




Spielregeln für Beruf und Karriere

130 Regeln zur Karriereberatung
nach dem gleichnamigen Buch
von
Heiko Mell

Prof. Dr.-Ing. S. Monz-Lüdecke



Der persönliche Test:

Zu jeder Regel überlegen:

- a) Die Zusammenhänge sind mir bekannt, ich handle bereits danach
- b) Darüber habe ich mir zwar noch keine Gedanken gemacht, aber die Zusammenhänge leuchten mir ein. Vermutlich hätte ich instinktiv danach gehandelt.
- c) Dass die Dinge so geschehen werden, war mir nicht bewusst. Gut, dass ich diese Information habe, ich werde mich darauf einstellen.
- d) Das glaube ich nicht, das sehe ich nicht ein, das kann ich so nicht akzeptieren. Ich handle absolut nicht danach.

Prof. Dr.-Ing. S. Monz-Lüdecke Test: a b c d 2



**Regeln zu folgenden Themen werden angesprochen
(Teil 1):**

- ◆ **Vor dem Berufseintritt** 1 - 8
 - Studium – Examen
- ◆ **Startposition** 9 - 13
 - Besonderheiten des Berufseinstiegs
- ◆ **Bewerbung** 14 - 31
 - Für Anfänger, Fachleute und Manager
- ◆ **Vorstellungsgespräch** 32 - 40
 - Wenn die Persönlichkeit halten muss,
was die Unterlagen versprechen
- ◆ **Grundfragen des Berufslebens** 41 - 59
 - Basis für alle

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

3



**Regeln zu folgenden Themen werden bei Mell ebenfalls
angesprochen
(Teil 2):**

- ◆ **Verhältnis zum Vorgesetzten** 60 - 71
 - Stolperstein für Anfänger, Spezialisten
und Führungskräfte
- ◆ **Aufstieg / Karriere / Management** 72 - 110
 - Für Führungsinterne Mitarbeiter und Bewerber
- ◆ **Einkommensfragen** 111 - 117
 - Für Führungsnachwuchs und Chefs
- ◆ **Kündigung / Zeugnis** 118 - 130
 - Für alle Angestellten

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

4



Vorab

- ◆ Diese Folien sollen nicht nur Grundlage zu einem (bzw. mehreren Vorträgen) zum *Seminar zum Praxissemester* sein, sie sollen auch als „Nachschlagewerk“ dienen.
- ◆ Die Folien sind daher nicht nach den klassischen Regeln zur Vortragstechnik gestaltet!

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

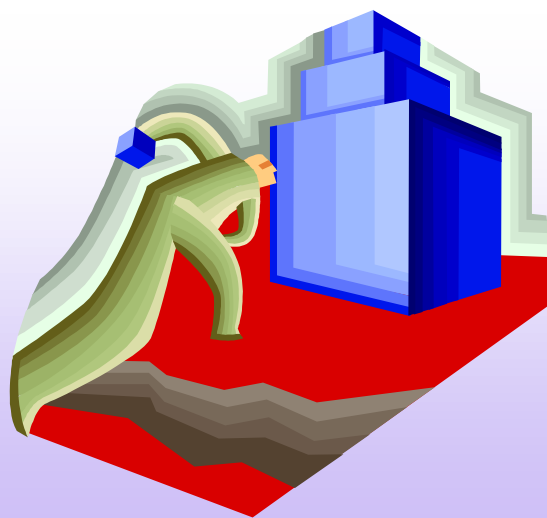
Test: a b c d

5



Vor dem Berufsbeginn

1.-8. Regel



Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

6



Vor dem Berufseintritt (1-8)

Regel 1:

Das Studium ist auch auf den Arbeitsmarkt auszurichten

- für ein Leben als Angestellter wird ein Examen benötigt
 - Das Examen (man selbst) ist auf dem Arbeitsmarkt ein „Gut“ das gekauft werden soll
 - Nach den Marktgesetzen muss jedes angebotene Gut vor allem dem Käufer gefallen
- schon bei der Studienwahl Käufermarkt berücksichtigen
→ Studienangebote sind kein Indiz für die Nachfrage der Wirtschaft

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

7



Vor dem Berufseintritt (1-8)

Regel 2:

Wie das Abitur, so der Hochschul- abschluss

- Analysen des Lebenslaufes zeigen verblüffende Übereinstimmung von Schul- und späteren Examensnoten
 - Anspruchsvolle Studiengänge, die mit Abiturdurchschnittsnoten von unter 2,5 angefangen werden, sind zum scheitern verurteilt
 - Ein Studium abbrechen ist eine lebenslang in den „Papieren“ stehende Niederlage (Irrtümer bei der Studienwahl max. 2 Semester – müssen später erklärt werden)
- gefragt sind Mitarbeiter, die von Anfang an wussten, was sie wollten oder zumindest
→ einen Irrtum schnell erkannt haben und entschlossen korrigieren
→ nicht gefragt: „Herumhänger“

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

8



Vor dem Berufseintritt (1-8)

Regel 3:

Ein gutes Examen nach kurzem Studium erleichtert den Start

- Gutes Studium – langes Studium = nicht optimal, aber besser als schlechtes Studium – kurzes Studium
- *Ausreichend* wird übersetzt = keine Ahnung vom Fach
- Ein gutes Examen steht für die Fähigkeit „den Kopf aus der Masse zu recken“ → besondere Befähigung für anspruchsvolle Ziele
- Gutes Studium = „gute“ Karte = gute Startposition
- Gutes Examen beweist zwar nichts, aber was sollte ein schlechtes Examen beweisen?
- Studium sollte vor 30 abgeschlossen sein
- Der Name der Hochschule kann Pluspunkte bringen (es gilt aber: Examensnote ist wichtiger als Hochschulname)

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

9



Vor dem Berufseintritt (1-8)

Regel 4:

Die Studienzeit muss auch genutzt werden, um die Persönlichkeit weiterzuentwickeln

- Gute Examen und kurze Studienzeiten reichen nicht aus
 - es sind auch außeruniversitäre Aktivitäten gefragt.
- Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung zeigen:
 - Bereitschaft zu Führungs- und Organisationsaufgaben (Bsp: Übernahme von Funktionen in studentischen Organisationen)
 - Vorsicht – nicht alle Unternehmen wollen Führungskräfte (Konkurrenz)

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

10



Vor dem Berufseintritt (1-8)

Regel 5:

Die Entscheidung für eine Promotion ist vor allem eine Frage des persönlichen Anspruchs

Nur sinnvoll, wenn Promotion zum „Guten Ton“ des Berufsbildes gehört

(Medizin ja – Ingenieure nein – Informatiker – z.Z. nein)

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

11



Vor dem Berufseintritt (1-8)

Regel 6:

„Viel Wissen hilft viel“ – aber nicht unbegrenzt

- Viel Wissen = Erfahrungen, die über die im Studiengang vorgesehenen herausgehen (Sprachkenntnisse, Praktika im Ausland – in anderen Studiengängen DV-Kenntnisse)
- Zusatz- und Aufbaustudien sind willkommen, aber Alter <30!
 - Falsche Kombination von Studium und Aufbaustudium(studien)
 - ok : Ing – Kfm
 - nicht ok : Kfm – Chem – Jurist

Zweitstudium bedeutet jahrelang später in das Berufsleben einzusteigen
– lohnt sich das ??? –

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

12



Vor dem Berufseintritt (1-8)

Regel 7:

Das Studium bereitet nicht auf die Praxis vor

- Der Lehrbetrieb an FHs ist sehr viel stärker auf die „*Industrieverwendungsfähigkeit*“ von Jungakademikern ausgerichtet als der von Universitäten
- Unternehmen verlangen Fachwissen **UND** weitere wichtige Eigenschaften und Persönlichkeitsfaktoren (Schlüsselqualifikationen) – von denen man nichts oder nur wenig an Hochschulen erfährt
- Zu starke Theoriebelastung ist vor allem an FHs rückläufig (FH-KL IMST?! – Meinung!)

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

13



Vor dem Berufseintritt (1-8)

Regel 8:

Wer in ein „Spiel“ einsteigt, muss die Regeln kennen

- Alle Teilnehmer im Berufsleben sind Regeln unterworfen (wird beim Fußball akzeptiert – oft nicht im Berufsleben)
- Regeln des Berufslebens sind
 - nicht durch Überlegungen, Logik oder originelle Einfälle definiert
 - Beruhen oft auf
 - Traditionen,
 - jahrhundertealten Erfahrungen
 - Menschlichem Grundverhalten (Schlüsselqualifikationen)
 - Geflogenheiten, deren Ursprung oft auch den Beteiligten nicht mehr geläufig ist

Regelverstoß:

Fußball z.B. Handspiel (Verstoß wird verstanden)
Berufsleben z.B. ??? (Industrie bevorzugt MA, die relativ schnell die Regeln des „Unternehmensspiels“ verstehen und befolgen!)

