

EXECUTIVE SEARCH



Indien: Rekrutierung von Expats/ Expats-Leben in Indien



26. April 2023

• SPRECHER – CT EXECUTIVE SEARCH



Christian Tegethoff
Gründer und Geschäftsführer
CT Executive Search.

- Christian Tegethoff beschäftigt sich mit der Besetzung von Führungspositionen in Indien, Osteuropa, China, dem Mittleren Osten und Afrika. Überwiegend für europäische Auftraggeber hat er mehrere hundert Rekrutierungsprozesse begleitet.
- Zuvor war er für die Unternehmensberatung Kienbaum Executive Consultants tätig, wo er unter anderem das Moskauer Büro des Unternehmens geleitet hat. Zu Beginn seiner Karriere hat er an der Deutsch-Russischen Auslandshandelskammer in Moskau gearbeitet.
- Herr Tegethoff hat ein Studium an der Freien Universität und der Humboldt-Universität Berlin mit Osteuropaschwerpunkt abgeschlossen. An der Cass Business School/City University London hat er zusätzlich einen Executive MBA erworben.



EXPERTEN FÜR BESETZUNGEN IN OSTEUROPA UND DEN 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

Charakteristika

- Vielfalt (Religionen, Sprachen, Kulturen, Stadt/Land, Metropole/Provinz)
- Für „Emerging Market“ relative hohe Einkommensteuer, lange Kündigungsfristen und komplizierte Arbeitsgesetzgebung
- Starker Wettbewerb um Facharbeiter/ Führungskräfte
- Enorme Vergütungsunterschiede zwischen Management und Arbeitern
- International erfahrene Manager konzentrieren sich in wenigen „Hubs“

Charakteristika

- 87% der Erwerbstätigen arbeiten im informellen Sektor (selbstständige Arbeiter oder als Arbeitnehmer in Klein- und Kleinstunternehmen). Schätzungsweise 50% des BIP werden im nichtorganisierten Sektor erwirtschaftet
- Fachkräftemangel: nur 15% Prozent der Erwerbstätigen verfügen über eine akademische oder berufliche Ausbildung
- Qualität der Ausbildung differiert stark. *Indian Institutes of Technology (IIT)* und *Indian Institutes of Management (IIM)* genießen Weltruf, andere liegen weit zurück
- Ausbildung oft praxisfern, kein Duales System. Ausländische Unternehmen schulen oft selbst
- Regierung steuert allerdings gegen („*Skill India*“)

Arbeitsmarktzahlen	
Bevölkerung (Mrd.)	1,4
Arbeitslosenquote	7,3%
Analphabetenquote	25,6%
Bruttomonatslohn (USD)	137

EXECUTIVE SEARCH IN INDIEN



Welche Kandidaten werden gesucht?

- Positionen mit Berichtslinie in das europäische HQ
- Geschäftsführer, lokale C-Ebene
- Meist Vertriebs- oder Produktionshintergrund
- Produktion oft in „abgelegenen“ Standorten (Bsp.: Bawal/Haryana)
- Kandidaten müssen Erfahrung in internationalen Unternehmen und Kenntnis der Arbeitsweise mitbringen
- Geschäftsführer: Schlüsselqualifikation ist „Brückenfunktion“ zwischen HQ und lokalem Markt

Wie die richtigen Kandidaten identifizieren?

- Keine Stellenausschreibung, sondern Identifikation geeigneter Kandidaten im Markt
- Direktansprache („Headhunting“) mit unserer Mannschaft in Mumbai
- Wichtig: welcher Kandidat passt an welchen Standort?
- Entscheidend: Überprüfung des „cultural fit“ mit indisch-deutschem Beraterteam
- Wichtig: Motivation/Bereitschaft zu langfristigem Umzug
- Wichtig: Referenzchecks
- Kommen Expats in Betracht?

EXPAT ODER INDER?

