

Der FICO-Mensch

Nein, kein zweideutiger Begriff. Obwohl, genau genommen, mag da vielleicht kein so großer Unterschied sein.

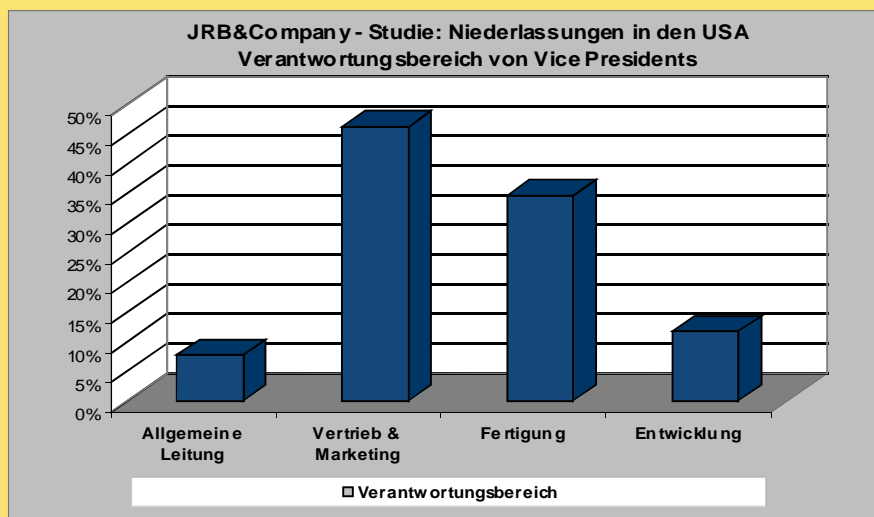
Geht es hierbei doch um die definitive Betrachtung und Bewertung der eigenen Person; in diesem Falle des ‚homo americanus‘ und seines Cousins, dem länger in den USA weilenden Ausländer (dem Alien Resident).

In Kürze: Der FICO-Wert beschreibt, mit einer dreistelligen Zahl, den Wert eines jeden Menschen und stuft einen Jeden in klar definierte Klassen ein. Glücklich derjenige, welcher einen hohen FICO-Wert sein eigen nennen kann; obwohl er/sie vielleicht weder weiß was dieser Wert ist, noch woher er kommt.

Hier nun der Versuch einer Antwort darauf, was denn genau diese Bewertung

Das ist Mr. Miller (oder der hier für einige Jahre arbeitende Herr Meier); er ist nur eine 610 --- verbrennen, auf den Scheiterhaufen mit dem (Wirtschafts-) Ketzer!

Fortsetzung auf Seite 2



Diese Bewertung ist die Basis für die Frage, ob es der Versicherung zugemutet werden kann, eine Lebens- oder Autoversicherung anzubieten; oder ob der Autoverkäufer noch schnell vor Feierabend ein Geschäft abschließen kann, weil der Kredit zum Autokauf genehmigt wird (respektive zu welchem Zinssatz); ob der potenzielle Vermieter einen akzeptiert oder nicht; wird man eingestellt - oder bleibt man arbeitslos.

So gibt es inzwischen auch schon ganze Bücher-Reihen über die Möglichkeit – und die dringende Empfehlung – den FICO-Wert eines potenziellen Ehepartners zu überprüfen, bevor man sich denn auf ewig binde.

ist: *Der FICO-Wert ist der ökonomische Zwilling der theologischen Seele – der Ausdruck des Seins und des Wollens eines Wirtschaftsbürgers ein guter Mensch werden zu wollen (oder nicht).*

So dramatisch ist die Sache natürlich nicht; das Resultat für den Betroffenen kann allerdings schon schlimm sein.