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

14




Startposition 9. - 13. Regel

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

15



Startposition (9-13)

Regel 9:
Die Bewerbungsaktion des Anfängers kann auch als Eignungs-/Begabungstest genutzt werden

- Am Ende des Studiums muss man wissen, welche Richtung (fachlich) man einschlagen will (→ Unternehmen die in Frage kommen) – sonst Um-und Irrwege !!!
- Abhilfe:
Bewerbungen an KMU und an GU
→ Reaktion der Unternehmens
→ U findet sinnvolle Einsatzgebiete ???

**6 Monate vor Studienabschluss Bewerbungen schreiben
= opt. Bewerbungszeitpunkt**

Wenn man Pech hat, macht die Konjunktur eine Strich durch die Rechnung

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

16



Startposition (9-13)

Regel 10:

Bewerbungstaktik für Berufseinsteiger: Der Brückenschlag zur angestrebten Position

- Studienrichtung und Vertiefungen sollten zum „Thema“ (Inhalt der Ausschreibung und Bewerbung) passen
 - Besonders geeignet : **DIPLOMARBEIT**
- Bewerbung sollte erkennen lassen, was der Bewerber wirklich will (oder Bettelbewerbung???)
- Planlos organisiertes Studium mit fehlender Zielsetzung verschlechtert Chancen erheblich
- **TIPP:** beste „Brücke“ = persönlicher Kontakt (Messen, Hochschulveranstaltungen...)

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

17



Startposition (9-13)

Regel 11:

Bei der Startposition entscheiden Unternehmen und Aufgabe, nicht Standort und Geld

- **Gehalt** der Vergleich muss Stand halten:
 - dem Ruf des Unternehmens
 - Finanzieller Solidarität und Sicherheit
 - Arbeits- und Führungsstil
 - Entwicklungsperspektiven
 - Person des Chefs und der Kollegen
 - Übertragener Verantwortung und Kompetenz
 - Eigene Gestaltungs- und Entfaltungschancen
- **Standort**
 - Ohne Mobilität ist keine Top-Karriere möglich
 - Hochschulabgänger, die an ihrem Standort kleben ´, hinterlassen einen denkbar schlechten Eindruck

In 10 oder sogar 20 Jahren können der Ruf des 1. Arbeitgebers und die Anerkennung von diesem die Bewerbungschancen beeinflussen (Anfangsgehalt, Standort sind dann unbedeutend)

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

18



Startposition (9-13)

Regel 12:

Das Traineeprogramm ist nur eine Einstiegsvariante unter mehreren

- Grund für diese Programme = diverse Eigeninteressen des Unternehmens
 - warum daran teilnehmen?!?
- N:
 - nach 1-2 Jahren wird erst entschieden, normale Laufbahn in der Linie ?? – oder Kündigung
 - Bei Kündigung:
 - Nicht erkennbar ob aus finanzielle Gründe
 - wenig Berufspraxis
- V:
 - kalter Sprung aus der Hochschule wird verzögert
 - Bietet Orientierungshilfe
 - Bietet solide Vorbereitung auf Führungslaufbahn im U

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

19



Startposition (9-13)

Regel 13:

Der erste Arbeitgeber prägt den Berufsweg

- Erste Erfahrungen sind prägend (gilt auch für andere Lebensbereiche)
- Größe, Branche, Rechtsform des U führen oft zu Richtungsvorgaben für den weiteren Berufsweg
- Wechsel zum nächsten AG:
 - Nach 6-8 Jahren von GU in KMU
 - Frühestens nach 2 Jahren U wechseln
 - Es ist sehr schwierig von KMU in GU zu wechseln
 - Wechsel von „Einzelfertigung“ in „Serienfertigung“ und umgekehrt ist schwierig

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

20



Bewerbung (14-31)



Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

21



Bewerbung (14-31)

Regel 14:

Die Bewerbung ist keine Kontaktaufnahme unter Gleichberechtigten

- Bewerbung ist kein Kooperationsangebot zwischen zwei gleichgroßen Partnern (U hat diverse andere Mitarbeiter)
- Unternehmen braucht einen Mitarbeiter für spezielle Aufgaben – Auswahl erfolgt aus *vielen* Bewerber
- Bewerber „bewirbt“ sich bei einem ungleich stärkeren Partner

Während der Laufbahn als abhängig beschäftigter Angestellter darf man nie vergessen, wie groß die Abhängigkeit zum U ist

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

22



Bewerbung (14-31)

Regel 15:

Die Vorbereitung auf eine Bewerbung beginnt Jahre davor

80-95% aller Bewerbungsunterlagen werden nach sekundenlanger Durchsicht als „uninteressant“ eingestuft:

- Unzureichende Bewerbungstechnik
 - Fehlende Unterlagen
 - Standardanschreiben
- Fakten zum Werdegang
 - Schlechte Zeugnisse
 - Häufiger Berufswechsel
- Nicht bedarfsgerecht

Gilt für's ganze Leben

Man muss immer damit rechnen sich bewerben zu müssen

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

23



Bewerbung (14-31)

Regel 16:

Der Bewerbungsaufbau ist keine „Geheimwissenschaft“, aber es gibt ein paar Grundregeln

- Verpacken der Bewerbung in ein schmiegsamer, durchsichtigen dünner Kunststoffordner
- Anschreiben (ungelocht – liegt oben auf) 1 bis 1,5 Seiten
- Restlichen Unterlagen eingehaftet
 - Lebenslauf (1-2Seiten), Foto oben rechts einkleben (für Informatiker auch gescannt) → für jede Bewerbung einen anderen Lebenslauf
 - Zeugnisse umgekehrt chronologisch (AG-Zeugnisse und/oder Studienzeugnis / Diplom)
 - Optional: Dokumente bis einschließlich Höchstwehrtiger Schulbildung lückenlos
 - Optional: relevante Seminar- und Kurzbescheinigungen
 - KEIN Inhaltsverzeichnis, KEIN Deckblatt, KEIN Register

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

24



Bewerbung (14-31)

Regel 17:

Für die Bewerbung gilt der Standard eines seriösen Geschäftsbriefes

- Arbeitgeber sind in der Regel konservativ →
 - Bewerbung in zurückhaltender Form
 - Grundzüge des Aufbaus eines Briefes sollten bekannt sein
 - Keine fetteren und dünneren Schriftarten kombinieren, keine Schattierungen, keine Grautöne, Briefkopf ohne künstlerische Motive oder gar Slogans
 - Abheben von anderen Bewerbern durch bessere Zeugnisse, fundiertere Fachkenntnis, besser passende Praxis

**Der bessere Fußballspieler spielt einfach besser Fußball,
dass er sich durch eine originellere Hose
abhebt, wird nirgends gefordert**

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

25



Bewerbung (14-31)

Regel 18:

Die Bewerbung ist eine Arbeitsprobe

- Fehlern im Anschreiben (Rechtschreibung, Zeichensetzung, Logik etc.):
„So werde ich auch später wichtige Texte abfassen.“
- Missachten klarer Anforderungen in der Anzeige:
„So werde ich auch später Anweisungen meines Vorgesetzten missachten.“
- Verbreiten sinnloser Informationen:
„Ich schreibe bei wichtigen Ausarbeitungen etwas hin ohne mir etwas dabei zu denken.“
- Schlampereien lassen kritische Deutungen zu (lose Blätter, Fehler in der Anschrift, vergessene Unterschrift)
- Der Empfänger denkt, der Bewerber habe nach intensiven Vorbereitungen sein „geistiges Maximum“ gegeben

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

26



Bewerbung (14-31)

Regel 19:

Der Aufwand für eine Bewerbung sollte deren existentieller Bedeutung entsprechen

- Für private Aktivitäten (Fußball, Urlaub, Geburtstagsfeiern) werden viele Stunden investiert – bei einer Bewerbung geht es um die Existenz – man kann mehr erwarten
- Anzustreben sind:
 - Sorgfältige Information über die Regeln des Bewerbungsaufbaus
 - Systematische Detailplanung des Projekts „Bewerbung“
 - Abgleich des eigenen Könnens und der Schwächen mit den auf dem Arbeitsmarkt geforderten Kriterien
 - Festlegung des optimalen beruflichen Schrittes
 - Systematisches Informieren über denkbare AG
 - Individuelle Ausrichtung des Lebenslaufes auf diesen konkreten Fall
 - Sorgfältiger Aufbau der Argumentation im Anschreiben
→ **Mehrere Tage am Anschreiben feilen**

