

## Amerika - Nichts ist klar

**E**ine der wichtigsten Erfahrungen und Erkenntnisse über Amerika kann man erst - und nur - gewinnen, wenn man bereits in verschiedenen Gegenden des Landes gelebt und gearbeitet hat.

Das Land (der Kontinent!) ist regional derartig divers und dabei auch jeweils deutlich lokal ausgerichtet, dass

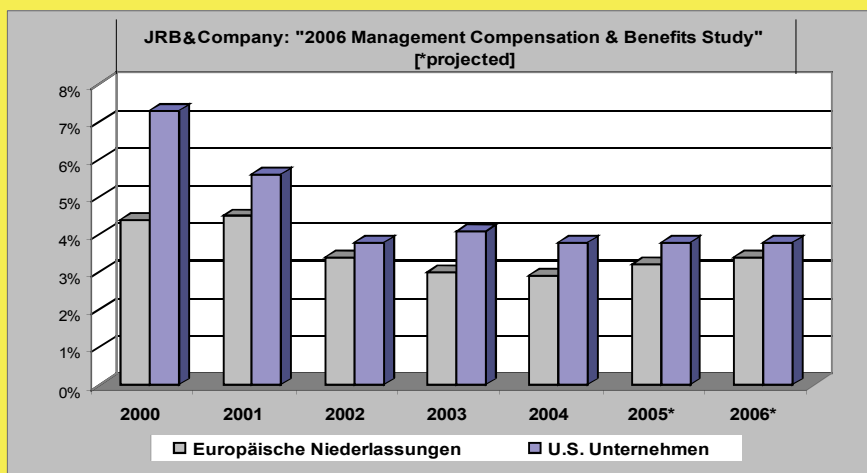
nur weitgehend von Bundesstaat zu Bundesstaat unterschiedlich, sondern sogar von Schulbezirk zu Schulbezirk und selbst wieder von Hochschule zu Hochschule. (4)

Das in einer privaten, dann zumeist religiös geführten, Primar- oder Sekundarschule gebildete Kind mag zum Beispiel nie etwas von Charles Darwin

mag gleichzeitig aber durchaus Probleme haben Texte des normalen Berufslebens lesen und interpretieren zu können. (6)

*Fortsetzung auf Seite 2*

### Grundgehaltswachstum US-Management



Erfahrungen in Minneapolis kaum übertragbar sind auf etwa Charleston und San Diego; oder auch nur New York und Seattle, beides auch nördliche Städte.

Dass viele der im täglichen Leben relevanten Rechtsfragen von Bundesstaat zu Bundesstaat unterschiedlich sind und dass etwa das Wissen über die Handhabung des 'hire and fire' etwa in North Carolina (1) nur sehr bedingt als Basis für derartige Aktionen in California (2) herangezogen werden können, zeigen deutlich die Schranken von Verallgemeinerung für dieses Land auf. (3)

Selbst Ausbildungsstrukturen sind nicht

und der Evolutionstheorie hören; wenn doch, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass es diese als Unsinn verwirft, da es klar und deutlich aus dem Schulunterricht (und der Bibel) ableiten kann, dass die Welt halt erst vor rund 6000 geschaffen wurde (,Intelligent Design') – immerhin fast ein Drittel aller Amerikaner glauben dies. (5)

Oder der Hochschulabgänger eines kleineren regionalen (vielleicht ebenfalls privaten) Colleges, welcher einen Dokortitel sein eigen nennt und Diplome über erfolgreich abgeschlossene Studien vorlegen kann,

## Vergütungsstudie

### 9. Ausgabe

Neben der individuellen Vergütungsberatung für die Einzelfirma veröffentlicht JRB & Company alle zwei Jahre eine umfangreiche Vergütungsstudie zu Gehältern, Nebenleistungen und Sachbezügen für das Führungspersonal von europäischen Tochtergesellschaften in den USA. Die Studie basiert auf ausführlichen Interviews mit Managern in Schlüsselpositionen in diesen Firmen und umfasst die Themenkreise:

**Vergütung der Führungskräfte**

**Grundgehälter**

**Vergütungsanreize**

**Sachbezüge**

**Mitarbeiter im Ruhestand**

**Urlaubsregelungen**

**Geschäftsführerverträge**

**Entsante Manager**

**Board of Directors**

Für Informationen und Bestellung der **Vergütungsstudie 2006** richten Sie sich bitte an unser Miami - Büro:

