswert. Denn obwohl der Autor einräumt, dass sich indisches Verhandlungsd Denken im Zuge vermehrter internationaler Erfahrungen dem europäischen Denken anpasst, dürfte das Wissen über klassische indische Verhandlungssysteme beim Umgang mit indischen Mitarbeitern hilfreich sein.

# Indienratgeber im Blick – Schwerpunkt Mitarbeiterbindung

Kobayashi-Hillary bietet außerdem interessante Ausführungen zum indischen Führungsstil sowie dem indischen Mentorensystem.

Wer ganz konkret Umstrukturierungen in seiner indischen Niederlassung plant, oder die Produktivität am indischen Standort erhöhen möchte, sollte den Artikel „Wie Tata Steel Utopien realisiert“ von Heike Bruch und Frank Walter lesen. Mit Beginn der indischen Liberalisierungsmaßnahmen 1991 war Tata gezwungen, seinen Konzern grundsätzlich umzustrukturieren. Dabei war eine Steigerung der Produktivität dringend geboten und auch Entlassungen unumgänglich. Durch das Aufstellen bewusst utopischer Ziele, welche den Mitarbeitern emotional und intellektuell vermittelt wurden, gelang es Tata auf allen Hierarchieebenen eine überdurchschnittliche Arbeitsmotivation sowie Unternehmensidentifikation zu erreichen.

Vom wissenschaftlichen Standpunkt aus wurde sich dem Thema Mitarbeiterbindung bisher lediglich 1968 von Vijay S. Kothari in seiner Dissertation zum Thema „Die Einstellung des Managements von Industriebetrieben zu seinen Mitarbeitern (...)“ gewidmet. Kothari kam darin zu dem Schluss, dass die damalige hohe Mitarbeiterfluktuation (ebenso wie häufiges Fernbleiben von der Arbeit sowie geringe Arbeitsproduktivität) Passivstrategien zur Kommunikation einer aus Frustration resultierenden Aggressivität darstellten. Die Frustration wiederum resultierte aus mangelnden Konsummöglichkeiten, Einsamkeit an der

neuen Arbeitsstätte, Enttäuschung von den Vorgesetzten sowie der großen Konkurrenz am Arbeitsplatz.

In dem Artikel „Indische Mitarbeiter auf dem Sprung“ wird von Dorith Altenburg dargestellt, dass, obwohl sich die Studie Kotharis nicht eins-zu-eins auf die heutige Zeit übertragen lässt, es doch zahlreiche Hinweise dafür gibt, dass die heutigen Probleme bei der Mitarbeiterbindung vergleichbare Ursachen haben.

Bestätigt wird diese Vermutung von Karin Hirschfeld, welche in ihrer auf Interviews mit indischen ITlern basierenden Studie „Indien: Harte Traumjobs“ auf die Probleme indischer IT-Fachkräfte sowie Call-Center Mitarbeiter eingeht. Nach der Lektüre dieser Studie liegt die Vermutung nahe, dass einige der von deutschen Unternehmen gewährten und von Ratgebern empfohlenen Maßnahmen zur Erhöhung der Mitarbeiterbindung von diesen eher als Belastung aufgefasst werden und somit kontraproduktiv sind. Gezielte Forschung zu dieser Problematik ist somit unumgänglich.

Dorith Altenburg

## Literatur:

Altenburg, Dorith: Indische Mitarbeiter auf dem Sprung – Wieso Mitarbeiterbindung so schwer gelingt. In: suedasien.info (<http://www.suedasien.info/analysen/2596>), 2008.

Bruch, Heike/ Walter, Frank: Wie Tata Steel Utopien realisiert. In: Harvard Business Manager: Internationalisierung Indien: das Land verstehen, günstiger produzieren, Kunden gewinnen. Hamburg: Manager Magazin Verl.-Ges., 2007,

20-26.

Hirschfeld, Karin: Indien: Harte Traumjobs. In: Boes, Andreas u.a.: Bangalore statt Böblingen. Hamburg: VSA-Verlag, 2005, 76-85.

Kobayashi-Hillary, Mark: Outsourcing to India. 2. Heidelberg: Springer, 2004.

Kothari, Vijay S.: Die Einstellung des Managements von Industriebetrieben zu seinen Mitarbeitern und ihr Einfluß auf die Produktivität der Arbeit während der Industrialisierung in Indien. Göttingen, Georg-August-Universität, Diss., 1968.

Kreuser, Gabriele: Der Schlüssel zum indischen Markt. Mentalität und Kultur verstehen, erfolgreich verhandeln. Wiesbaden: Gabler Verlag, 2002.

Mehl-Lammens, Petra: Geschäftserfolg in Indien. Der Business-Guide für den indischen Subkontinent. Zürich: Orell Füssli Verlag AG 2006.

Vermeer, Manuel/ Neumann, Clas: Praxishandbuch Indien. Wie Sie Ihr Indiengeschäft erfolgreich managen. Kultur verstehen, Mitarbeiter führen, Verhandlungen gestalten. Wiesbaden: Gabler Verlag, 2008.

