
Inhaltsverzeichnis

1	Die Basis von allem	1
1.1	Es geht nicht ohne Kenntnis der Regeln.....	1
1.2	Was Arbeitgeber wirklich wollen.....	3
2	Berufsphilosophie	5
2.1	Als Angestellter sind Sie abhängig beschäftigt	5
2.2	Das „System“ ist wie ein großes Spiel	7
2.3	Nur wer die Regeln kennt, kann das Spiel gewinnen	8
2.4	Es geht um das Ziel – der Weg ist nur der Weg	9
2.5	Entscheidend ist, was dem Markt gefällt	11
2.6	Informationen über den Markt liegen auf der Straße	12
2.7	Wer vom Standard abweicht, muss vorsichtig sein	13
2.8	Ihr Arbeitgeber ist „Lebensabschnittsgefährte“, nicht Partner für immer	14
2.9	Entscheidend für den beruflichen Erfolg ist die Persönlichkeit	15
2.10	Weglaufen hilft nicht – die meisten beruflichen Probleme haben ihre Ursache in uns selbst	17
2.11	Das Berufsleben ist „Kampf“ – und Sie haben nur eine „Waffe“	18
2.12	Sie tun es immer wieder	20
2.13	Gerecht zu sein ist ein Anspruch, den das System gar nicht kennt ..	21
3	Der Start ins Berufsleben	23
3.1	Die speziellen Anforderungen an den „idealen“ Berufsanfänger	23
3.2	Startposition und erster Arbeitgeber prägen den gesamten Berufsweg	25
3.3	Nach dem Start sind manche Korrekturen noch möglich – andere jedoch nicht	26

3.4	Größere Arbeitgeber imponieren später kleineren, umgekehrt überwiegt Skepsis	27
3.5	Der unentschlossene Anfänger kann sich die Erfahrungen der Unternehmen zunutze machen	29
3.6	Das Traineeprogramm hat nur einen relativen, keinen absoluten Wert	30
3.7	Viele Details der Startposition sind wichtig – nur das Gehalt ist es nicht	31
4	Praktische Grundlagen des beruflichen Alltags	33
4.1	Ein guter Mitarbeiter ist jemand, den sein Chef dafür hält	33
4.2	Kollegen sind wichtige Partner – aber sie stehen außerhalb der Machtstruktur	34
4.3	Sie könnten „zum Wohle des Unternehmens“ arbeiten – aber wäre das auch klug?	35
4.4	Veränderungen inbegriffen – das Berufsleben ist ein dynamischer Prozess	37
4.5	Der Blick geht nach vorn: Verdienste aus der Vergangenheit sind mit dem Gehalt von gestern abgegolten	38
4.6	Wer seinen Arbeitgeber verstehen will, muss dessen Marktumfeld betrachten	39
4.7	Dauerhafte Solidität und Zuverlässigkeit des Mitarbeiters sind wichtiger als gelegentliche „Höhenflüge“	40
4.8	Den ausbildungsgerechten Arbeitsplatz gibt es nicht – betriebliche Erfordernisse prägen die Tätigkeit	41
4.9	Nur Erfolge zählen – nicht Begründungen für Misserfolge	42
5	Werdegangsgestaltung allgemein	43
5.1	Berufswege sind wie Gebrauchtwagen – sie sollten sich jederzeit gut „verkaufen“ lassen	43
5.2	Der „rote Faden“ muss sichtbar bleiben – „Universalgenies“ haben kaum einen Marktwert	44
5.3	Wenn der Arbeitgeber Ihnen eine neue Position offeriert – ist das in erster Linie interessant für ihn	45
5.4	Fünf Dienstjahre pro Arbeitgeber (oder mehr) sind anzustreben ..	46
5.5	Mehr als zehn Dienstjahre pro Arbeitgeber sind gefährlich	48
5.6	Bei jedem Wechsel gleich an den nächsten denken	48
5.7	„Da hatte ich ein Angebot“ – schieben Sie oder werden Sie geschoben?	49