**JRB & Company**

Glades Twin Towers

2300 Glades Rd., Suite 460W

Boca Raton, FL 33431

Tel. USA-561.955.0012

Fax USA-561.955.0091

oder per Email an:

[jrb.marketing@jrbechtle.com](mailto:jrb.marketing@jrbechtle.com)

### Fortsetzung von Seite 1

Gleichzeitig ist es aber auch keine Frage, dass die Studienabschlüsse von amerikanischen Ivy-League Universitäten und Colleges (Harvard, MIT, Berkeley - um nur einige zu nennen) zu den besten der Welt gehören. (7)

Die – ansonsten sicher oftmals berechnete – Kritik etwa eines europäischen Geschäftsführers, dass der gerade eingestellte junge amerikanische Ingenieur Probleme mit technischen Fragestellungen hat, würde sicher eher auf eigene Überheblichkeit hindeuten, falls dieser Ingenieur einen Abschluss von MIT statt von einem kleineren Regional-College vorweisen kann.

derart skurrilen Kunden möglicherweise lieber ganz verzichten („wer weiß was der sonst noch für Spinnereien will“). In Amerika aber wäre es ausgesprochen leichtsinnig solches – vielleicht aus Verschämtheit – nicht zu tun.

Beim lokalen Friseur bedient zu werden, bedeutet in den USA noch lange nicht, dass das edle Haupt von jemandem bearbeitet wird, der eine qualifizierte berufliche Ausbildung und lange Jahre Erfahrung vorweisen kann – vielleicht war der gute Mann letztes Jahr noch als Fleischer (natürlich auch angelernt) tätig oder die gute Dame noch vor sechs Monaten Parfümverkäuferin. Besser erst einmal nachfragen!

Die Frage der Einschulung der Kleinen ist in Europa durch die zufällige Lage

Schulbezirkes. (8)

Dass eine lokale Grundschule aus irgendeinem Grund von einer ‚B‘-Qualifikation zu einer ‚A‘-Schule aufgewertet wird (diese Bewertung wird jährlich durchgeführt) kann den Wert des Eigenheimes schnell um viele tausend Dollar erhöhen (oder – im umgekehrten Falle – genauso schnell fallen lassen). Ausländer (gerade auch Europäer), welche kein Gefühl für das Konzept des ‚school district‘ haben – oder glauben, dass die Tatsache dass man selber keine (schulpflichtigen) Kinder hat, die Frage nach den Schulen irrelevant macht – werden hier leicht Opfer ihrer Unwissenheit. Das nette und preisgünstige Haus, welches eigenartigerweise leicht zu finden war, kann sich so später schnell als Verlustobjekt herausstellen; oder die eben vielleicht doch vorhandenen Kinder haben später das zweifelhafte Vergnügen in ‚schlechte‘ Schulen gehen zu dürfen (oder teure Privatschulen besuchen zu müssen).

Nichts – oder zumindest nur sehr wenig – kann von der Lebens- und Arbeits- erfahrung in Europa auf Amerika übertragen werde, ohne in Gefahr zu laufen, große Fehler zu begehen. Leben, Arbeit, Erwartungshaltung und Verhaltensmuster sind von dem in Europa fast genauso unterschiedlich wie von dem in Japan oder Korea.

Das Problem – und die Grundlage vieler Missverständnisse und großer Frustration auf beiden Seiten – ist die scheinbare Übereinstimmung und die (oberflächlich betrachtet) große Ähnlichkeit. Es ist dieser erste Eindruck, der die Beteiligten in falsche Sicherheit wiegt.

Der nette ‚Jim‘ von Chicago ist doch fast genauso wie der ‚Jochen‘ von Berlin: Sieht durchaus gleich aus, ähnliche Lebensumstände (Haus, Auto, Kirchenmitgliedschaft, Schulden, Ausbildung) – die Großeltern von ‚Jim‘ stammen dann möglicherweise sogar noch von Hamburg. Was kann da schon schief gehen?

Alles!!

*Fussnoten und Hinweise  
siehe auf Seite 3*

## Board of Directors (BoD)

Europäische Tochtergesellschaften in den USA sind überwiegend in der Rechtsform einer Corporation gegründet. Den gesetzlichen Vorschriften entsprechend, müssen sie daher einen Aufsichtsrat (Board of Directors) besitzen.