Immerhin werden alle wirtschaftliche/finanzielle Aktivitäten eines Bürgers über viele Jahre hinweg bewertet, mit einem fiktiven Normalmenschen verglichen, über einen Kamm geschert und in einem dreistelligen Zahlenwert zusammengefasst:

Vergütungsstudie

9. Ausgabe

Neben der Vergütungsberatung für den individuellen Firmenkunden, 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 siehe: http://jrbechtle.com/d_publicationen.html

Für 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

Fortsetzung von Seite 1

Oder zumindest:

Nicht einstellen (er kommt bestimmt immer spät zur Arbeit oder hat zumindest keinen richtigen Respekt vor seinen Vorgesetzten.

Besser auch keinen Kredit geben (soll er doch zu Fuß gehen, der Schlawiner); Lebens- oder Autoversicherung haben will der arme Spinner, der kann ja nicht mal seine monatlichen Kreditkarten-Rechnungen pünktlich zahlen oder ist unfähig dafür zu sorgen, dass die Post alle seine Scheckzahlungen auch wirklich am Stichtag anliefert. Mehr wie eine Woche Urlaub nimmt sich dieser unverantwortliche Mensch – wie will er denn dann seine Rechnungen

(späte Rechnungszahlungen) auf den gleichen FICO-Wert kommen wie der Wohlhabende aus dem Villenviertel; der einfach genug Geld hat um seine Restaurant-Rechnungen schlicht bar zu bezahlen und dadurch erst gar keine 'Credit- History' aufbaut.

Natürlich mag es diesem Wohlhabenden dabei letztlich wurscht sein, ob er bei einem potenziellen Arbeitgeber gut angesehen wird; die ihm gehörende Firma bewertet Arbeitssuchende, nicht aber ihn selber.

Kritische Fragen beim Auto-Kreditkauf? Dies kann er leicht mit einer ordentlichen Anzahlung überwinden.

Seine Autoversicherung wird wohl auch eine hohe Eigenbeteiligung haben oder

optimierten Zeitpunkt zu erarbeiten – nicht zu früh und nicht zu spät, nicht zu niedrig und nicht zu hoch. Ein Bombengeschäft; passt gut in das Portfolio des Schulden- und Kreditberaters an der Ecke (gleich neben dem Pfandhaus und der Stripmall-Kirche).

Wer seine Kreditkarten schon mal überzieht oder viele Karten hat und diese monatlich bis an die Grenzen ausnutzt (was ja nicht nur legitim ist, sondern von den Kartenfirmen eigentlich auch gewünscht wird), mag dann denselben FICO-Wert erhalten, wie derjenige, der nur eine Kreditkarte benötigt, um damit ab und zu mal ein Auto zu mieten.

Den höchsten FICO-Wert erhält, wer viel Kredit hat, diesen regelmäßig nutzt und es sich leisten kann, monatlich immer weitgehend - und dies auch stets pünktlich - zu zahlen (langer Urlaub oder Lieferverzögerung bei der Post sind da nicht zugelassen).

Natürlich zeigt sich bei genauer Betrachtung sehr schnell, dass es doch wieder die gesellschaftlichen Minderheiten (Schwarze, alleinstehende Mütter, Alte; nicht zu vergessen, der temporär hier arbeitende Europäer -- obwohl der möglicherweise nicht einmal weiss, um was es sich hierbei handelt) sind, welche die niedrigeren FICO-Werte auf sich konzentrieren.

Aber ist doch auch nur natürlich: Was brauchen diese Leute schließlich eine Kreditkarte, wenn sie doch nicht regelmäßig zahlen können; wozu ein Bankkonto um FICO-Werte aufzubauen, wenn sowieso kein Geld eingeht; was soll das Gerede vom Autokauf auf Kredit, wenn kein Geld für die Ratenzahlung (oder neuerdings das Benzin) vorhanden ist; so ist das nun mal, wenn man kein richtiges Einkommen hat.

Pech nur, dass wegen des somit niedrigen FICO-Wertes, viele andere Dinge des täglichen Lebens gleich mit teurer oder gar unmöglich werden; man nun erst recht keine Arbeit mehr findet oder die heiß Geliebte sich lieber doch nicht mehr binden mag.

