



Neue Manager finden - viel Glück!

Die Arbeitslosenrate für „qualifizierte“ Mitarbeiter in den USA ist so niedrig wie seit langem nicht mehr: 4,9% - letztmalig auf diesem Niveau vor 10 Jahren, im Jahr 2006.

Dabei definiert sich hier „qualifiziert“ weniger an Kriterien relevant für Arbeitgeber, als vielmehr gemäß der üblichen statistischen Daten. Also: „Personen mit akademischen Abschluss“ - irgendeinem akademischen Abschluss; sei dies ein Bachelor in Geschichte; ein Master in Erziehungswissenschaften; ein Doktorat in Physik; oder ein Abschluss in Ingenieurwesen oder Betriebswirtschaft. Die spezifischen Arbeitslosenraten dieser Gruppe (Hochschulbesucher) sind in den USA zur Zeit (2016):

- „Some College/Studium“ aber kein Abschluss: 5,0%
- „Associate“ Abschluss (etwa Techniker-/Gewerbeschule): 3,8%
- „Bachelor“ Abschluss: 2,8%
- „Master“ Abschluss: 2,4%
- „Doctoral/PhD“ Abschluss: 1,7%.

Für unsere Partner (Industrie- und Technologieunternehmen aus dem deutschsprachigen europäischen Raum - DACH - mit Niederlassungen in Nord- und Südamerika) geht es allerdings in erster Linie um berufserfahrene (und erfolgreiche!) Manager mit Ausbildungshintergrund in den Bereichen Ingenieurwesen und Betriebswirtschaft (Business). Schon einmal vorweg: Die Arbeitslosenrate von Absolventen dieser Gruppe liegt in den USA im Augenblick bei etwa 2%. Dies wird mit Recht üblicherweise als „Vollbeschäftigung“ betrachtet!

Umfragen der „American Society for Engineering“ zeigen, dass gut 60% aller Dokortitel (PhD) in Ingenieurwesen, welche an amerikanischen Hochschulen jährlich vergeben werden, an ausländische Studenten gehen. Die dominierende Gruppe

dabei sind Chinesen und Inder. Gleichzeitig erklären Daten der chinesischen Regierung, dass über 30% aller im Ausland studierenden Studenten nach Studienabschluss wieder nach China zurückkehren. Die Zahl promovierter amerikanischer Ingenieure, welche der amerikanischen Wirtschaft später tatsächlich zur Verfügung stehenden, ist somit eher gering.

Berücksichtigt man noch den Umstand, dass eine Ausbildung mit dem Abschluss eines „Doctoral Degree“ (nicht zuletzt auch in den Ingenieur- und Wirtschaftsbereichen) in den USA weitgehend für eine Tätigkeit in Forschung/Entwicklung oder als Lehramt

Arbeiter in Amerika produzieren immer noch gut \$5,6 Billion an Gütern → Amerikanisch: \$5.6 Trillion), haben ausländische wie einheimische Unternehmen erneut die Vorteile der Stabilität und Kundennähe einer Fertigung in den Grenzen der USA erkannt. Die Gründung und Ausweitung von Produktionsstätten im amerikanischen Markt geht somit auch zügig voran.

Auf Anregung des amerikanischen Generalkonsulates in Düsseldorf haben wir vor einigen Monaten am diesjährigen „SelectUSA Summit 2016“ in Washington DC teilgenommen (www.selectusa.gov/selectusa-summit).

Gut 60% aller Dokortitel (PhD) in Ingenieurwesen, welche an amerikanischen Hochschulen jährlich vergeben werden, gehen an ausländische Studenten.

angestrebt wird und die von JR BECHTLE & Co. zu besetzenden leitenden Positionen nur selten einen „Associate Degree“ Abschluss als ausreichend zulassen, ist es somit insbesondere das Niveau „Bachelor“ und „Master“ welches von unseren Partnern als relevant betrachtet wird.

Es sind aber genau diese Erfahrungsbereiche (Technik/Business) welche auch von den einheimischen Unternehmen in den USA händierend gesucht werden - und noch verstärkt in der Zukunft gesucht sein werden!

Denn trotz aller Unkenrufe verschiedener lokaler Politiker, gerade im augenblicklichen Präsidentschaftswahlkampf (12,3 Millionen

Dies ist die wichtigste Veranstaltung mit dem Ziel ausländisches Direktinvestment (FDI - Foreign Direct Investment) in den USA anzuregen und zu fördern.

Zu sagen, dass die Veranstaltung ausgebucht war, wäre eine Untertreibung: Die Vorauswahl war streng und die Wartelisten waren trotz der hohen Kosten lang! Offensichtlich gilt Amerika wieder als ein sicherer und attraktiver Markt - auch und insbesondere für die produzierenden Industrien. Es waren nicht nur hunderte von Teilnehmern aus Europa anwesend, sondern ähnlich umfangreiche Kontingente aus China, Indien und vielen anderen Ländern welche auf den ersten Blick eher selber als Kandidat für ausländische Investitionen gelten mögen. Vielen gemeinsam war die

Neue Manager finden - viel Glück!