Der Board of Directors einer amerikanischen Unternehmung hat nicht nur eine Kontrollfunktion, sondern eine erheblich darüber hinaus gehende Managementrolle, im Vergleich zum Aufsichts- oder Beirat einer europäischen Firma.

Ein aktiver Board nach amerikanischem Muster, stellt sowohl für die Tochtergesellschaft, als auch für die Muttergesellschaft ein wichtiges zusätzliches Managementinstrument dar.

Die JRB&Co. führt Personalsuchen für Board of Director Mitglieder für europäische Niederlassungen durch; bitte sprechen Sie uns hierzu gerne an:

**Email: [jrb.management@jrbechtle.com](mailto:jrb.management@jrbechtle.com)**

Das einzig Einheitliche in den USA ist, dass nichts einheitlich ist; alles muss deshalb vorsichtig hinterfragt und bewertet werden, bevor Informationen einen deutlichen Sinn ergeben.

Wer würde etwa in Österreich schon auf die Idee kommen, von der Autowerkstatt oder dem Malermeister Referenzen zu verlangen (und diese dann auch tatsächlich übers Telefon ganz gezielt abzufragen) bevor das geliebte Vehikel zur Reparatur abgegeben wird oder die Tapeten im Haus geklebt werden dürfen. Der zertifizierte Fachmann eines ‚Meisterbetriebes‘ in Europa würde ein solches Ansinnen, die fachliche Qualifikation zu überprüfen, als zumindest eigenartig, wenn nicht gar als beleidigend, ansehen und auf einen

der am nächsten gelegenen Grundschule ausreichend geklärt. Die Eltern mögen noch hoffen, dass der Nachwuchs eine nette und erfahrene Lehrerin erhält; das ist zumeist auch schon die Tiefe der Sorgen. In den USA ist es andererseits aber fast schon eine akademische Prozedur für die Eltern, bereits lange im Voraus - vorsichtig und gezielt - den zukünftigen Wohnort (und damit das Einzugsgebiet einer spezifischen Grundschule) auszuwählen. Es gibt ganze Abteilungen in Büchereien, im Internet, bei Behörden und Häusermaklern über die Frage der Qualitätseinstufung jeder einzelnen Gemeindeschule und jedes einzelnen

## **Fussnoten und Hinweise**

zu 'Amerika' (Seiten 1 und 2)

### **(1) North Carolina General Statutes Chapter 95: Department of Labor and Labor Regulations.**

<http://www.ncga.state.nc.us/gascripts/Statutes/StatutesTOC.pl?Chapter=0095>

### **(2) California Law – California Labor Code**

<http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/calawquery?codesection=lab&codebody=&hits=20>

### **(3) Cornell Law School**

<http://www.law.cornell.edu/wex/index.php/Labor>

### **(4) USNEI – U.S. Network for Education Information**

<http://www.ed.gov/about/offices/list/ous/international/usnei/edlite-index.html>

### **(5) Intelligent Design**

<http://www.actionbioscience.org/evolution/nhmag.html>

<http://www.arn.org/>

<http://www.venganza.org/>

### **(6) NCES – National Center for Educational Statistics**

<http://nces.ed.gov/whatsnew/statchat/transcripts/ts12152005.asp>

### **(7) U.S. Secretary of Education – Accredited Postsecondary Institutions**

<http://www.ope.ed.gov/accreditation/>

### **(7) DAAD - Ranking of German Universities**

<http://www.daad.de/deutschland/studium/hochschulranking/04690.en.html?module=Hochschule&do=entry>

### **(8) Gute Übersicht über das amerikanische Schulsystem**

<http://www.ed.gov/about/offices/list/ous/international/usnei/edlite-index.html>

---

## **Amerikanische Visa**

Das U.S. Department of State hat ein Business Visa Center für ausländische Geschäftsreisende eingerichtet:

[http://travel.state.gov/visa/temp/types/types\\_2664.html](http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_2664.html)

## **DR-CAFTA**

Ein vor kurzem abgeschlossener Freihandelsvertrag zwischen den USA und Chile hat bereits in den ersten 11 Monaten des vergangenen Jahres das Handelsvolumen zwischen Chile und alleine Florida um 50% nach oben schnellen lassen.

