

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Die Basis von allem</b> .....	1
1.1 Es geht nicht ohne Kenntnis der Regeln .....	1
1.2 Was Arbeitgeber wirklich wollen .....	3
<b>2 Berufsphilosophie</b> .....	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 „Lebensabschnittsfahrte“, 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
<b>3 Der Start ins Berufsleben</b> .....	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
<b>4</b>	<b>Praktische Grundlagen des beruflichen Alltags .....</b>	<b>33</b>
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
<b>5</b>	<b>Werdeganggestaltung allgemein .....</b>	<b>43</b>
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
<b>6</b>	<b>Das Verhältnis zum Vorgesetzten/Arbeitgeber .....</b>	<b>59</b>
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
<b>7</b>	<b>Aufstieg/Karriere/Management .....</b>	<b>69</b>
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 Unternehmenstyp .....	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
<b>8</b>	<b>Bewerbung</b> .....	97
8.1	Form und Aufbau: Lesende Profis mögen keine Gags .....	97
8.2	Die Bewerbung ist keine Kontakthanbahnung 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

<b>9</b>	<b>Vorstellungsgespräch</b> .....	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
<b>10</b>	<b>Einkommensfragen</b> .....	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
<b>11</b>	<b>Kündigung/Zeugnisse</b> .....	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
<b>12</b>	<b>Der Schnelltest</b> .....	141
12.1	10 kritische Punkte auf der Leiter zum Erfolg .....	141
	<b>Epilog</b> .....	145



<http://www.springer.com/978-3-642-41547-0>

Spielregeln für Beruf und Karriere

Erfolgreich durchs Berufsleben

Mell, H.

2013, XI, 145 S. 2 Abb., 1 Abb. in Farbe., Hardcover

ISBN: 978-3-642-41547-0