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

27



Bewerbung (14-31)

Regel 20:

Dem Bewerber werden viele Angaben ohne Beweise geglaubt

- Angaben über jahrelange Tätigkeit als Abteilungsleiter in einem Unternehmen werden dem Bewerber geglaubt (er hat noch kein Zeugnis)
- DV- und Sprachkenntnisse werden ebenfalls geglaubt
- Belegt werden sollten nur Zusatzqualifikationen, die direkt die Stelle im Unternehmen betreffen
- Belegt werden MUSS per Zeugnis:
 - höchster Schulabschluss
 - Alle beendeten Arbeitsverhältnisse

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

28



Bewerbung (14-31)

Regel 21:

Jede Bewerbung ist ein „Verkaufsprospekt in eigener Sache“

- Die Verkaufsofferte (Person des Bewerber) muss vorwiegend auf die Belange des Käufers (zukünftiger AG) eingehen
 - Alle Schlagworte aus der Anzeige „ausschlachten“
 - Die Anzeige beschreibt, was der neue MA für das U tun soll – nicht umgekehrt
- Grundprinzip:
 - Positives zuerst (alles was besonders auf die Ausschreibung passt)
 - Jede Gegebenheit ist abzuklopfen, bevor man sie erwähnt (nutzt oder schadet sie)
- Alle Forderungen des Interessenten (aus Inserat) über Art der Bewerbung und gewünschte Informationen sind vorbehaltlos zu erfüllen

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

29



Bewerbung (14-31)

Regel 22:

Die optimale Bewerbung ist der passende „Schlüssel“ für ein definiertes „Schloss“

- Ein Schlüssel mit 7 Zacken passt in ein Schloss für 5 Zacken ebenso wenig wie ein Schlüssel mit 3 Zacken
 - Überqualifikation ist genauso schädlich wie zu geringe Kenntnisse
- Den passenden Schlüssel gewissenhaft anfertigen
 - ein standardisiert abgefasstes Anschreiben passt genauso wenig wie ein standardisierter Lebenslauf
- *Achtung:*
Die Bewerbung wird zunächst von Laien gelesen, benutzen Sie nicht zu viel Fachworte – nutzen Sie die Worte, die in der Ausschreibung vorkamen (Akzeptanz beim Erstleser)

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

30



Bewerbung (14-31)

Regel 23:

Der Lebenslauf ist mehr als eine Faktensammlung

- Oft wird der Lebenslauf überflogen um die „Spreu vom Weizen“ zu trennen
- Der Lebenslauf darf keine Standardlösung sein, er muss an jede Bewerbungssituation ausgerichtet werden
- Lebensläufe werden von evtl. künftigen AG eingescannt und nach bewerbungsspezifischen „Reizworten“ durchkämmt
- Der opt. Lebenslauf zeigt den opt. Kandidaten:
 - Welche Position man besetzt hat
 - Welche Aufgaben gelöst wurden
 - Welche Erfahrungen gemacht wurden

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

31



Bewerbung (14-31)

Regel 24:

Der schnell erfassbare Qualifikationsnachweis ist eine Bringschuld der Bewerbers

- Was der Bewerber können soll, steht in der Stellenanzeige – der Bewerbungsleser will entsprechende „mundgerechte“ Nachweise serviert bekommen
- Komplexere Informationen (Rechtsbeziehungen zum AG, organisatorische Gegebenheiten) müssen für einen übermüdeten Laien erfassbar sein
- Qualifikationsdetails, die nicht im Anschreiben und nicht im Lebenslauf springend ins Auge fallen, werden oft übersehen (ein „das steht doch im Zeugnis“ spielt dann keine Rolle mehr)
- Zeugnisse stützen werbewirksam die Eigenaussagen von Anschreiben und Lebenslauf

Warnung:

Wer seit Jahren nur mit einem Unternehmen oder nur mit einer Branche vertraut ist, überschätzt das Wissen anderer über Details daraus.