Schon irgendwie ein Teufelskreis!

FICO - Wertbereich

Typische Zinssraten und monatliche Zahlungen für einen \$600.000-Kredit (Hauskauf, 30 Jahre)

FICO Wert	Zinssatz	Monatlich Zahlung *
760-850	6,330%	\$3.726,-
700-759	6,552%	\$3.813,-
660-699	6,836%	\$3.926,-
620-659	7,646%	\$4.255,-
580-619	8,515%	\$4.620,-
500-579	9,371%	\$4.989,-

pünktlich zahlen, weiß doch ein Jeder, dass man üblicherweise nur eine Woche Zeit hat, zwischen Rechnungserhalt und dem letzten Zahlungstermin.

Nun ja, zumindest ist dies einmal ein Instrument, welches über alle Rassen- und Klassenschranken hinaus fair und unbeeinflusst seine Bewertung findet. Es ist doch nur eine reine und wertfreie Zahl:

700; 810; 670.

Wer könnte dagegen schon etwas einzuwenden haben? Jedenfalls kein ordentlicher Bürger.

Der arbeitslos und in ärmlicher Gegend Lebende, mag durch sein Verhalten

durch die Tatsache, dass er/sie im 'richtigen' Postleitzahlgebiet lebt, doch wieder attraktiv für das Versicherungsunternehmen sein.

Trotzdem, dies ist ein fair und unparteilich gewonnener Wert; rein mathematisch ausgearbeitet - wenn auch keiner der Betroffenen weiß, wie sich das Zahlenwerk zusammenstellt.

Zwar ein großes Geheimnis -- aber hygienisch!

Zum Glück gibt es inzwischen auch ausreichend Berater, welche helfen, für jede Raten- und Rechnungszahlung den

Aus der Praxis: Umzugskosten

Die Einstellungspraxis deutschsprachiger Niederlassungen in den USA ist uneinheitlich.

Amerikanische Unternehmen ersetzen ihren Managern überwiegend sämtliche Umzugskosten. Der Grundgedanke ist dabei, den Manager -welcher aus Firmengründen umziehen soll/muss - für die sich aus dieser Veränderung entstehenden Kosten schadlos zu halten.

Häufig stellen die Umzugskosten dann auch den größten Ausgabeblock auch bei einer Neueinstellung dar.

Europäische Muttergesellschaften sind oftmals nicht mit der Handhabung und dem Ausmaß der Umzugskosten in den USA vertraut. Als Faustformel sollte hierbei jedoch grundsätzlich das Prinzip einer angemessenen Kostenneutralität für den Mitarbeiter gelten.

In Anbetracht der Höhe und der Vielfalt der Kostenfaktoren, empfiehlt sich eine gesonderte schriftliche Regelung für die Umzugskosten.

Im Rahmen einer Umfrage bei deutschsprachigen Niederlassungen, gaben 73% der befragten Unternehmen an, dass sie nur einen begrenzten Wert oder nur begrenzte Teile der Umzugskosten vergüten. Nur 18% vergüten alle relevanten Spesen.

- 18% volle Erstattung
- 9% keine Erstattung
- 19% begrenzter Betrag
- 54% begrenzt auf Einzelkosten.

Die wichtigsten Einzelkosten sind zumeist die Maklergebühren beim Verkauf der bisherigen Wohnstätte (mit einem Durchschnittswert von 6% des Verkaufspreises von Haus oder Eigentumswohnung), sowie die Einbeziehung der Steueranteile für die Ausgabenrückerstattung (das sogenannte "tax gross-up"), da aus steuerrechtlicher Sicht verschiedene der zu erstattenden Umzugskosten als Einkommen des Berechtigten angesehen werden.

