

Löhne und Gehaltsentwicklung in Indien

24.09.2014, 18:29 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Dr. Wamser + Batra GmbH*

Der durchschnittliche Jahresbruttolohn liegt in Deutschland bei knapp über 30.000 Euro. Diese Zahl gibt schon ein gutes und realistisches Gefühl für das durchschnittliche Einkommen in der Bundesrepublik. Die Antwort auf die Frage „wie hoch ist das durchschnittliche Einkommen in Indien“ ist sehr viel weniger aussagekräftig. Rein rechnerisch liegt das arithmetische Mittel in Indien bei umgerechnet nur 1.000 Euro! Man sollte sich aber nicht täuschen lassen. Dieser Wert lässt nämlich so gut wie keine Schlüsse über das Lohn-Niveau in Indien zu. Den Gehältern der breiten Masse an Landarbeitern, Tagelöhnern und ungelernten Fabrikarbeitern von z. T. nur wenigen Cent pro Stunde, stehen die Gehälter der hochqualifizierten Arbeitskräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung gegenüber. Diese haben in manchen Branchen bereits ein beachtliches Niveau erreicht. Da hochqualifizierte Fachkräfte rar sind, lassen sie sich für ihre Leistung entsprechend bezahlen. „Ist Expertenwissen gefragt, über das nur wenige Fachkräfte in Indien verfügen, muss man in Ausnahmefällen sogar bereits „übereuropäische“ Löhne zahlen“, so Werner Heesen, Leiter der Fachabteilung „Personalberatung“ bei der Dr. Wamser + Batra GmbH. Ein vermeintlich geringes Lohnniveau ist schon lange kein Grund mehr sich in Indien niederzulassen. In anderen asiatischen Ländern sind die Personalkosten deutlich niedriger. Es gibt erhebliche regionale Unterschiede bei den Einkommen. Die höchsten Gehälter zahlt man grundsätzlich in den großen Metropolen: Mumbai, gefolgt von New Delhi und Bangalore. Hier gibt es nicht nur die höchste Nachfrage nach qualifiziertem Personal, sondern auch die höchsten Lebenshaltungskosten. Daher sind unterschiedliche Gehälter für die gleiche Tätigkeit bei vergleichbarer Qualifikation selbst innerhalb eines Unternehmens an verschiedenen Standorten üblich. Mit größerer Entfernung zu den (großen) Städten nehmen dann auch die Einkommen (exponentiell) ab. Große Gehaltsunterschiede gibt es auch je nach Berufserfahrung bzw. Hierarchiestufe. Ein Beispiel: Als Absolvent (ein sog. „Fresher“) einer technischen Hochschule verdient man ein Einstiegsgehalt von vielleicht nicht mal dreihundert Euro pro Monat. Nach drei bis fünf Jahren Erfahrung kann man aber bereits mit dem Doppelten rechnen. Ist man dann irgendwann Projektleiter mit rund zehn Jahren Erfahrung kann man es schon auf 1.500 Euro bringen; in Führungspositionen entsprechend mehr. Geschäftsführer bringen es auf Jahresgehälter von 50 bis 100.000 Euro. Wirtschaftliche Dynamik und hohe Inflationsraten führten selbst bei den unteren und mittleren Gehältern zu jährlichen Gehaltssteigerungen von über zehn Prozent; in Leitungsfunktionen sind 15 bis 20 Prozent pro Jahr keine Seltenheit. Das Grundgehalt macht aber oft nur einen Teil des Bruttogehalts aus. Es gibt quer durch alle Ebenen einen klaren Trend zur Zahlung von an betrieblichen Erfolg und direkte persönliche Leistung gebundenen variablen Gehaltskomponenten. Besonders ausgeprägt sind diese Performance-abhängigen Gehaltsanteile im Vertrieb. Einen jährlichen Bonus gibt es aber so gut wie in allen Jobs; dieser ist teilweise sogar gesetzlich geregelt. Für leitende Angestellte stellen die Zulagen einen erheblichen Teil des Entgeltes dar. Oft machen sie die Hälfte des Gehaltes aus. Die sog. „Allowances“ können neben der erfolgsabhängigen Leistungsprämie die Gesamt- oder Teilfinanzierung der Unterkunftskosten, die medizinische Versorgung der Familie, Versicherungs- und Rentenbeiträge, einen Firmenwagen inklusive Chauffeur beinhalten sowie die Übernahme der Kosten für Hausangestellte, der Gebühren für das Privattelefon oder der Reisekosten für die ganze Familie zum Heimatort. Im Falle hoch qualifizierter Spitzenkräfte entscheidet oft das Zulagenpaket über deren Verbleib in dem einen oder den Wechsel in ein anderes Unternehmen. Für ausländische Investoren ist es extrem schwierig verlässliche Informationen darüber zu erhalten, wie viel potentielle und bestehende Mitarbeiter wert sind, um beurteilen zu können, wer über- oder unterbezahlt ist bzw. welche Gehaltssteigerungen und Zuschläge angemessen sind.

Portrait

Dr. Wamser + Batra berät deutsche Unternehmen in Indien bei Personalthemen, wie z. B. der Personalplanung sowie Rekrutierung indischer Führungskräfte. Hierzu gehört auch der Bereich der Gehaltsplanung und –verhandlung. Durch professionelles Benchmarking mit Ihrer Branche sowie anderen in- und ausländischen Unternehmen, gestalten wir schlüssige Gehaltsgefüge und überprüfen die Angemessenheit Ihrer bisherigen Gehälter bzw. Kompensationspakete im indischen Umfeld.

News-ID: 817547 • Views: 1090 (Stand: 09.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/817547/Loehne-und-Gehaltsentwicklung-in-Indien.html>