

JRB & Company Newsletter

Sonderausgabe 'Mobilität'

Boston ■ Chicago ■ Miami ■ Frankfurt

Deutsch 2008-II

Die Mobilitäts-Legende

Es gibt Mythen und Sagen, die einen erstaunlichen Lebenswillen haben, obwohl die Realität gegen sie spricht. Die Zeiten ändern sich, aber der Mythos bleibt bestehen – so auch die Sage vom mobilen Amerikaner, der pausenlos seine Koffer, seine Familie und sein Auto

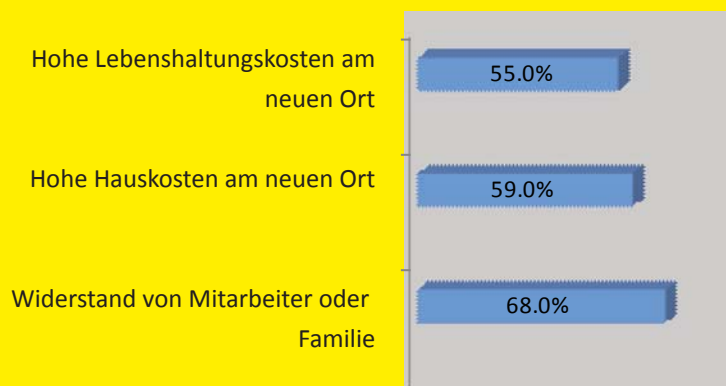
New York/NY zu bringen; da hört die Mobilität recht schnell auf.

Es ist richtig, daß der Amerikaner gegenüber dem Deutschen doch recht flexibel ist, viel eher ein Risiko eingeht, viel schneller eine Chance erkennt und deshalb auch fix bereit ist, dem Ruf einer attraktiven Firma zu folgen oder ein Versetzungsangebot zur nächsten

wird teuer. Deutsche Firmen, die einen neuen leitenden Angestellten angeworben haben und ihn nun am neuen Standort erwarten, sind oft baß erstaunt, vielfach tödlich erschrocken und häufig absolut ungehalten, wenn es um die Kostenvergütung dieses Umzuges geht.

Fortsetzung auf Seite 3

Hauptgründe gegen einen Umzug*



*Umfrage des Employees Relocation Council, 2007
J.R. Bechtle/JRB&Company, 2008

packt und dem Glück hinterher zieht.

Die Wahrheit ist anders. Auch der Amerikaner ist regional gebunden, hängt an seinem Geburtsort, sucht die Nähe der Familie und ist beileibe nicht bereit, ohne Weiteres seinen Standort zu verändern. Sicherlich zieht man, wenn man pensioniert ist, eher in den Süden; selbstverständlich wechselt die wachsende Familie vom Apartment in der Stadt in das Häuschen im Vorort, und es ist vielleicht auch kein Problem, jemand zum Umzug von Connecticut in den Nachbarstaat Massachusetts zu überreden. Man versuche aber einmal, jemand von Kalifornien nach Pennsylvania, von der Großstadt Chicago/IL in das Nest Erie/PA oder umgekehrt von einer Kleinstadt nach

Niederlassung anzunehmen. Die Kriterien jedoch, die ihn schließlich zum Kofferpacken bringen, sind im Endergebnis sehr ähnlich denen seines deutschen Kollegen: die Schulverhältnisse für seine Kinder, die Arbeitsmöglichkeiten für seine Frau, das Wetter, die allgemeine Lebensqualität am neuen Standort und nicht zuletzt die Gehaltserhöhung. Wenn von diesen Faktoren einer nicht stimmt oder die Firma nicht bereit ist, einen konkreten Nachteil am neuen Standort auch finanziell zu kompensieren, dann ist es schwer, ihn zur Mobilität zu motivieren.

Wenn es nun zum Umzug kommt, dann zeigt sich der eigentliche Pferdefuß: Es

www.jrbechtle.com

Geschäftlich in Amerika

Beobachtungen aus einem manchmal fremden Land

von

Hans J. Spiller

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

Die vergnüglichen und oftmals tiefschürfenden Betrachtungen von Hans Spiller über das Leben und die Geschäftskultur seiner zweiten Heimat - den Vereinigten Staaten - umfassen so breit gestreute Themenkreise wie:

Das deutsch-amerikanische Missverständnis

Die USA als Markt

Nicht gängeln, sondern leiten

Betrachtungen zum Führungspersonal

Für Informationen siehe: http://jrbechtle.com/d_publicationen.html

Für Bestellung der Publikation richten Sie sich bitte an unser Miami - Büro:

JRB & Company

Glades Twin Towers West
2300 Glades Road, Suite 460

Boca Raton, FL 33431

Tel: USA-561.955.0012

Fax: USA-561.955.0091

oder per Email an:

jrb.marketing@jrbechtle.com

Die scheinbar hohe Mobilität der Amerikaner ist ein Missverständnis

Wie so mancher andere Bereich der amerikanischen Wirklichkeit wird auch die Frage der Mobilität – insbesondere wenn unter europäischem Blickwinkel betrachtet – missverstanden.