Eine typische Umzugskostenkalkulation kann wie folgt aussehen:

1. Umzug des Haushaltes (Menge, Distanz)
\$3.000-\$50.000
2. Reisekosten Familie (einschließlich Reisen für Wohnungssuche vor eigentlichem Umzug oder Heimreise an Wochenenden, so Familie erst später nachzieht)
\$5.000-\$10.000
3. Wohnungssuche und allgemeine, damit verbundene, zusätzlich Lebenshaltungskosten (für etwa 30-45 Tage)
\$1.000-\$6.000
4. Erstattung allgemeiner, mit dem Hauskauf verbundenen Kosten (etwa ein halbes Monatsgehalt)
\$4.000-\$10.000
5. Immobilienmakler-Gebühren (Hauspreis typischerweise \$300.000-\$1.000.000)
\$18.000-\$60.000
6. "Tax gross-up"
\$10.000-\$30.000
7. Falls Hypotheken-Zinsausgleich für etwa drei Jahre
\$15.000-\$30.000.

Die Gesamtkosten können sich dabei schnell zwischen \$60.000 und \$180.000 bewegen; sicher eine beachtliche Summe.

Natürlich besteht üblicherweise eine direkte Beziehung zwischen Wichtigkeit der Position für das Unternehmen (und damit des Gehaltes des Mitarbeiters) und der Höhe der Umzugskosten.

Andererseits haben eskalierende Hauspreise in den letzten 5-6 Jahren dazu geführt, dass Kandidaten selbst für relativ moderate Positionen - mit entsprechend niedrigerem Gehaltsniveau - zur Zahlung von sehr hohen Maklergebühren gezwungen sind.

Das übliche Argument des Unternehmens, im Rahmen von

Vertragsverhandlungen, ist hierzu allgemein, dass der Betreffende ja einen sehr hohen Gewinn durch den Unterschied von Kaufkosten und Verkaufspreis einstreiche.

Der Mitarbeiter argumentiert dann zumeist, dass dies irrelevant ist, da er/sie beim Neukauf eines Hauses am neuen Arbeitsort den gesamten "Gewinn" wieder einsetzen müsse, nur um eine etwa gleich große Wohnung kaufen zu können. Dazu wird sich dabei auch noch die Höhe des für die Grundsteuer angesetzten Hauswertes nach oben bewegt und damit zu permanent höheren Steuerbelastungen führen. Selbst wenn das einstellende Unternehmen die vollen Maklergebühren übernimmt, ergeben sich somit monatlich höhere Lebenshaltungskosten für den Mitarbeiter.

Derartige Zusatzkosten und Erhöhungen der Lebenshaltungskosten werden von Kandidaten bei der Bewertung der Attraktivität der neuen Position - und insbesondere der angebotenen Vergütung - vor einer Entscheidung mit einbezogen.

Dies führt dazu, dass - im Gegensatz zur früher üblichen Faustformel von mindestens 20% Einkommenserhöhung, um einen Stellenwechsel sinnvoll erscheinen zu lassen (zumindest von einem finanziellen Standpunkt - der letztlich ja von der überwiegenden Anzahl aller interessierten Kandidaten als ausschlaggebend für eine Angebotsannahme genannt wird; nicht nur in den USA, sondern genauso in Europa) - heute oft der Einkommenszugewinn 30% oder mehr ausmachen muss, um Kandidaten und - nicht zu vergessen - deren Familie zum Umzug zu bewegen.

