

Mobilität - Heute

Noch vor kurzem haben sich Ausführungen zur ‚Mobilität der Amerikaner‘ hauptsächlich darauf konzentriert, die Frage zu beantworten, ob diese denn nun wirklich mobiler als die Europäer seien oder ob es sich hierbei nur um eine andere Variante von ‚Mobilität‘ handele (weniger geographisch beeinflusst als vielleicht mehr sozial orientiert – siehe hierzu auch:

http://www.jrbechtle.com/downloads/JRB&Co_2008-II-Deutsch.pdf).

Ob man umziehen kann, ist inzwischen weitgehend davon abhängig, ob man ‚*underwater*‘ ist oder nicht (also das Haus weniger Wert hat als die noch ausstehende Hypothek) -- und das ist letztlich eher ein Lotteriespiel: wurde das Haus vor etwa 2002 gekauft, ist man wohl flexibel; wurde es irgendwann zwischen 2002 und 2008 erworben, sitzt man wohl eher in einer Zwangsjacke.

Besonders betroffen sind hierbei gerade die interessantesten Kandidaten: junge

durch die Immobilie gebunden und steht somit vielfach dem Arbeitsmarkt nicht – oder nur eingeschränkt – zur Verfügung.

Hypothekenzinsen sind in den USA weitgehend steuerlich absetzbar und somit ein zentrales Instrument der Einkommenssteuerplanung. Nicht zuletzt in der Erwartung stetig weiter steigender Immobilienpreise, historisch niedriger Zinssätze und der – damals durchaus begründeten – Empfehlung der Finanzberater haben viele Hauskäufer am Grenzbereich ihrer Finanzierungskapazität gekauft; und zusätzlich noch mit einem möglichst hohen Hypothekenanteil finanziert.

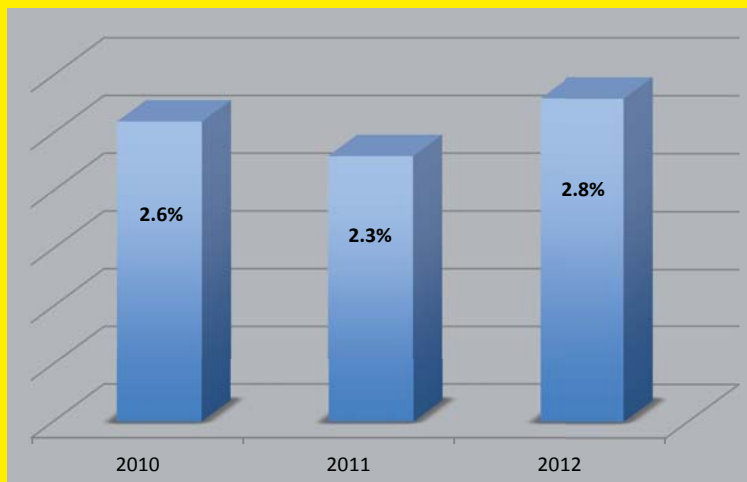
Ein im Jahr 2000 vielleicht noch für \$300.000-\$400.000 erhältlich gewesenes Haus wurde in der Zeit von 2005 bis 2006 oftmals für \$700.000 oder \$800.000 erworben und dann noch zu 90% oder gar gleich zu 100% finanziert.

Selbst nach einigen Jahren des ‚Abstotterns‘ liegt der heute ausstehende Hypothekenwert dann wohl immer noch bei \$700.000. Das Haus mag aber nach dem krisenhaften Preisverfall der letzten Jahre auf dem Markt höchstens noch die früheren \$300.000-\$400.000 wert sein (50% Wertverlust war und ist in vielen Regionen der USA eher die Norm als eine Ausnahme) - das Haus ist also ‚*underwater*‘.

In der Praxis bedeutet dies, dass ein solcher Hausbesitzer mit dem Wunsch umzuziehen (etwa um eine neue Stelle anzutreten) möglicherweise \$400.000 von einem potentiellen Käufer erhält.

Salary Increase U.S. Industries

[projections]



Die neue amerikanische Realität hat solche Betrachtungen inzwischen aber weitgehend irrelevant werden lassen. Heute ist Mobilität in den USA weitgehend eben nicht mehr die Frage, ob man ‚guten Stellen hinterherzieht‘ oder nur am gleichen Ort ‚vom guten ins bessere Wohnviertel zieht‘, sondern schlicht und einfach, ob man es sich denn nun auch wirklich leisten kann umzuziehen oder ob es grundsätzlich finanziell überhaupt Sinn macht.

aufstrebende Manager, welche in den letzten 5-6 Jahren leitende Positionen übernommen haben und in diesem Zusammenhang in ein neues Haus gezogen sind – sei dies nach einem Umzug an den Ort des Arbeitgebers oder auch nur vor Ort in ein größeres Haus/in eine bessere Wohngegend.