Es beginnt mit der Tatsache, dass der Begriff Mobilität eine Reihe von Angelegenheiten beschreiben kann; von der sozialen Mobilität zur geografischen Mobilität. Den potenziellen Arbeitgeber interessiert hierbei insbesondere ‚die Bereitschaft umzuziehen‘.

Im Nachfolgenden soll es uns deshalb um die geografische Mobilität gehen –

positiv oder negativ. Bei der Frage von Umbaumaßnahmen, etwa der Modernisierung der Küche oder des Bades oder auch der Auslegung des Gartens, wird stets betrachtet ob und ggfs. wieviel diese Investition beim Weiterverkauf vom Käufer (und seiner Hypothekbank) als Werterhöhung berücksichtigt wird. Die Frage des ‚return of investment‘ bei Umbaumaßnahmen jeglicher Variante ist dann auch ein beliebtes Thema in den Sonntagsausgaben der Zeitungen. Webseiten zu dieser Frage gibt es zu hunderten. Beim Gartengrill mit Nachbarn und Freunden ist dieser Punkt – gleich nach den Sportereignissen – eines der beliebtesten Diskussionsbereiche.

Das liegt daran, dass Amerikaner davon

in Anpassung an veränderte Einkommenshöhen, und der damit einhergehenden Fähigkeit ein etwas kostspieligeres Haus finanzieren zu können, fast stets geografisch eingeschränkt. Man zieht innerhalb der Stadt von einem Stadtgebiet ins andere, immer auf der Suche nach der besseren Umgebung, der sich daraus direkt ableitenden besseren Schul- und Lehrerqualität, höherer Sicherheit (mehr und besser ausgestattete Polizei und Feuerwehr) und eben dem höheren Wiederverkaufswert.

Es ist diese, sich aus den Besonderheiten des amerikanischen sozialen Lebens ableitende spezielle Form der Mobilität, welche in dem erstaunten Europäer den Mythos der hohen geografischen Mobilität der Amerikaner erzeugt.

Diese Variante der Mobilität ist aber keine für den, einen Arbeitnehmer suchenden, deutschen Unternehmer relevante Umzugsbereitschaft der möglichen Kandidaten, da sie sich weitgehend unabhängig von einem Arbeitsplatzwechsel entwickelt. Sie ist deshalb sinnvollerweise eher der Gruppe ‚soziale Mobilität‘ zuzuordnen und unterliegt so auch stärker den Regeln ‚sozialer Beweglichkeit‘ als denen des Arbeitsmarktes.

Geografische Mobilität – Der Zwang zum Umzug

Das amerikanische Sozialnetz ist nur wenig mit dem der deutschen Arbeitnehmer und Bürger vergleichbar. Im Falle eines Verlustes des Arbeitsplatzes kann sehr schnell die ganze Familie die soziale Stufenleiter hinabstürzen. Eine eher rudimentäre Arbeitslosenunterstützung (allgemein nur über sechs Wochen gezahlt), der Verlust jeglicher Krankenversicherung (ausser die Betroffenen können diese aus eigener Tasche weiter zahlen – nicht unbedingt einfach für einen Arbeitslosen), vielleicht noch gepaart mit hohen Schulkosten für die Kinder, oder gar der Krankheit eines Familienmitgliedes - das führt schnell zum Chaos.

Kein Wunder dann auch, dass ein arbeitsloser Amerikaner sehr schnell bereit ist ‚irgendeine‘ (vielleicht nur temporäre) Arbeit anzunehmen aber auch

JRB&Company: Ihr Partner in Amerika

Boston - Chicago - Miami - Frankfurt

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

Unternehmensberatung: Unternehmensleitung, Beirat (Board)

Management Beratung: Personalstruktur, Vertriebsstruktur

der Bereitschaft den gesamten Hausstand, sozusagen mit ‚Kind und Kegel‘, von einem Platz an den nächsten umzusiedeln.

