

EXECUTIVE SEARCH



It's a match: Der richtige
Geschäftsführer für die indische
Tochtergesellschaft



08.10.2025

Christian Tegethoff, Geschäftsführer CT Executive Search Europe GmbH

EXPERTEN FÜR EXECUTIVE-BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND EMERGING MARKETS

CT Executive Search ist eine Personalberatung mit Schwerpunkt auf Besetzungen in Osteuropa und den Emerging Markets. Unsere Kompetenz ist es, Führungspositionen in Osteuropa, dem Mittleren Osten und Asien effektiv zu besetzen.

Wir sind Experten in der Abwicklung grenzüberschreitender Suchprozesse und kennen die Eigenschaften, die Kandidaten für die erfolgreiche Arbeit in internationalen Unternehmen benötigen. Dazu greifen wir auf ein weit verzweigtes internationales Beratungs- und Research-Netzwerk zurück.



HR-MARKT INDIEN: BESONDERHEITEN

- ✓ Riesiger Arbeitskräftepool, aber 80-90 % im informellen Sektor
- ✓ Top-Profile auf allen Ebenen nur schwer verfügbar, Rekrutierung ist aufwändig und wettbewerbsintensiv
- ✓ Erwartete Lohnsteigerung (Produktion, IT, Finanzen) für 2025 von 9-10 % → deutlich über regionalem Durchschnitt
- ✓ Nur ca. 55 % der Hochschulabsolventen direkt einsetzbar → hoher Trainingsbedarf für Unternehmen

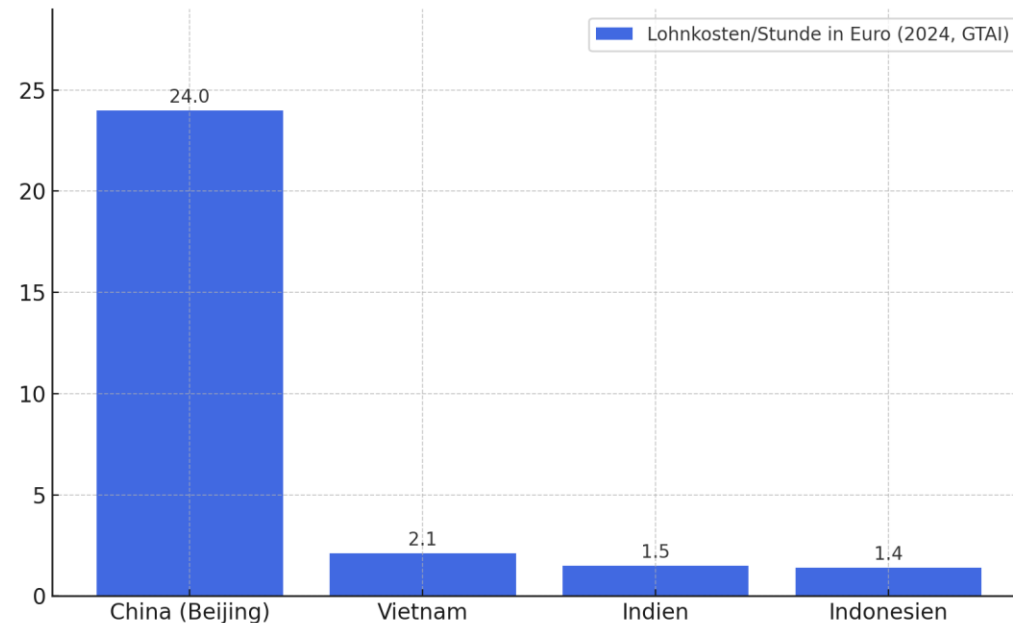
Arbeitsmarktzahlen Indien

Bevölkerung 2025 (Mrd.)	1,43
Erwerbspersonen 2024 (Mio.)	~608
Arbeitslosenquote gesamt 2024 (%)	ca. 3,2-3,5
Lohnkosten pro Stunde 2024 (€)	~1,5
Durchschnittsmonatslohn gesamt 2024 (€)	~220
Durchschnittsmonatslohn Führungskraft 2024 (€)	~490
Lohnsteigerung erwartet 2025 (%)	+9,5
Inflation 2025 (%)	ca. 4,5

Quellen: Weltbank, ILOSTAT, GTAI; ILO – Global Wage Report, WTW Salary Budget Planning Report, Deloitte India

HR-MARKT INDIEN: BESONDERHEITEN

- ✓ Erfahrene Manager sind in Industriezentren wie Bengaluru, Chennai oder Pune konzentriert. → Standort beeinflusst Gehaltsniveau und Intensität des Wettbewerbs um Top-Kandidaten
- ✓ Nebenlöhne und Zulagen betragen oft 20–50 % des Gehalts → Auswirkung auf reale Arbeitskosten
- ✓ Indien bleibt zwar Kostenführer in Asien, aber Lohnsteigerungen von rund 9–10 % jährlich müssen für Kostenkalkulation eingeplant werden.