Lokaler Manager

- Kennt die rechtlichen und kulturellen Rahmenbedingungen
- Verständnis der Kundenbedürfnisse
- Höheres Compliance-Risiko?
- Entscheidend: Fähigkeit, Brückenfunktion zum HQ wahrzunehmen
- Geringere Kosten

Expat

- Fähigkeit zum Transfer internationaler „Best Practices“
- Beliebt als Ansprechpartner des HQs
- Hohe Kosten („expat packages“)/ Indien oft unbeliebter Standort
- Normalerweise keine Langfristlösung
- Oft wenig Kenntnis der lokalen Gegebenheiten

Realistische Option wenn:

- A) Es ein indisches Team für das Tagesgeschäft gibt
- B) Know-How-Transfer im Vordergrund steht
- C) Je „technischer“ die Funktion, desto eher ist ein Expat geeignet
- D) Repräsentative/korporative Aufgaben im Vordergrund stehen
- E) Es keine lokalen Alternativen gibt.



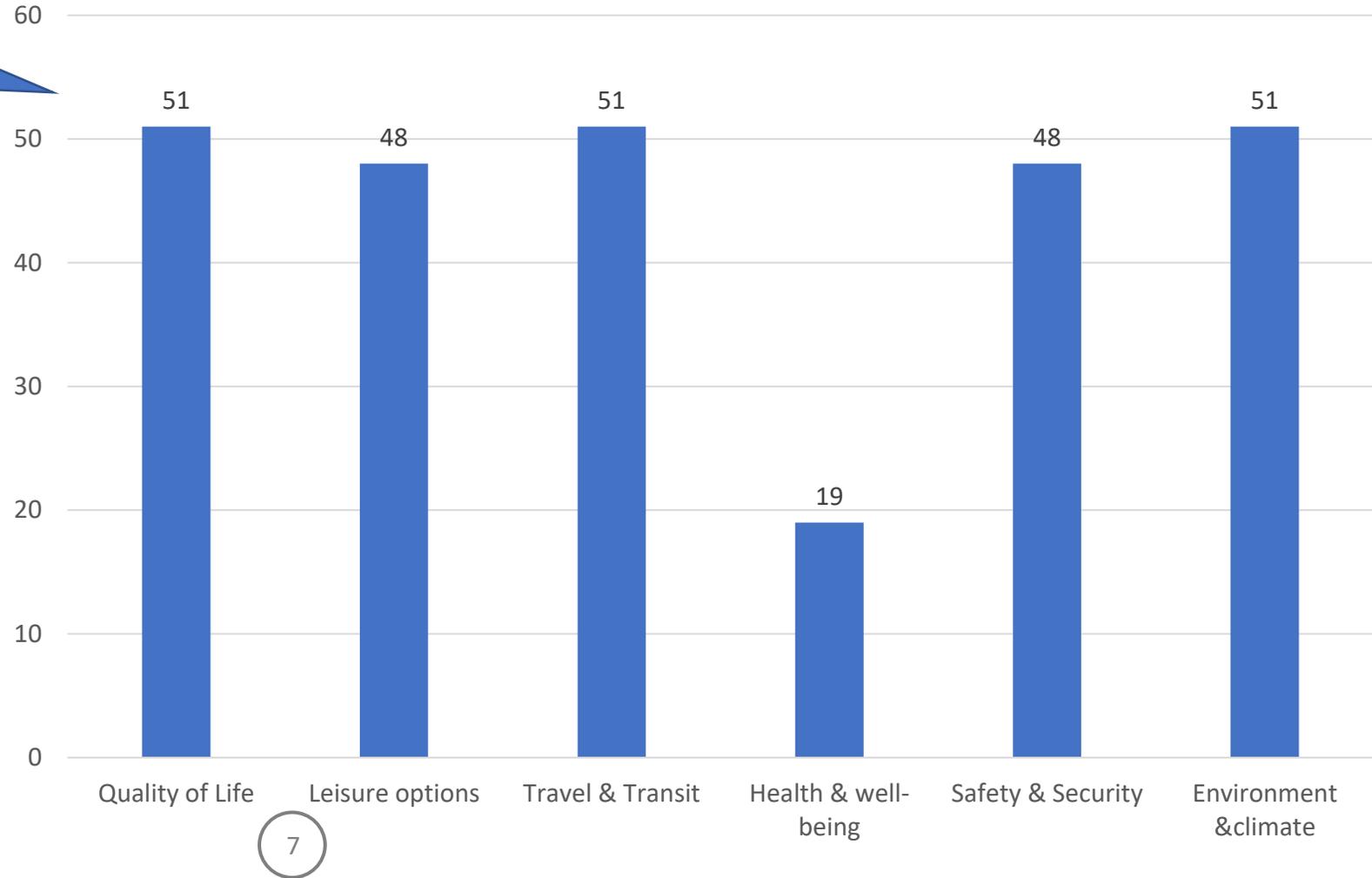
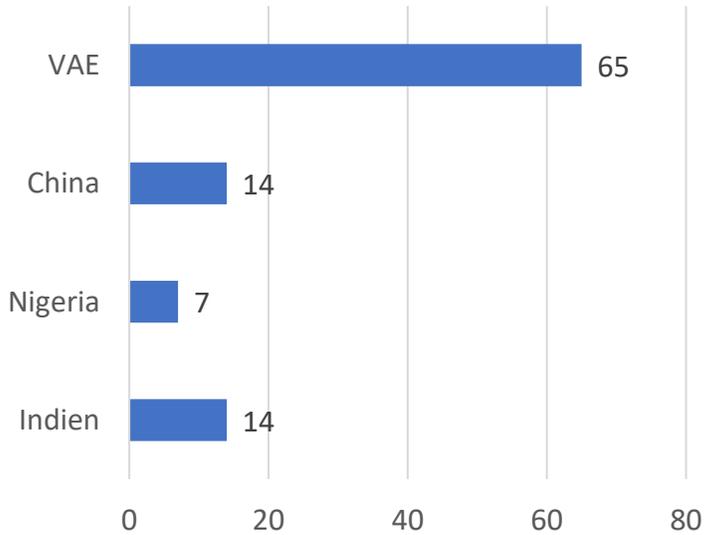
„Lokaler Expat“