Da dies ein Maßstab für die erst im letzten Jahr - unter schweren Geburtswunden - abgeschlossenen Verträgen mit den Ländern der DR-CAFTA Gruppe (Dominikanische Republik und fünf Länder Zentralamerikas) darstellt, sollten die Zuwächse der Handelströme auch hier beeindruckend werden.

Florida, die natürliche Zentrale dieser Handelsaktivitäten mit den Märkten Lateinamerikas, war verantwortlich für gut die Hälfte aller solcher Abwicklungen - fast US\$ 16 Milliarden mit den sechs zur DR-CAFTA gehörenden Nachbarländer alleine im Jahre 2004.

Die Märkte Zentralamerikas und der Karibik waren und sind stets wichtiger Bestandteil einer jeden zentralen Planung für die Geschäftsaktivitäten im lateinamerikanischen Gesamtrahmen gewesen.

Wenn auch etwa die Karibikmärkte kaum 10% des gesamten Wirtschaftspotenzials Lateinamerikas ausmachen, ergeben sie doch - bei richtigem Management via Florida, gepaart mit lokalen Repräsentationen - für viele Produktsegmente leicht ein Viertel des Ergebnisses für die gesamte lateinamerikanische Region.

Ähnlich positive Resultate können oft aus den - einzeln an sich schmalen - Märkten Zentralamerikas erwirtschaftet werden.

Es ist nicht ungewöhnlich, dass der Bereich Karibik-Zentralamerika für ein Drittel des Lateinamerikahandels eines Unternehmens steht und damit durchaus

auf ähnlicher Ebene mit Brasilien oder Mexiko.

Und anders wie die einzelnen natürlich schon größeren Märkte der Andenländer und der Länder des nördlichen Südamerikas, ist ein zentrales Management von Südflorida aus nicht nur möglich sondern oftmals erwünscht. Die damit einhergehenden Kostenersparnisse (im Vergleich zu den sonst notwendigen Regionalbüros) verbinden sich angenehm mit den weiteren Vorteilen: Rechtssicherheit vom amerikanischen Standort (ein Rechtsstand in Miami für Handelsverträge mit dieser Region ist problemlos), Dollarbasis für alle Geschäftsaktivitäten, stark reduzierter Reise- und Kommunikationsaufwand (die Entscheidungsträger der Region sind regelmäßig selber in Miami, die großen Exporthäuser Miamis übernehmen gerne Teile des ‚Vertriebs‘ in der Region).

Keine Überraschung somit, dass oftmals der in der Region Karibik-Zentralamerika erwirtschaftete Gewinn einen Großteil der Gesamtgewinne der lateinamerikanischen Aktivitäten eines Unternehmens ausmachen.

Im Gegensatz dazu, sind viele Firmen froh, wenn sie im oftmals recht komplexen Wirtschaftsumfeld Brasiliens eine ‚rote Null‘ schreiben können.

---

## **Gesetze zu Fragen der Staatsangehörigkeit**

Das ‚U.S. Office of Personnel Management‘ hat eine Informationsstelle eingerichtet bei der die Gesetze zu Fragen der Staatsangehörigkeit praktisch aller Länder zusammengefasst sind:

**‚Citizenship Law of the World‘**

<http://www.open.gov/extra/investigate/IS-01.pdf>

## Die Wirtschaftskraft

Deutschland in der Rezession und Resignation, die USA im verhaltenen Attentismus – und in beiden Ländern wird über die beste Therapie gestritten. Steuern rauf oder runter, Abschaffung dieser oder Einführung jener Abgabe, Streichen der einen oder Erhöhen der anderen Subvention – jeder gestandene Politiker oder Wirtschaftswissenschaftler hat so seine eigene Rezeptur. Und natürlich wird in Deutschland erwartet, dass der große und ungeliebte Bruder Amerika es schon richtig machen wird und wieder einmal die Richtung vorgibt, seine Flaute in neue Blüte verwandelt und der deutschen Industrie wieder seinen aufnahmefähigen Markt großzügig öffnet. Wie er das macht, ist nicht relevant – er wird's schon machen; das Vertrauen in die Wirtschaftskraft der USA ist grenzenlos, auch bei den kritischen Deutschen.