Dieser ansonsten eher dynamische Personenkreis ist jetzt weitgehend

Unglücklicherweise muss dieser Verkäufer nun aber seiner Hypothekbank, die damals den Kaufpreis von \$800.000 aufgenommen und schätzungsweise zu 90% finanziert hat, den Betrag entsprechend zurückzahlen. In anderen Worten, bei dem Hausverkauf verliert man nicht nur den bisherigen Familiensitz, sondern muss oftmals auch noch (in diesem Beispiel: $\$800.000 \times 90\% = \720.000) in bar dazuzahlen um ‚das Haus los zu werden‘.

‘UNDERWATER’ (Negative Equity)

Der Marktpreis eines Hauses ist niedriger als die noch ausstehende Hypothek.

10,7 Millionen (22,5%) aller Eigenheime in den USA haben negative Equity - sind also ‘underwater’.

Weitere 2,4 Millionen Eigenheime haben eine ‘near-negative Equity’ mit einem Marktpreis von weniger als 5% über der ausstehenden Hypotheksumme.

Die Maklergebühren beim Hausverkauf sind typischerweise die 5%.

Nicht viele junge Familien können sich somit zur Zeit einen Hausverkauf leisten. Eine neue Stelle muss deshalb schon ungewöhnlich attraktiv sein (auch finanziell), damit eine Familie einen solchen Schritt in Betracht ziehen kann.

Selbst wenn ein Kandidat sich einen solchen ‚Freikauf‘ leisten kann, mag es nicht unbedingt ratsam sein, dies auch zu tun. Die vielleicht angesparten \$300.000 kann man halt nur einmal einsetzen: als Zahlung, um das alte Haus los zu werden oder als Anzahlung, um ein neues Heim zu erwerben – ein Dilemma, denn ohne ordentliche Eigenbeteiligung geht heute nichts mehr auf dem Wohnungsmarkt.

Natürlich hoffen alle Eigenheimbesitzer, dass irgendwann innerhalb der nächsten 5-10 Jahre die Immobilienpreise wieder

langsam auf die vormalig gezahlten Werte ansteigen und man dann das Haus ohne großen Verlust abstoßen kann. Sicher keine unrealistische Erwartungshaltung; natürlich aber abhängig von der Region.

Die Frage, ob man eine neue Stelle annehmen sollte, welche vielleicht \$30.000-\$40.000 im Jahr mehr zahlt (Brutto!) reduziert sich somit zu einer einfachen Rechnung: selbst ohne Einbezug des immer vorhandenen Risikos einer neuen Stelle oder auch der indirekten persönlichen Kosten einer Umsiedelung, dauert es mit einer solchen Gehaltssteigerung immerhin gut 10 Jahre, bis man jene beim Hausverkauf gerade an die Hypothekbank ‚verloren gegangenen‘ Gelder wieder ausgeglichen hat. Das ist aber ein Bewertungsergebnis, welches eher ein Verbleiben am bisherigen Ort/Haus/Arbeitgeber nahelegt.

Die trotzdem zur Verfügung stehenden Kandidaten sind somit nicht selten Personen, welche bereits arbeitslos sind oder davon ausgehen, sehr bald arbeitslos zu werden (also ‚nichts mehr zu verlieren‘ haben) und deshalb das Haus einfach über eine persönliche Bankrotterklärung abzustoßen gedenken – eine nicht unbedingt für jede neue

Arbeitsstelle akzeptable Referenz. Ansonsten handelt es sich hierbei oft um Personen, welche persönlich noch weitgehend ungebunden sind (noch in der Anfangsphase ihrer Karriere stehend – damit aber auch weniger erfahren; oder unverheiratet/kinderlos und so vielleicht zur Miete wohnend – eingedenk des typischen Alters leitender Mitarbeiter ein eher seltener Umstand, zumindest in den USA).

Die breite Gruppe der aktiv und erfolgreich im Berufsleben stehenden Kandidaten kann man im Augenblick deshalb oftmals eben nicht erreichen. Da hilft die - letztlich niedrige - Arbeitslosenrate (etwa 6% für hochqualifizierte Mitarbeiter – und um die geht es hier ja letztlich) auch nur wenig.