- Expatgemeinde vor allem in Metropolen wie Neu-Delhi, Mumbai, Pune
- Wie gut kennen sie den lokalen Markt?
- Wollen sie langfristig in Indien bleiben?
- Können sie in einem rein indischen Umfeld erfolgreich sein?
- Können gute Option sein, aber stets Einzelfall prüfen!

„Die kulturellen Normen sind sehr anders und ich habe mich nur schwer anpassen können“

Platzierung unter 52 Ländern: Rang 36

Wunschziel (%)



EXPAT-ALLTAG I: FAMILIE & PRIVATES



Wohnen: Teuer in Metropolen, günstiger in Tier2-Standorten.

Personal: Haushalte beschäftigen zumindest “live-in maid”. Trend: Allrounder.

Privatleben: Expats verbringen Freizeit oft mit anderen Expats.

Schule & Kita: die meisten Expats schicken ihre Kinder in die International Schools (akkreditierte Deutsche Schulen in Neu-Delhi und Mumbai mit Kindergärten, etliche British/American/French Schools. Hohe Kosten.

Wochenenden/Freizeit: Möglichkeit zu interessanten Kurzreisen (Goa, Kerala, Himalaya).

Metropolen bieten Zoos, Parks, Museen, Restaurants und Sehenswürdigkeiten im Umland, aber Logistik ist oft schwierig.

EXPAT-ALLTAG II: INDISCHE MOMENTE

Umweltverschmutzung: Smog, v.a. in Neu-Delhi, besorgt viele Expats. Straßen, Flüsse, Strände oft stark verreckt.

Infrastruktur: Stromversorgung in Metropolen inzwischen 24/7 gegeben.
Flughäfen in Neu-Delhi und Mumbai entsprechen heute internationalen Standards. Züge langsam, aber in erster Klasse recht komfortabel.

Verkehr: nur wenige Expats fahren selbst, Fahrer sind üblich. Hohe Risiken.





EXECUTIVE SEARCH



Danke für die Aufmerksamkeit!

Christian Tegethoff

CT Executive Search GmbH

Oranienburger Str. 22 / 10178 Berlin

Tel: +49 30 2408 3401

christian.tegethoff@ct-executive.com