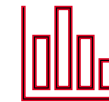


Quellen: GTAI; ILO – Global Wage Report, Eurostat, EY, Deloitte India

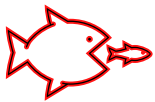
EXECUTIVE-MARKT: KERNASPEKTE



Fluktuation im Top-Segment
bei 18-20 % → Aktive
Mitarbeiterbindung notwendig



Starkes Gehaltsgefälle nach
Branche und Standort →
Marktvergleich im Vorfeld wichtig



Globale Konzernzentren (GCC)
binden viele Executives →
Konkurrenz für Mittelständler



Top-Manager verbinden HQ und lokalen
Markt → Interkulturelle Kompetenz ist
Voraussetzung



Kündigungsfristen in Indien oft 30-
90 Tage; bei Führungskräften
meist bis zu 90 Tage

EXECUTIVE-SUCHE: ANSÄTZE



Keine klassische Ausschreibung
→ gezielte Identifikation im
Markt über Direktansprache



Referenzen & Background-Checks:
formelle Qualifikation ≠
tatsächliche Kenntnisse



Cluster-Logik aktivieren: in
welcher Metropole sitzen
relevante Führungskräfte?

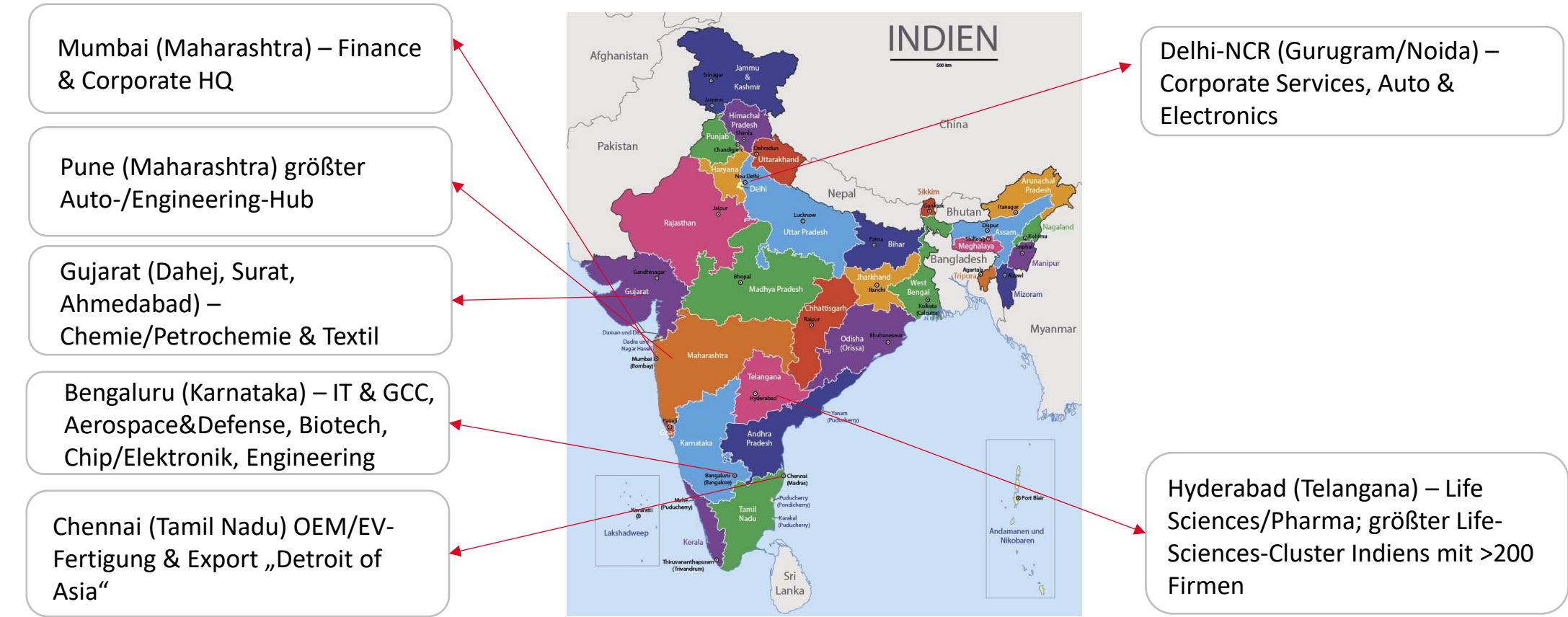


Repatriates als Option: Kombination aus
internationaler Erfahrung und
Standortkenntnis



Interkulturelle Kompetenz:
Fähigkeit, deutsche Standards und
indische Realität zu verbinden

EXECUTIVE-CLUSTER: BRANCHEN UND REGIONEN



MANAGERWAHL: OPTIONEN UND FAKTOREN



Lokaler Manager

- Kennt rechtliche und kulturelle Rahmenbedingungen
- Versteht lokale Kundenbedürfnisse
- Kostenvorteil gegenüber Expats, allerdings mit erhöhtem Compliance-Risiko
- Entscheidende Fähigkeit: Brückenfunktion zum HQ

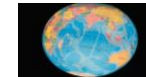


Expat

- Überträgt internationale Best Practices
- Bevorzugter Ansprechpartner des HQs
- Hohe Kosten ("expat packages") / Indien oft unbeliebter Standort
- Begrenzter Einsatz (3-5 Jahre?)
- Fehlende Kenntnisse lokaler Gegebenheiten

Realistische Option wenn:

- indisches Team das Tagesgeschäft trägt
- Know-how-Transfer im Vordergrund steht
- Funktion stark technisch geprägt ist