Eine Studie aus dem Jahr 2010 der amerikanischen ‚Dillstone Systems‘ zeigt, dass fast 80% aller in den USA durch Personalberater in leitende Funktionen platzierte Kandidaten vor der Ansprache nicht aktiv auf Arbeitssuche waren und erst durch die Direktansprache des Beraters an einem Wechsel interessiert wurden.

Angesichts der Probleme im Häusermarkt bedarf es heute aber einer

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, Management Coaching

Unternehmensberatung: Vertriebsstruktur in Nord- und Südamerika

Management Beratung: Personalstrategie in Amerika

besonders intensiven Überzeugungsarbeit durch die beauftragten Personalberater, um eine angemessene Zahl attraktiver Kandidaten an einem möglichen Wechsel zu interessieren und dem Unternehmen somit eine vernünftige Auswahl zu bieten.

Personalberater, welche sich nicht als ‚Advocates‘ sondern nur als ‚Advisors‘ des beauftragenden Unternehmens sehen, habe es hier schwer. Das gilt insbesondere für ausländische Kunden-Unternehmen mit oftmals sehr unterschiedlicher Geschäftskultur, Produktbewertung und Leistungsvermarktung. Kandidaten merken sehr schnell, ob der Berater und sein gesamtes Team - selber von dem Unternehmen, seinen Produkten und seinem Management überzeugt ist oder halt nur ‚eine Stelle besetzen‘ will. Eine seit langem im Markt aktive Personalberatung mit dem Ruf, die Interessen beider Seiten – Unternehmen und Kandidaten – auch langfristig zu sehen und konsequent in ihre Empfehlungen einzubeziehen, hat hier den Vorteil, ernst genommen zu werden und somit effektiver Partner beider Parteien sein zu können.

(Egon Lacher ist Geschäftsführender Gesellschafter der JRB&Company/J.R.Bechtle&Co.)

Wahr oder nicht wahr – war das hier die Frage?

Der amerikanische ‚Polygraph Protection Act‘ bestimmt: „Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test“.

Die ‚American Polygraph Association‘ sagt dann genauer worin das Problem liegt: „To date, there has been only a limited number of research projects on the accuracy of polygraph testing in the pre-employment context, primarily because of the difficulty in establishing ground truth.“

Die kleinen ‚Übertreibungen‘ in vielen CV/Resumes sind somit möglicherweise dann doch nichts anderes als einfach nur eine unklar definierte ‚Ground Truth‘ – wer hätte das gedacht?

Brasilien/Mexiko

Dr. Marcus Felsner, Geschäftsführender Partner des deutschen Beraters und Wirtschaftsprüfers Rödl & Partner zeigt im Editorial des Rödl-Newsletters ‚Auslandsbrief‘ (Nov. 2011) einige zentrale Fragen für die Tätigkeit ausländischer Unternehmen in Brasilien

Garcia und Sarah Middelhoff, hat Rödl & Partner nun - neben dem bereits seit längerem existierenden Büro in Mexiko-Stadt – auch einen lokalen Ansprechpartner für die Niederlassungen der stark in Puebla konzentrierten deutschen Automobilindustrie.

Im Juli 2011 hat Volkswagen mit der Produktion des ‚Beetle 2012‘ (Käfer 2012) im Werk Puebla begonnen. Ein neues Motorenwerk in Mexiko wird darüber hinaus Motoren für die VW-Fertigung in Puebla und Chattanooga (Tennessee) produzieren.

Board of Directors

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

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 Management-Instrument dar.

Die JRB&Company führt Personalsuchen für Board of Director Mitglieder europäischer Niederlassungen durch.

Die leitenden Partner unserer Gesellschaft sind ebenfalls im Board verschiedener Unternehmen aktiv.

jrb.management@jrbechtle.com

auf. In verschiedenen Artikeln des Newsletters werden Fragen zur Besteuerung von Gewinnen, einem wichtigen Urteil des Obersten Gerichtshofes zur Frage von ICMS-Steuvorteilen, sowie Steueranreize des Programms „Größeres Brasilien“ beleuchtet.

[<http://www.roedl.de/publikationen/newletter/auslandsbrief/details/newsletter/auslandsbrief-november-2011.html>]

Mit der Eröffnung eines neuen Büros in Puebla unter der Leitung von Jose A.