5.8	Werden Sie nicht arbeitslos	50
5.9	Keine Arbeitgeberwechsel aus privaten Gründen.....	52
5.10	Auf jede Rangstufe nur einen Begriff – die „Mell’sche Prioritätenliste“	53
5.11	Zwei engagierte Akademiker als Partner brauchen eigentlich mehr als einen Wohnsitz.....	54
5.12	Mit 45 Jahren sollten Sie Ihr Ziel erreicht haben	55
5.13	Berufserfahrung ist wie das Salz in der Suppe – auf die richtige Dosierung kommt es an	56
5.14	Nicht direkt vom Studium in die Selbstständigkeit gehen	58
6	Das Verhältnis zum Vorgesetzten/Arbeitgeber	59
6.1	Für den neuen Mitarbeiter ist der Chef ein mächtiger Verbündeter	59
6.2	Verbesserungsvorschläge sind auch Kritik am Bestehenden	60
6.3	Ihr Chef denkt über Sie wie Sie über ihn	60
6.4	Chefs „schikanieren“ nicht grundlos ihre Mitarbeiter	61
6.5	Kritik durch den Chef ist nur die Spitze eines Eisbergs	62
6.6	Unzufriedenheit des Chefs mit der Leistung des Mitarbeiters ist „tödlich“	63
6.7	Ein Kampf mit dem Chef ist nicht zu gewinnen	64
6.8	Ärger mit dem Vorgesetzten mindert Ihre Marktchancen	64
6.9	Der nächsthöhere Vorgesetzte ist (fast) tabu	65
6.10	„Zusagen“ des Chefs sind zurückhaltend zu werten.....	66
7	Aufstieg/Karriere/Management	69
7.1	Wer aufsteigen will, muss wissen, wohin	69
7.2	Früh krümmt sich, was ein Häkchen werden will.....	70
7.3	Alle fünf Jahre eine Beförderung – bis zum Ziel	71
7.4	Entweder Sie tun etwas Interessantes – oder Sie sind es	72
7.5	Einser-Kandidaten sind nicht immer die besseren Manager	73
7.6	Befördert wird „auf Kredit“ – und den müssen Sie sich erarbeiten ..	75
7.7	Wer weiterkommen will, muss sich besonders gut „verkaufen“	76
7.8	Auch die Managerlaufbahn braucht ihren „roten Faden“	77
7.9	Berechtigte Ansprüche müssen Sie „anmelden“	78
7.10	Der eigene Partner ist ein erfolgsentscheidender Faktor	79
7.11	Karriere erfordert Mobilität	80
7.12	Beförderung: Der Sprung ins kalte Wasser ist der Regelfall	80
7.13	Der Einstieg in die Führung ist intern leichter	81
7.14	Die eigenen Aufgaben selbst zu definieren, ist „Amtsanmaßung“...	82
7.15	Versuchen Sie nicht, bei Ihren Mitarbeitern beliebt zu sein	83