- Repräsentation/Strategie wichtiger Teil ist
- keine lokalen Alternativen vorhanden sind



Lokaler Expat

- Besonderheit: lokal angestellt, aber mit internationalem Hintergrund
- Entsprechend unterliegt er denselben Marktbedingungen wie indische Manager
- Kosten meist niedriger als bei klassischer Entsendung: lokale Verträge, oft ohne Expat-Benefits
- Bedarf einer Einzelfallprüfung

AKTUELLE PROJEKTBEISPIELE

Branche

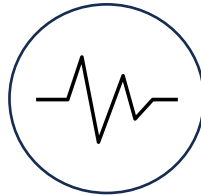
Medizintechnik

Position

Managing Director India

Aufgaben & Besonderheiten

Standort flexibel innerhalb der Metropolen,
Branchenerfahrung (Pharma), umfangreiche Erfahrung
im Vertriebsmanagement und dem Aufbau von Strukturen,
funktionsübergreifende Expertise (Finanzen, HR, Logistik)



Branche

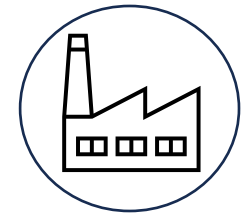
Werkstoffe

Position

Managing Director India

Aufgaben & Besonderheiten

Spezifischer Standort (Tier 2), Kenntnis der
Metallurgiebranche; breites Profil und vormalige G&V-
Verantwortung, ein Allrounder mit internationalem Profil
in einer von indischen Unternehmen dominierten Branche



CHECKLISTE FÜR ENTSCHEIDER

- ✓ Ziel der Besetzung: Aufbau, Expansion, Sanierung?
- ✓ Rollenverständnis festlegen: operativer Treiber, Repräsentant oder Brückenbauer zur Zentrale?
- ✓ Profildentscheidung treffen: Lokaler Manager, Expat oder lokaler Expat/Repatriate?
- ✓ Branchenwissen vs. Indienkompetenz: Welche Gewichtung haben diese Faktoren im Einzelfall?
- ✓ Ist die Zentrale bereit, den neuen GF vor Ort zu flankieren (z.B. regelmäßig nach Indien zu reisen?)



IHRE ANSPRECHPARTNER



Gaurang Prajapati

Assignment Director

gaurang.prajapati@ct-executive.com



Christian Tegethoff

Geschäftsführer

Tel: +49 (0)30 201 88 370

christian.tegethoff@ct-executive.com



EXECUTIVE SEARCH



LinkedIn



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!