Ausrichtung auf technische und gewerbliche Produkte. Frau Susanne Lipke, Director Business Development Europe, aus unserem Miami Büro, hat ebenfalls am „SelectUSA Summit“ teilgenommen und berichtet ihre Eindrücke an anderer Stelle in diesem Newsletter.

Ein ähnlicher Trend deutete sich auf der diesjährigen „Hannover Messe 2016“ an, auf welcher die USA erstmalig in der Geschichte der Messe das „Partnerland“ war. Eine Delegation der JR BECHTLE & Co. war von den amerikanischen Generalkonsulaten in Deutschland zur Teilnahme an der Messe eingeladen worden - nicht zuletzt, um Fragen von Interessenten

Das Resultat ist nicht nur ein Fehlbedarf an qualifizierten Ingenieuren und industrieausgerichteten ‚Business Administration‘ Graduierten, sondern auch eine völlig andere Erwartungshaltung bezüglich Gehalt, Boni, Nebenleistungen und Arbeitsumfeld. Dies gilt insbesondere auch für Manager mit qualifiziertem (post-graduate) Studium: Einem Master-Abschluss (MEng oder MBA).

Eine Umfrage des ‚Graduate Management Admission Council‘ (GMAG) unter Graduierten mit einem MBA Abschluss im Jahr 2013 zeigt nur wenige Monaten nach Studienende bereits eine Anstellungsrate von 95% (zum Vergleich: Neun Monate

derartige Erwartungshaltungen zu einer längeren Arbeitsuche führen ist verständlich. Kein Wunder somit auch, wenn Arbeitgeber im Rahmen von Bewerbungsgesprächen mit ‚arbeitslosen‘ Kandidaten über die Höhe der Forderungen (Vergütung, Umzugskosten, Nebenkosten, Position und Wachstumserwartungen) erstaunt sind.

Viele dieser ‚Arbeitslosen‘ sehen sich nicht unbedingt in einer problematischen Situation, welche die Akzeptanz von geringwertigen Angeboten verlangt. Das Bemühen mancher europäischen Unternehmen, solch qualifizierte ‚Arbeitslose‘ mit einem Minimalgehalt (etwa auf gleicher Höhe wie das frühere Gehalt) anzuwerben, führt nur selten zum Erfolg.

Das Ergebnis solcher fehlerhaften Interpretationen des Selbstverständnis arbeitsloser Kandidaten ist nicht selten eine lange und komplizierte Personalsuche, welche letztlich daran scheitert dass die auserkorene Kandidatin/Kandidat das ‚Angebot‘ ablehnt. Personalabteilungen und Personalberater haben dann die Aufgabe wieder und wieder neue Kandidaten - hoffentlich ähnlich qualifizierte - zu finden und zu interessieren. Nicht selten ein Teufelskreis!

Für 95% der eingestellten MBA-Absolventen (zwei-jährige Studiendauer) lag das mittlere erste Einstellungsgehalt für amerikanische Staatsbürger (Nicht-Amerikaner haben oftmals Visa-Limitierungen) im Jahr 2013 bei etwa \$90.000 - mit Bonus und sonstigen Optionen von etwa \$10.000.

Es ist wichtig, sich hierbei zwei Punkte vor Augen zu halten:

- Dies sind Personen welche gerade erst ihr Studium abgeschlossen haben
- Diese Zahlen sind Durchschnittswerte für Absolventen von Business Schools aller Schattierungen (in den USA gibt es kein einheitliches Niveau unter den Ausbildungsanbietern – einschließlich im Hochschulbereich; wie die berüchtigte ‚Trump-University‘ wieder einmal so deutlich zeigte).

Personalabteilungen und Personalberater haben dann die Aufgabe wieder und wieder neue Kandidaten - hoffentlich ähnlich qualifizierte - zu finden und zu interessieren.

zur Personalpolitik und Personalbeschaffung in Amerika zu beantworten. Thomas Kennedy, Vice President Operations, aus unserem Boston Büro, berichtet ebenfalls hierzu an anderer Stelle in dieser Schrift.

Angesichts dieser Trends, ist es somit kein Wunder, dass die Arbeitslosenrate für berufserfahrene Ingenieuren und leitungserfahrene Betriebswirtschaftler (Business) bei 2,4%, respektive 2,0% liegt!