Geografische Mobilität – Die Bereitschaft der Amerikaner zum Umzug

Wenn wir die geografische Mobilität einfach als die generelle ‚Bereitschaft zum Umzug‘ definieren, sind die Amerikaner wie kaum ein anderes Volk als ‚hoch-mobil‘ zu beschreiben. Bei jedem Hauskauf wird bereits im Vorfeld die Frage mit einbezogen: Sind die Umstände (Ort, Ausstattung, Umfeld, Nachbarn, usw.) für den späteren Weiterverkauf

ausgehen, dass sie regelmäßig, oftmals im Abstand von nur wenigen Jahren von einem (Eigentums-)Haus ins nächste ziehen werden. Sozusagen vom \$200.000-Haus ins \$300.000-Haus und weiter ins \$400.000-Haus. Und zwar so bald, wie man sich die Kosten eines solchen, etwas teureren Hauses leisten kann.

Dies, wie gerne von Europäern getan, nun als Materialismus - oder Angeberei - zu bewerten, würde aber genauso sehr nur einen Teil der Realität beschreiben, wie die genau daraus allgemein abgeleitete generelle ‚hohe geografische Mobilität‘ der Amerikaner.

Tatsächlich ist diese Umzugsbereitschaft

www.jrbachtel.com

bereit ist, an jeden Ort zu ziehen, welcher eine neue langfristige und angemessene neue Arbeitstätigkeit bietet. Inwieweit diese, aus der Notwendigkeit geborene, Flexibilität den Vorstellungen eines sicher im sozialen Netz eingebundenen Europäers von ‚beruflicher Mobilität‘ entspricht, ist dabei aber fraglich.

Geografische Mobilität – Der Wunsch des beruflichen Aufstieges

Man ist nicht arbeitslos, sondern wohl eher besonders erfolgreich in der augenblicklichen Tätigkeit, man mag seinen jetzigen Lebensort und das soziale Umfeld, es gibt also keinen offensichtlichen Grund etwas zu ändern; man ist aber bereit, einem entsprechend attraktiven Angebot eines neuen Arbeitgebers zumindest zuzuhören. Dies ist dann aber eine Beschreibung, wie sie auch auf in Deutschland zu suchende neue Mitarbeiter passen würde. Nicht erstaunlich ist es also auch, dass die Gründe für oder gegen einen solchen Arbeitswechsel sich durchaus ähneln: beruflicher Wachstum, höheres Einkommen, besonders attraktive Gegend.

Wenn diese Kriterien vorliegen, ist man bereit einen Wechsel (und Umzug) ins Auge zu fassen – sonst eben nicht!

(Egon L. Lacher ist Geschäftsführender Gesellschafter der J.R.Bechtle/ JRB&Company, Boston & Miami) ■

Aus der Praxis: Umzugskosten

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, wenn die Familie

erst später nachzieht)

\$5.000-\$10.000

3. Wohnungssuche und allgemeine, damit verbundene, zusätzliche

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. Ggfs. Hypotheken-Zinsausgleich für einige Jahre (etwa für 3 Jahre)

\$15.000-\$30.000

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

(Herbert Haessig ist Geschäftsführender Gesellschafter der J.R.Bechtle/ JRB&Company, Chicago) ■

Fortsetzung von Seite 1

Ein Umzugspaket, welches bis zu 50% des Jahresgehaltes des neuen Geschäftsführers und vielleicht noch mehr kostet, stößt fast immer auf Unverständnis. Wenn man die Usancen des US-Marktes nicht kennt, wird dieser Kostenblock vorwurfsvoll als maßlos und unverschämt dem neuen Mitarbeiter in die Schuhe geschoben. Man muss es wissen: Die Maklergebühr beim Verkauf des Hauses, die „closing cost“ beim Kauf der neuen Bleibe am neuen Standort, die mehrfache Anreise der Frau zur Unterstützung beim Hauskauf, die Zweitwohnung vor Ort für die ersten drei bis sechs Monate, der 14-tägige Heimflug bis zum endgültigen Umzug – all dies kommt häufig zu den eigentlichen Umzugskosten hinzu. Vornehme Firmen zahlen zusätzlich vielleicht gar noch einen Pauschalbetrag, der andere Unannehmlichkeiten des Umzuges, inklusive die auf einen Teil dieser Umzugskosten zu zahlenden Einkommenssteuern, kompensieren soll. Die Suche, der Umzug, das Einarbeiten einer neuen Führungskraft ist teuer. Es ist eine Investition in die Zukunft der Firma und muss entsprechend gut überlegt und ordentlich durchgeführt werden. Und so hat es vielleicht auch eine erzieherische Komponente, wenn es mit der Mobilität in den Vereinigten Staaten doch nicht so weit her ist.