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

32



Bewerbung (14-31)

Regel 25:

Bewerbungen können auch an Nebensächlichkeiten scheitern

- Das Streben nach einer Position und die Gewissheit, die laut Ausschreibung geforderten Qualifikationen auch mitzubringen, ist nicht alles
- Was sind „Nebensächlichkeiten“:
 - Alter des Bewerbers
 - Gehaltswunsch angeben (ja oder nein) ...
 - Photos können einen unsympathischen Eindruck hinterlassen
 - Super-Examen – hat der Chef das auch?
 - Formulierungen im Anschreiben können arrogant wirken
 - Kündigungsfristen können zu lange sein (> 6 Monate....?)

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

33



Bewerbung (14-31)

Regel 26:

Es ist unbedingt anzustreben, sich ohne Druck aus ungekündigter Position zu bewerben

- Als Bewerber ist man GUT, wenn man:
 - sich in guter Position
 - mit guten Gehalt und
 - guten Gesamtumständen befindet
- Man will nur versuchen GUTES durch BESSERES zu ersetzen
- Den neuen „Traumjob“ bekommt man nicht, wenn man ihn dringend braucht (unter Druck)
- Abfindungsangebote nur annehmen, wenn man einen neuen Arbeitsvertrag hat (oder Altersgrenze....)
- Das *Regelwerk des Bewerbens* ist nicht auf Arbeitslose zugeschnitten...

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

34



Bewerbung (14-31)

Regel 27:

Bewerbungsempfänger bevorzugen Kandidaten ohne erkennbare Probleme

- Negativ Beispiele:
 - Schwierigkeiten in Schule und Studium
 - Unentschlossenheit bei der Berufswahl
 - Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten
 - Phasen der Arbeitslosigkeit
 - Arbeitgeberseitige Kündigungen
 - Häufiger Firmen- und Tätigkeitswechsel
- Die meisten Chefs haben Chefs, d.h. sie bleiben bei der Auswahl für neue MA auf der sicheren Seite (gute, vor allem regelgerechte neue MA)
- Bewerber mit besseren „Karten“ – ein Spiel ??? – meist gewinnt der Tüchtige !!!!

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

35



Bewerbung (14-31)

Regel 28:

Der gute Name des derzeitigen Arbeitgebers schmückt den Bewerber

- Aus ungekündigter Stellung darf der aktuelle AG „umschrieben“ werden
- Trotzdem: 90% der Bewerber nennen den Namen des aktuellen AGs
 - Grund: Man traut dem neuen AG
- Indiskretion ist tragbar: Der evtl. neue AG wird mit den Informationen (in der Regel) diskret umgehen
- Ein Unternehmen mit „Ruf“ hat gute MA – das Wissen wird „mitgebracht“ (von groß nach klein)

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

36



Bewerbung (14-31)

Regel 29:

Das heutige Einkommen des Bewerbers ist ein wichtiges Qualifikationsdetail

- Der „Verkäufer eine Ware“ weiß was sie wert ist → Preisvorstellungen = Gehaltsvorstellungen
- Gehaltswunsch nur angeben, wenn man in sicherer Position ist bzw. wenn es direkt in der Ausschreibung verlangt ist (nicht bei Ersteinstellung!!!):
 - Aktuelles Gehalt angeben **oder**
 - Gehaltswunsch angeben
- Mit Problemen (Arbeitslosigkeit, Alter, etc.) sollte man keine Gehaltsforderungen stellen – max. letzte Gehaltshöhe angeben (evtl. sogar tiefstapeln – oft kleineres Übel)

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

37



Bewerbung (14-31)

Regel 30:

Zwischen „einziger Chance“ und „nicht erlaubt“: Die Initiativbewerbung

- Die Ungewissheit eines Anforderungsprofils ist der größte Nachteil dieser Bewerbungsform
 - Chancen im Einzelfall zweifelhaft
 - Streuverlust der Aktion ist groß
 - Eine konkrete Ausrichtung auf eine Position ist nicht möglich
- Es gilt:
 - Sinnvoll für Bewerber mit Problemen (Anfänger, Arbeitslose, von Werksstilllegung bedrohte, in Krisenzeiten...)
 - Nicht für Bewerbungen aus sicherer Position
 - Nicht für Bewerbungen aus gehobenen Positionen

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

38



Bewerbung (14-31)

Regel 31:

Wahrheitsgemäße Absagen an Bewerber sind nicht üblich

- Üblich: ... uns für einen anderen Bewerber / Bewerberin entschieden ...
- Die wahrheitsgemäß begründete Absage würde oft eine Beleidigungsklage nach sich ziehen
- Stellen müssen oft öffentlich ausgeschrieben werden, sind aber intern schon längst besetzt
- Ist die Absage in den Augen des Bewerbers nicht verständlich → anrufen – hier erfährt man evtl. mehr
- Wer 4 Wochen nach Erscheinen der Anzeige nicht eingeladen wird ist nicht bei der „1.Wahl“
- Die Absage an eine Frau muss nicht am Geschlecht liegen – vielen Bewerbern hat die Tatsache, dass sie ein Mann sind nicht geholfen

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

39



Vorstellungsgespräch (32-40)



Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

40



Vorstellungsgespräch (32-40)

Regel 32:

Die Gesprächsvorbereitung ist erfolgsentscheidend

- Analysen des Unternehmens und des Gesprächspartners (wenn bekannt) – Die Frage: „Was wissen Sie über uns?“ kommt mit hoher Wahrscheinlichkeit
- Bei der Schilderung des beruflichen Werdegangs sollte geübt werden, sonst kommt man vielleicht ins „schwimmen“.
- Weitere Kernfragen:
 - „Warum wollen Sie gerade zu uns?“
 - „Warum verlassen Sie Ihrer jetzige Position?“
- Stellen Sie selbst Fragen über das Unternehmen, das kommt gut an (die Fragen müssen über die Informationen im Internet hinausgehen und sollten allgemeines Interesse zeigen) – diese Fragen vorher überlegen.

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

41



Vorstellungsgespräch (32-40)

Regel 33:

Im Vorstellungsgespräch hat die „Gegenseite“ Chef-Status

- Die Gegenseite muss nicht der zukünftige Chef sein, im Gespräch vertritt er diesen aber, d.h. entsprechend respektvoll behandeln
- Pünktlichkeit ist oberste Pflicht – selbst Naturkatastrophen einplanen
- Die „Gegenseite“ bestimmt den Gesprächsablauf, wenn Fragen offen bleiben, sollte man diese für ein 2. Gespräch notieren (dann ist die eigene Position gestärkt)
- Kleidung: Eine Stufe besser als beim täglichen Arbeiten (Anzug mit Krawatte für Herren als Mindestausstattung, für Damen entsprechend)
- Achtung: Nicht alle Gesprächspartner auf der Arbeitgeberseite sind Profis! (manche reden mehr als sie fragen)

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

42



Vorstellungsgespräch (32-40)

Regel 34:

Die Behandlung des Bewerbers durch die Personalabteilung oder den Berater beweist noch nichts

- Ein modernes Unternehmen, welches ein gutes Betriebsklima anstrebt, wird stets bemüht sein, eine adäquate Abwicklung des Vorstellungstermins sicherzustellen
- Abweichungen sind aber möglich (bei 10-15 Bewerbern gibt es evtl. etwas wichtigeres)
 - Gedankenlosigkeit (→ die Besetzung der Stelle hat keinen hohen Stellenwert)
 - Plötzlicher Mitarbeiterausfall
 - Unvermutete geschäftliche Vorkommnisse
- Die besten Schlüsse lassen sich aus dem Verhalten des möglichen direkten Vorgesetzten ziehen – und aus dem Auftreten von dessen Chef (sofern vorgesehen).

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

43



Vorstellungsgespräch (32-40)

Regel 35:

Im Vorstellungsgespräch ist unverstelltes Verhalten angesagt

- Unverstelltes Verhalten hat nur Vorteile, „passt“ man nicht in das Unternehmen, ist eine Absage nach dem Vorstellungsgespräch weniger schlimm als ein „Rausschmiss in der Probezeit“
- Vorsicht, wenn Sie Ihren potentiellen Chef nicht mögen – auf Dauer zeigt sich die Antipathie bzw. Sympathie (Ihr Chef denkt über Sie wie Sie über Ihren Chef denken!)
- Diese Regel nur in echten Notsituationen missachten, z.B. bei Arbeitslosigkeit – das zukünftige Arbeitsleben wird dann allerdings überschattet sein

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

44



Vorstellungsgespräch (32-40)

Regel 36:

Begeisterung ist gefragt, Zweifel sind nicht erwünscht

- Sie wollen die Position mit ganzem Herzen, deshalb sind Sie zu dem Vorstellungsgespräch erschienen
- Einzelheiten zum Unternehmen, die Aufgabe, die zukünftigen Kompetenzen und Entwicklungschancen sind ebenso positiv wie Details zum Standort
- Erste Zweifel sind beim Vertragsabschluss möglich – hier kann man evtl. sogar mal nein sagen

Es gilt:

***Der ideale Bewerber zeigt im ersten Gespräch 150% Begeisterung
nach späteren Diskussionen verbleiben noch 120%
mit etwa 110% der „Standard-Begeisterung“ tritt er schließlich den Dienst an***

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

45



Vorstellungsgespräch (32-40)

Regel 37:

Aktives Interesse am Job wird zwingend gefordert

- „Angstpartner“ sind Bewerber, die sich die Erläuterungen über die neue Aufgabe anhören, nickend alles akzeptieren - und schweigen
- Fragen zu Einzelheiten der Aufgabenstellung, zum Umfeld der Position zeigen Interesse und auch Kompetenz
- Todsünde 1: kein aktives Interesse
- Todsünde 2: Kritik in irgendeiner Form
- Vorsicht bei zwischengeschalteten Beratern, diese haben oft nicht genügend Information, um auf detaillierte Fragen einzugehen

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

46



Vorstellungsgespräch (32-40)

Regel 38:

Die „reine Wahrheit“ ist ein zweischneidiges Schwert

- Das typische Arbeitgeberverhalten ist nicht souverän. Der zukünftige Chef ist abhängig von Angestellten und muss sich für seine Entscheidungen verantworten. Daher ist ein solcher Gesprächspartner nicht glücklich, wenn ein Bewerber rückhaltlos die „reine Wahrheit“ auf den Tisch legt.
- Für den Arbeitgebervertreter sind gängige Standarderläuterungen am besten vertretbar, die für solche Situationen üblich sind.
- Anmerkung: „Reine Wahrheit“ ist:
 - An Vergangenem festhalten, d.h. nicht vergessen können und das alles auch noch erzählen wollen – dies verträgt sich nicht mit der Loyalitätspflicht des Arbeitgebers
 - Kritik üben an irgendwas (der AG-Vertreter muss Stellung nehmen...)
 - Es ist nicht gelogen, wenn man etwas nicht erzählt
- Auch die „Gegenseite“ sagt nicht die „Reine Wahrheit“ über die Position.....

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

47



Vorstellungsgespräch (32-40)

Regel 39:

Ein guter Bewerber hat nie schlechte Chefs gehabt

- Im Vorstellungsgespräch entstehen Erklärungszwänge:
 - Zu schneller Unternehmenswechsel
 - Ausgebliebene Beförderungen
 - Nichtssagende Zeugnisformulierungen etc.
- Sich selbst verteidigen auf Kosten des Ex-Chefs liefert interessante Informationen für den neuen Chef (Klatsch), aber einstellen wird er so jemanden nicht (in wenigen Jahren ist man selbst Ex-Chef)!
- Die Behauptung fehlerlos zu sein, glaubt einem niemand. „Ich habe einen Fehler gemacht!“ zeugt von einer gewissen Größe

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

48



Vorstellungsgespräch (32-40)

Regel 40:

Einscheidend ist die Persönlichkeit des Bewerbers

- Die erste Hürde ist das Bewerbungsschreiben (alle Fakten stimmen: Kenntnisse Fähigkeiten...)
- Die zweite Hürde ist der persönliche Eindruck – über Persönlichkeitsfaktoren wird aber sehr, sehr selten gesprochen. Es zählen hier fast nur subjektive Faktoren:
 - Verhalten, Sicherheit des Auftretens
 - Kreativität, Selbständigkeit
 - Einsatzbereitschaft, Kooperationsvermögen
 - Verantwortungsbewusstsein
 - Taktische Begabung, Durchsetzungsvermögen
 - Entscheidungsbereitschaft

Man kann vieles davon nicht lernen, kaum üben. Aber wer sich hier überzeugend präsentiert kann, „verkauft“ sich nicht nur besser, er ist es vielleicht auch!

Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

Test: a b c d

49



Spielregeln für Karriere und Beruf... das waren...

...viele Gute Tipps von
HEIKO MELL ...



Prof. Dr.-Ing.
S. Monz-Lüdecke

50