Die Idee einer Post-Industriellen Gesellschaft, welche in den vergangenen Jahrzehnten die Medienwelt - speziell in den USA - prägte, hat viele junge Leute von einem Studium in den STEM Feldern (Science, Technology, Engineering, Mathematics) abgehalten und die dynamischsten Studenten in die Studiengänge geleitet, welche auf eine Tätigkeit in den Bereichen Finanzen und Consulting vorbereiten. Die dort gezahlten vielfach sehr viel höheren Gehälter, haben sicher diesen Trend noch verstärkt.

nach Studienabschluss war die Beschäftigungsrate von Juristen nur 84,7%; gemäß der ‚Association for Legal Professionals‘). Der sich dadurch ergebende Konkurrenzdruck bei Arbeitgebern führt somit gerade bei solchen Kandidaten zu hohen Anfangsgehältern.

Selbst für längere Arbeitslosigkeit nach MBA-Abschluss führten die Befragten als Hauptgründe letztlich insbesondere Punkte auf, welche eher typisch für eine selektive Arbeitssuche sind:

- „inability to find a job that pays enough“
- „inability to find an interesting job“.
- „lack of relevant industry or functional experience“

Es sollte vielleicht noch aufgezeigt werden, dass nur gut 2/3 dieser Arbeitssuchenden als Erststelle eine für ‚Anfänger‘ angemessene Funktion auf mittlerem Niveau suchten; während fast 1/3 gleich gehobene Positionen (senior positions); und immerhin gar 13% gleich eine Position auf leitender Ebene (executive-level) anstrebten. Das

Das mittlere Einstellungsgehalt von Studenten mit einem MBA Abschluss (2013) der Eliteschule ‚Stanford Graduate School of Business‘ (Kalifornien) war somit dann auch \$125.000 (also \$35.000 höher als der GMAC Durchschnitt) - mit einem Anstellungsbonus (Signing Bonus) von \$30.000, und einem garantierten Jahresbonus von \$25.000.

Der entsprechende Wert für Absolventen einer mehr durchschnittlichen Hochschule im Südosten der USA (‚Kenan-Flagler Business School‘ der University of North Carolina) war \$100.000 (mittleres Anfangsgehalt), \$25.000 (Signing Bonus) und \$17.000 (garantierter Jahresbonus).

Kein Unternehmen kann es sich somit leisten qualifizierte und erfolgreich arbeitende Mitarbeiter dieser Funktionsbereiche zu verlieren (ein Grund für die hohe Rate von sogenannten Counteroffers wenn Mitarbeiter kündigen wollen). Oder bei der Auswahl von neuen Mitarbeitern für eine spezifische Funktion unnötige und übertriebene Anforderungen an Qualifikation oder Erfahrung zu stellen!

Wirklich qualifizierte Arbeitsuchende solcher Ausbildungsbereiche sind selten (gleichgültig ob nun auf LinkedIn oder anderen Networks) und haben zumeist ganz

spezifische Gründe um nach einer neuen Tätigkeit zu suchen. Dies mögen etwa auch spezifische Ideen bezüglich des Standortes sein. Solch geographische Wunschvorstellungen stimmen sind nur selten mit abgelegenen Orten irgendwo im Norden oder dem Mittleren Westen überein. Niedrigere Lebenshaltungskosten sind dabei auch zumeist kein Anziehungsgrund – sie sind eher das Resultat der Un-Attraktivität der Gegend (etwa niedrigere Hauspreise wegen geringem Käuferinteresse).

Arbeitgeber in abseits gelegen oder allgemein unattraktiven Regionen, habe nicht selten nur eine sehr geringe Auswahl an Bewerbern. Ein Grund, weshalb solche Regionen oftmals ausgesprochen großzügige finanzielle Konditionen für eine Firmenansiedlung anbieten (müssen)!

Aber egal ob nun über LinkedIn, einer beliebig anderen Webgruppe oder traditionellem Headhunting bei anderen Unternehmen: Erfolgreich und zufrieden tätige Professionals müssen ganz gezielt abgeworben, umworben und überzeugt werden!

Ohne jahrzehntelange Erfahrung im amerikanischen Markt und dem Bekanntheitsgrad unter Kandidaten welche sich aus einer Spezialisierung auf die

Belange industrieller europäischer (DACH) Unternehmen langsam entwickelt, kann im heutigen Markt kein Personalberater erfolgreich beraten und agieren!

‚Gemischtwarenhändler‘ unter den Personalberatern, welche heute einen lokalen Versicherungsmitarbeiter und morgen den Werksleiter einer deutschen Maschinenbaufirma suchen, kommen hier nur eher zufällig zu Ergebnissen - ein Lotteriespiel für den beauftragenden Arbeitgeber, welches nicht unbedingt sinnvoll ist!

*Egon Lacher
Geschäftsführender Gesellschafter
JR BECHTLE & Co.*

JR BECHTLE & Co.: 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: Retained Executive Recruiting

Board of Directors Service

Personalberatung: Vergütungsberatung, Management Coaching

Unternehmensberatung: Vertriebsstruktur in Nord- und Südamerika

Management Beratung: Personalstrategie in Amerika