Dies fällt zumeist beim einstellenden europäischen Unternehmen, mit seinen oftmals starren Gehaltsstrukturen (und Vorstellungen), auf Unverständnis. Dabei wird dann aber leicht übersehen, dass der ,Wunschkandidat' es nicht unbedingt als besonders erstrebenswert ansehen mag, für ein ,ausländisches' Unternehmen zu arbeiten, sondern dazu gezielt angeworben werden muss. ■

Der Senatsbart

Früher trug aus unerfindlichen Gründen der stolze West-Berliner Senatsbeamte einen unverkennbaren Bart – als Schnurrbart beginnend, dann den Mund weiträumig freilassend und irgendwie unter dem Kinn verschwindend. Gesichtsform, Körpergröße, Haarfarbe oder Persönlichkeit wirkten auf dieses Bartmuster nicht ein: zumindest der Bart sah immer gleich aus. Ob man diesem Herrn in der Müllerstraße in München oder in Mallorca begegnete, man wusste: der schafft beim Senat. Irgendwie beruhigend.

Heute scheint es, als ob jeder in das mittlere Alter gekommene Berliner dem Rasieren Adieu gesagt hat; zumindest trägt er ein Gesicht zur Schau, dessen primäres Merkmal die Bartstoppeln sind. Nicht Bart im eigentlichen Sinn, sondern wirre Barthaare, circa 6 mm lang, überall, je grauer um so besser. Nachdem man ja weiss, dass auch Barthaare wachsen, müssen diese unveränderlichen 6 mm das stolze Ergebnis einer mühsamen morgendlichen Toilette sein – eine geradezu abstruse Vorstellung.

Seitdem Berlin Hauptstadt ist, hat die Stadt einen prägenden, einen unübersehbaren Einfluss auf den Rest der Republik – der Rest der Republik hört das nicht gerne, aber es ist ein Faktum: der Dreitagebart ist Stil und Standard des modernen, agilen, zukunftsorientierten deutschen Mannes geworden, egal welchen Alters. Vorstandsvorsitzende tragen ihn, Politiker der höchsten Kategorie schmücken sich mit ihm, Sportler, Künstler, Handwerker und der schlichte Angestellte – ohne Bart ist man nicht ,in'. Nur der arme Bundespolizist, der das Verbrechen bekämpft, darf nun

keinen derartigen Bart mehr tragen – vielleicht, um ihn besser von den Gaunern und Betrügern und Schlawinern unterscheiden zu können?

Als Heimkehrer fragt man sich, ob es für diese Tracht etwa eine politische oder sozialpolitische Ursache gibt: Wollten sich anfangs alle Berliner mit dem Senat identifizieren und mit den dort angebotenen gemütlichen und unkündbaren Pöstchen, sind aber auf halbem Weg stecken geblieben, daher die 6 mm? Wollte der saturierte Westberliner sich nach der Wende mit dem armen und somit unrasierten Bruder aus dem Osten solidarisieren? Sollte es ein Symbol der verfilzten Zustände in der Stadt nach der ewigen CDU-Regierung sein? Ist es ein Zeichen der zunehmenden Angleichung an den Osten Europas mit den dort so bärtigen Bewohnern und gleichzeitig der Entfernung vom Westen, d.h. von Amerika, wo alle immer so angenehm glatt rasiert sind? Ist es gar Eitelkeit und der Wunsch, so richtig männlich zu

wirken – nein, das kann es fürwahr nicht sein, wenn die sich kritisch im Spiegel ansehen!

Und so sieht sich der Heimkehrer mit Fragen konfrontiert, für die er keine Antwort findet – man kann die Leute ja nicht direkt nach ihrer Motivation fragen.

Ob man sich selbst auch so etwas wachsen lassen sollte, um die Antwort zu finden.....

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 seit 1979 - 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@jrbechtile.com

Chicago-Office

1211 W. 22nd St., Suite 529

Oak Brook, IL 60523

Tel. 630.203.2120

Fax 630.572.1379

jrb.chicago@jrbechtile.com

Boston-Office

67 South Bedford St., Suite 400W

Burlington, MA 01803

Tel. 781.229.5804

Fax 781.359.1829

jrb.boston@jrbechtile.com

Berlin-Office

Kurfürstendamm 125A

D-10711 Berlin

Tel. 030.855.85212

Fax 030.855.85123

jrb.berlin@jrbechtile.com