7.16 Stab macht Spaß, aber Karriere macht man in der Linie	84
7.17 Karriere ist eine Einbahnstraße	85
7.18 Die Persönlichkeit begrenzt das Karrierepotenzial	85
7.19 In- oder extern aufsteigen? Ihr Typ entscheidet	86
7.20 Vom Start an gilt: Firmengröße bedeutet auch Aufstiegspotenzial ..	87
7.21 Auch der Wechsel ohne Aufstieg kann ein Fortschritt sein	88
7.22 Wenn Sie scheitern: Wechseln Sie den Unternehmensstyp	89
7.23 Die „originären“ Unternehmensziele sind ein wichtiger Maßstab ..	90
7.24 Ein Teil des Managergehalts ist Risikoprämie	91
7.25 Im Recht zu sein, hilft Ihnen nicht weiter	92
7.26 Veränderungen im Unternehmen sind nur von oben her möglich ..	92
7.27 Das persönliche Netzwerk ist ein zentraler Erfolgsbaustein	93
7.28 Die typische Führungskraft ist politisch ungebunden	94
8 Bewerbung	97
8.1 Form und Aufbau: Lesende Profis mögen keine Gags	97
8.2 Die Bewerbung ist keine Kontaktanbahnung unter Gleichberechtigten	99
8.3 Die Bewerbung als Arbeitsprobe	100
8.4 Der Aufwand für eine Bewerbung sollte deren existenzieller Bedeutung entsprechen	101
8.5 Für manches brauchen Sie Beweise, für anderes nicht	102
8.6 Das Anschreiben ist „Verkaufsprospekt in eigener Sache“	103
8.7 Die optimale Bewerbung ist der passende „Schlüssel“ für ein definiertes „Schloss“	104
8.8 Auch der Lebenslauf ist verkäuferisch geschickt aufzubereiten	105
8.9 Der schnell erfassbare Qualifikationsnachweis ist eine Bringschuld des Bewerbers	108
8.10 Neben den geschriebenen gibt es wichtige ungeschriebene Anforderungen	109
8.11 Es ist unbedingt anzustreben, sich ohne Druck aus ungekündigter Position zu bewerben	110
8.12 Bewerbungsempfänger bevorzugen Kandidaten ohne erkennbare Probleme	111
8.13 Das heutige Einkommen ist ein wichtiges Detail für die Eignung des Bewerbers	112
8.14 Zwischen „einziger Chance“ und „nicht erlaubt“: die Initiativbewerbung	112
8.15 Als Warnung: Wahrheitsgemäße Absagen an Bewerber sind nicht üblich	113

9 Vorstellungsgespräch	115
9.1 Eine sorgfältige Gesprächsvorbereitung ist unverzichtbar	115
9.2 Im Vorstellungsgespräch hat die „Gegenseite“ Chef-Status	116
9.3 Personalabteilung oder -berater taugen nicht als Indikatoren	117
9.4 Im Gespräch ist unverstelltes Verhalten angesagt	117
9.5 Begeisterung ist gefragt, Zweifel sind kontraproduktiv	118
9.6 Aktives Interesse an diesem Job wird zwingend gefordert	119
9.7 Die „reine“ Wahrheit ist ein zweischneidiges Schwert	120
9.8 Ein guter Bewerber hat nie schlechte Chefs gehabt	121
9.9 Ihre Persönlichkeit ist das zentrale Kriterium	121
9.10 Die Gehaltsforderung ist Teil der Qualifikation des Kandidaten ..	122
10 Einkommensfragen	125
10.1 Wer wirklich viel verdienen will, muss aufsteigen	125
10.2 Gehaltsvergleiche aller Art sind nicht ohne Tücken	126
10.3 Die „Bedürfnistheorie“ ist in Gehaltsverhandlungen verpönt	127
10.4 Mit einem überhöhten Gehalt stecken Sie im „goldenen Käfig“ ..	127
10.5 „Besser“ zahlende Firmen haben oft andere Nachteile	128
10.6 Der Weg nach oben führt über den AT-Status	129
11 Kündigung/Zeugnisse	131
11.1 Mit der Kündigung droht man nicht	131
11.2 Keine Kündigung ohne neuen Arbeitsvertrag	132
11.3 Auch bei der Kündigung macht der Ton die Musik	133
11.4 Beim Vorgesetztenwechsel ist eine Zwischen-Beurteilung wichtig ..	133
11.5 Zwischenzeugnisse sind besonders problematisch	134
11.6 Kein Endzeugnis zu haben, ist nicht akzeptabel	135
11.7 Das Zeugnis bescheinigt den Grad der Zufriedenheit des „Kunden“	135
11.8 Kritik wird im Zeugnis nur in der „Nuancierung des Positiven“ deutlich	136
11.9 Gutes über andere will der Mensch bewiesen haben, Schlechtes glaubt er sofort	137
11.10 Ein(!) schwächeres Zeugnis ist verkraftbar	138
11.11 Es wird auch gewertet, wer das Zeugnis schrieb	138
11.12 Gekündigt haben „darf“ nur der Arbeitnehmer	139
12 Der Schnelltest	141
12.1 10 kritische Punkte auf der Leiter zum Erfolg	141
Epilog	145