Waldkirch, Karl: Geschäftserfolg in Indien. Erfolgsfaktoren erkennen, Perspektiven entwickeln, Märkte erschließen. Wiesbaden: Gabler Verlag 2006.

Wamser, Johannes/ Sürken, Peter: Wirtschaftspartner Indien. Ein Managementhandbuch. Stuttgart: local global GmbH, 2005.

Zotz, Volker: Die neue Wirtschaftsmacht am Ganges. Strategien für langfristigen Erfolg in Indien. Heidelberg: Redline Wirtschaft, 2006.

# Pressespiegel

India to grow at 6% in 2009: UN survey

<http://timesofindia.indiatimes.com/Business/India-Business/India-to-grow-at-6-in-2009-UN-survey/articleshow/4320892.cms>

GDP growth: Closer to 3.5% than 5.3%

<http://timesofindia.indiatimes.com/Business/India-Business/GDP-growth-Closer-to-35-than-53/articleshow/4313352.cms>

Manmohan Singh ist Spitzenkandidat bei Parlamentswahlen

[http://www.nzz.ch/nachrichten/kultur/aktuell/kongress-partei\\_\\_1.2251151.html](http://www.nzz.ch/nachrichten/kultur/aktuell/kongress-partei__1.2251151.html)

Motor auf vier Rädern

<http://www.sueddeutsche.de/755383/561/2811051/Motor-auf-vier-Raedern.html>

Satyam fraud much higher than disclosed by Raju: CBI

<http://timesofindia.indiatimes.com/Business/India-Business/Satyam-fraud-much-higher-than-disclosed-by-Raju-CBI/articleshow/4300258.cms>

Nano sale plan will help cash-starved Tata Motors

<http://timesofindia.indiatimes.com/Business/India-Business/Nano-sale-plan-will-help-cash-starved-Tata-Motors/articleshow/4298323.cms>

VW-Werk Indien: Am 31. März ist Eröffnung

<http://www.waz-online.de/newsroom/wirtschaft/dezentral/politik/art3713.828633>

India 75th in world's best nations for business: Forbes

<http://timesofindia.indiatimes.com/Business/India-Business/India-75th-in-worlds-best-nations-for-business-Forbes/articleshow/4287793.cms>

Inflation at all time low of 0.44 per cent

<http://economictimes.indiatimes.com/Inflation-at-all-time-low-of-044-per-cent/articleshow/4285894.cms>

Gabriel begrüßt Beitritt Indiens zu IRENA

<http://www.iwr.de/re/iwr/09/03/1707.html>

Despite recession abroad, SEZ exports up 40%

<http://timesofindia.indiatimes.com/Business/India-Business/Despite-recession-abroad-SEZ-exports-up-40/articleshow/4278341.cms>

German state seeks investments

<http://timesofindia.indiatimes.com/Pune/German-state-seeks-investments/articleshow/4265322.cms>

Wahlkampf lähmt Indien

<http://www.handelsblatt.com/politik/international/wahlkampf-laehmt-indien;2198656>

Industrial growth again turns negative in January

<http://economictimes.indiatimes.com/Industrial-growth-again-turns-negative-in-Jan/articleshow/4254665.cms>

(Falls die Links im Acrobat Reader bei Ihnen nicht korrekt angezeigt werden, dann bitten wir um copy+paste in das entsprechende Browserfenster.)

## Ausblick

Der Newsletter des Deutsch-Indischen Netzwerks e.V. erscheint circa alle 2 Monate als PDF-Dokument und kann auf unserer Webseite kostenlos heruntergeladen werden.

Mitglieder erhalten den Newsletter direkt per E-Mail zugesandt.

Über Beiträge und Veranstaltungshinweise freuen wir uns, die Redaktion muss sich aber das Recht vorbehalten, diese gegebenenfalls nicht veröffentlichen zu können.

Der nächste Newsletter erscheint Ende Juni 2009.

## Impressum

### Impressum:

Deutsch-Indisches Netzwerk  
(InDe-Network) e.V.

### Redaktion:

Jana Helbig

### Grafik & Layout:

Oliver S. Hartmann, Jana Helbig

### Fotonachweise:

S. 1 (links): Oliver S. Hartmann;  
S. 1 (rechts): Thomas Ahlfeldt; S.  
2-3: Arnab Bannerjee (weitere  
Indienbilder vom Urheber unter  
<http://www.trekearth.com/members/scallywagin/photos>);  
S. 4-5: Thomas Ahlfeldt.

### Kontakt:

Postfach 30 42 11,  
10757 Berlin  
E-Mail: [info@inde-network.eu](mailto:info@inde-network.eu)  
Internet: [www.inde-network.eu](http://www.inde-network.eu)

### Registergericht:

AG Berlin-Charlottenburg,  
Vereinsreg.-Nr.: VR 25841 B

### Rechtlicher Hinweis:

Trotz sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt dieses Newsletters oder hierin genannte Links übernommen werden. Die Meinung der Autoren muss nicht unbedingt die Auffassung des Vereins widerspiegeln.