(Ein Artikel von Hans J. Spiller aus seiner Schrift:

„Geschäftlich in Amerika – Beobachtungen aus einem manchmal fremden Land“) ■

Aus der Praxis - Umzugskosten

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

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

Siehe hierzu auch: JRB-Newsletter Deutsch 2006-II Seite 3

eine Kopie finden Sie unter: http://jrbechtle.com/d_publicationen.html

Lebenshaltungskosten in ausgewählten Städten*		
<i>[Chicago = 100%; basierend auf einem Jahreseinkommen von \$200,000]</i>		
Chicago, IL	\$200.000	100.0%
Albany, NY	\$174.144	87.1%
Atlanta, GA	\$186.553	93.3%
Augusta, GA	\$155.758	77.9%
Austin, TX	\$160.287	80.1%
Baltimore, MD	\$177.833	88.9%
Baton Rouge, LA	\$159.294	79.6%
Billings, MO	\$146.614	73.3%
Birmingham, AL	\$146.752	73.4%
Boca Raton, FL	\$182.543	91.3%
Boise, ID	\$153.662	76.8%
Boston, MA	\$231.961	116.0%
Brockton, MA	\$171.172	85.6%
Burlington, VT	\$163.559	81.8%
Casper, WY	\$142.588	71.3%
Charleston, SC	\$181.207	90.6%
Charlotte, NC	\$178.246	89.1%
Chattanooga, TN	\$144.846	72.4%
Cincinnati, OH	\$160.128	80.1%
Cleveland, OH	\$167.798	83.9%
Columbus, OH	\$169.184	84.6%
Dallas, TX	\$175.112	87.6%
Denver, CO	\$177.672	88.8%
Des Moines, IA	\$151.471	75.7%
Detroit, MI	\$174.672	87.3%
Ft. Lauderdale, FL	\$180.238	90.1%
Gary, IN	\$153.367	76.7%
Grand Rapids, MI	\$172.869	86.4%
Green Bay, WI	\$153.745	76.9%
Gulfport, MS	\$146.674	73.3%
Hartford, CT	\$176.088	88.0%
Houston, TX	\$163.998	82.0%
Indianapolis, IN	\$159.261	79.6%
Kansas City, KS	\$145.551	72.8%
Las Vegas, NV	\$166.467	83.2%

* Notwendiges Einkommen um denselben Lebensstandard zu halten

J.R.Bechtle/JRB&Company, 2008

Lebenshaltungskosten in ausgewählten Städten*		
<i>[Chicago = 100%; basierend auf einem Jahreseinkommen von \$200,000]</i>		
Chicago, IL	\$200.000	100.0%
Lexington, KY	\$161.676	80.8%
Little Rock, AR	\$150.169	75.1%
Los Angeles, CA	\$242.382	121.2%
Madison, WI	\$171.546	85.8%
Manchester, NH	\$175.179	87.6%
Memphis, TN	\$145.852	72.9%
Miami, FL	\$190.274	95.1%
Milwaukee, WI	\$164.761	82.4%
Minneapolis, MN	\$173.774	86.9%
New York, NY	\$288.639	144.3%
Newark, NJ	\$182.066	91.0%
Oklahoma City, OK	\$142.046	71.0%
Omaha, NE	\$160.905	80.5%
Orlando, FL	\$165.306	82.7%
Parkersburg, WV	\$161.616	80.8%
Peoria, IL	\$149.847	74.9%
Piladelphia, PA	\$196.962	98.5%
Pittsburgh, PA	\$166.977	83.5%
Portland, ME	\$167.297	83.6%
Portland, OR	\$187.508	93.8%
Providence, RI	\$167.177	83.6%
Richmond, VA	\$165.743	82.9%
Salt Lake City, UT	\$158.814	79.4%
San Diego, CA	\$232.047	116.0%
San Francisco, CA	\$270.806	135.4%
Seattle, WA	\$195.071	97.5%
Spokane, WA	\$160.109	80.1%
Springfield, IL	\$150.552	75.3%
St. Louis, MO	\$172.763	86.4%
Stamford, CT	\$216.423	108.2%
Trenton, NJ	\$180.506	90.3%
Washington, DC	\$256.821	128.4%
Wilmington, DE	\$181.557	90.8%
Worcester, MA	\$173.925	87.0%

* Notwendiges Einkommen um denselben Lebensstandard zu halten

J.R.Bechtle/JRB&Company, 2008

Für Information zu den relativen Lebenshaltungskosten anderer grösserer Städte kontaktieren Sie bitte J.R. Bechtle/JRB&Company unter: jrb.marketing@jrbechtle.com

Miami-Office

2300 Glades Rd., Suite 460W
Boca Raton, FL 33431
Tel. 561.955.0012
Fax 561.955.0091
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

Boston-Office

67 South Bedford St., Suite 400W
Burlington, MA 01803
Tel. 781.229.5804
Fax 781.359.1829
jrb.boston@jrbechtle.com

Frankfurt-Office

Westhafenplatz 1
D-60327 Frankfurt
Tel. 069.710.456.453
Fax 069.710.456.450
jrb.frankfurt@jrbechtle.com