Und wie machen das die Amerikaner, dass die Wachstumszahlen immer höher sind als die im Kern-Europa, dass sie sich nach jeder Rezession schneller erholen, dass sie wirtschaftlich immer irgendwie die Nase vorne haben? Ganz einfach: Nix Keynes, nix Greenspan, nix Wallstreet – die Amis sind fleißiger!

Die geleisteten Arbeitsstunden pro Jahr und pro Beschäftigten betragen netto etwa 15% mehr (1730 zu 1510) als in Deutschland, der Krankenstand ist in allen Bereichen niedriger, der Urlaub eines jeden erheblich kürzer (2-3 Wochen zu 6 Wochen), unbezahlte Überstunden bei den meisten Angestellten sind, wenn es mal sein muss, selbstverständlich – es läppert sich ganz schön zusammen. Die Rush-hour beginnt in Deutschland um 15:30, in den USA um 17 Uhr; am Sonnabend sind in New York unzählige Bürofenster erhellt,

in Berlin kein einziges; und dass die Läden und Warenhäuser und Supermärkte und Einkaufszentren praktisch jeden Tag von früh bis spät in der Nacht offen sind, hat sich selbst in Deutschland schon herumgesprochen.

Ja, ja, schon gut – dass die amerikanischen Mitarbeiter nicht so trefflich ausgebildet sind wie ihre deutschen Kollegen, dass sie nicht so methodisch arbeiten, dass ihnen die gewisse Ordnung und Systematik fehlt, das wissen wir. Es wird aber unterschätzt, wie die Faktoren Arbeitszeit und Einsatzfreude und Spaß an der Arbeit sich hochmultiplizieren, und wie andererseits die Parameter tarifliche Arbeitszeit und bürokratischer Ordnungseifer und ewiges Unzufriedensein die Volkswirtschaft lähmen.

Zwei Drittel des Bruttosozialproduktes hängen direkt und indirekt vom Konsumverhalten des Einzelnen ab, in Deutschland und in Amerika. Der

anscheinend so überarbeitete und doch so schlecht bezahlte Amerikaner ist auch in Zeiten der Krise ein wesentlich fröhlicherer und ausgabenfreudiger Konsument als der gut verdienende Deutsche mit seiner vielen freien Zeit. Vielleicht macht Fleiß mehr Spaß als das Gegenteil davon? Vielleicht ist Stress gesund und zu viel Freizeit schädlich? Vielleicht könnte man von den Amerikanern etwas lernen? Das allerdings wäre einmal ganz was Neues

### Vom selben 'Heimkehrer' .....

Hans J. Spiller

**“Das Post Professional Life (PPL) oder Das Leben danach”**

ISBN 3-8280-2179-4

Verlag Frieling & Huffmann, Berlin

*Hans J. Spiller ist vormaliger Managing Partner und President der J.R. Bechtle & Company. Er lebt heute wieder in seiner Heimatstadt Berlin.*

## JRB & Company: Ihr Partner in Amerika

### Boston - Chicago - Miami - Berlin

Die führende amerikanische Beratungsfirma - spezialisiert auf die Unterstützung der unternehmerischen Interessen deutscher, österreichischer und schweizer Firmen in Nord- und Südamerika

- **Personalsuche:** Executive Recruiting  
Board of Directors
- **Personalberatung:** Vergütungsberatung und Organisationsanalyse
- **Unternehmensberatung:** Marktuntersuchung
- **Management Beratung:** Marktanalyse, Vertriebsstruktur

#### Miami-Office

2300 Glades Rd., Suite 460W

Boca Raton, FL 33431

Tel. 561.955.0012

Fax 561.955.0091

[jrb.miami@jrbechtle.com](mailto:jrb.miami@jrbechtle.com)

#### Chicago-Office

1211 W. 22nd St., Suite 529

Oak Brook, IL 60523

Tel. 630.203.2120

Fax 630.572.1379

[jrb.chicago@jrbechtle.com](mailto:jrb.chicago@jrbechtle.com)

#### Boston-Office

67 South Bedford St., Suite 400W

Burlington, MA 01803

Tel. 781.229.5804

Fax 781.359.1829

[jrb.boston@jrbechtle.com](mailto:jrb.boston@jrbechtle.com)

#### Berlin-Office

Kurfürstendamm 125A

D-10711 Berlin

Tel. 030.855.85212

Fax 030.855.85123

[jrb.berlin@jrbechtle.com](mailto:jrb.berlin@jrbechtle.com)