Arbeiten in Amerika – die neue Realität

Ein Drittel der amerikanischen Arbeitnehmer hat im Rahmen einer kürzlich durchgeführten Umfrage angegeben, dass sie planen über das 70. Lebensjahr hinaus zu arbeiten. [für weitere Informationen siehe: Transamerica Center for Retirement Studies, 12th Annual Survey, May 2011].

Lebenshaltungskosten in ausgewählten Städten - Basis: Chicago

[Notwendiges Einkommen um einem Jahreseinkommen von \$200.000 in Chicago zu entsprechen]

Alabama (AL)		Louisiana (LA)		Ohio (OH)	
Birmingham	\$ 155.479	New Orleans	\$ 169.691	Cincinnati	\$ 160.616
Alaska (AK)		Baton Rouge	\$ 164.383	Cleveland	\$ 172.945
Anchorage	\$ 219.691	Maine (ME)		Columbus	\$ 157.363
Arizona (AZ)		Portland	\$ 199.315	Dayton	\$ 156.506
Phoenix	\$ 172.261	Maryland (MD)		Oklahoma (OK)	
Arkansas (AR)		Baltimore	\$ 204.280	Oklahoma City	\$ 157.021
Little Rock	\$ 165.068	Massachusetts (MA)		Tulsa	\$ 151.369
California (CA)		Boston	\$ 226.712	Oregon (OR)	
Los Angeles	\$ 233.219	Leominster	\$ 176.712	Portland	\$ 190.411
San Diego	\$ 226.198	Michigan (MI)		Pennsylvania (PA)	
San Francisco	\$ 280.479	Detroit	\$ 170.034	Philadelphia	\$ 216.438
Colorado (CO)		Kalamazoo	\$ 156.164	Pittsburgh	\$ 156.678
Denver	\$ 176.541	Minnesota (MN)		Rhode Island (RI)	
Connecticut (CT)		Minneapolis	\$ 189.897	Providence	\$ 210.958
Hartford	\$ 208.391	Mississippi (MS)		South Carolina (SC)	
New Haven	\$ 209.075	Jackson	\$ 165.924	Charleston	\$ 168.151
Delaware (DE)		Missouri (MO)		Greenville	\$ 154.623
Wilmington	\$ 179.965	St. Louis	\$ 154.794	Tennessee (TN)	
Florida (FL)		Montana (MT)		Chattanooga	\$ 155.993
Ft. Lauderdale	\$ 179.945	Bozeman	\$ 174.486	Knoxville	\$ 153.082
Miami-Dade	\$ 181.506	Nebraska (NE)		Nashville	\$ 152.226
Tampa	\$ 158.219	Omaha	\$ 151.027	Texas (TX)	
Georgia (GA)		Nevada (NV)		Austin	\$ 163.527
Atlanta	\$ 168.527	Reno	\$ 172.945	Dallas	\$ 157.191
Marietta	\$ 162.157	New Hampshire (NH)		Houston	\$ 157.705
Idaho (ID)		Manchester	\$ 199.828	Utah (UT)	
Boise	\$ 166.267	New Jersey (NJ)		Salt Lake City	\$ 172.260
Illinois (IL)		Newark	\$ 221.917	Vermont (VT)	
Decatur	\$ 200.000	New Mexico (NM)		Burlington	\$ 206.164
Peoria	\$ 164.726	Carlsbad	\$ 163.184	Virginia (VA)	
Springfield	\$ 146.746	New York (NY)		Richmond	\$ 178.767
Indiana (IN)		Manhattan	\$ 370.547	Roanoke	\$ 160.958
Indianapolis	\$ 161.472	Buffalo	\$ 163.869	Washington (WA)	
South Bend	\$ 157.363	Rochester	\$ 171.061	Seattle	\$ 207.534
Iowa (IA)		North Carolina (NC)		Spokane	\$ 160.616
Des Moines	\$ 155.650	Charlotte	\$ 159.589	Wisconsin (WI)	
Kansas (KS)		Greenville	\$ 168.664	Green Bay	\$ 162.671
Kansas City	\$ 167.294	Wilmington	\$ 169.006	Milwaukee	\$ 174.143
Kentucky (KY)		North Dakota (ND)		Wyoming (WY)	
Lexington	\$ 158.904	Bismark	\$ 163.184	Laramie	\$ 165.924

J.R. Bechtle/JRB&Company 2011 (basierend auf Daten von CNN Money, August 2011)

Für Information zu den relativen Lebenshaltungskosten anderer Städte kontaktieren

Sie bitte J.R. Bechtle/JRB&Company unter: jrb.marketing@jrbechtle.com

Miami-Office

2000 Glades Rd., Suite 410

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