

Dieter L. Schmich

Traumkarriere  
noch nicht gestartet? Dann hilft  
**Vitamin B**

Initiativbewerbungen und Netzwerkaufbau  
für Ein-, Um- und Wiedereinsteiger/innen

dielus **edition**  
[www.dielus.com](http://www.dielus.com)

# Vorwort

Meine bisherigen Veröffentlichungen über den verdeckten Stellenmarkt haben eine bestimmte Zielgruppe noch nicht berücksichtigt: Das Werk „*Die clevere Suche nach dem besseren Job*“ ist auf Arbeitssuchende und Jobwechsler zugeschnitten, die über aktuelle Praxiskenntnisse verfügen. Der Titel „*Erfolgreicher Karrierestart*“ hingegen ist ein Ratgeber, der auf die spezifische Situation von Hochschulabsolventen eingeht. Demnach wurde auf eine bestimmte Gruppe von Jobsuchenden noch nicht eingegangen.

Das vorliegende Werk schließt nun diese Lücke und ist für all diejenigen gedacht, die entweder keine, zu wenige, keine aktuellen oder die für Ihren Berufswunsch unpassenden Berufserfahrungen haben. Das betrifft in der Hauptsache alle Ein-, Um- und Wiedereinsteiger/innen.

Es liegt in der Natur der Sache, dass diese Personengruppe über keine idealen Voraussetzungen für die Jobsuche verfügt. Um sich dennoch auf dem heutigen Arbeitsmarkt gegenüber berufserfahreneren Bewerberinnen und Bewerbern durchsetzen zu können, müssen besondere und zugleich hochprofessionelle Strategien verfolgt werden.

Mit diesem Bewerbungsratgeber möchte ich dahingehend Hilfestellung leisten, sodass schnellstmöglich eine erfolgreiche Karriere gestartet werden kann.

Mai 2011, Dieter L. Schmich

# Inhalt

Einleitung.....	9
<b>1 Startvorbereitungen.....</b>	<b>15</b>
1.1. Arbeitsmarktbedingungen.....	15
1.1.1. Globale Einflüsse.....	17
1.1.2. Marktwirtschaftliche Prinzipien.....	19
1.1.3. Der verdeckte Stellenmarkt.....	22
1.2. Erstellung der Bewerbungsunterlagen.....	33
1.2.1. Analyse des beruflichen Profils.....	34
1.2.2. Der tabellarische Lebenslauf.....	48
1.2.3. Das Bewerbungsanschreiben.....	62
1.2.4. Digitale Aufbereitung.....	74
1.3. Mobilmachung.....	78
1.3.1. Zeitliche und administrative Planung.....	78
1.3.2. PC, Internet und Telefon.....	79
1.3.3. E-Mail-Konto.....	80
1.4. Fazit.....	81
<b>2 Zeitgemäße Initiativbewerbungen.....</b>	<b>83</b>
2.1. Arbeitgeberrecherche.....	86
2.1.1. Stellenanzeigen.....	88
2.1.2. Online-Suchmaschinen.....	90
2.1.3. Messen.....	92
2.1.4. Umfeld.....	94
2.1.5. Alltag.....	101
2.1.6. Online-Netzwerke.....	103
2.1.7. Externe Netzwerke.....	107
2.1.8. Zusammenfassung: Arbeitgeberrecherche.....	109
2.2. Kontaktaufnahme.....	110
2.2.1. Persönlicher Kontakt.....	113
2.2.2. Telefonate.....	120
2.2.3. E-Mails.....	129
2.2.4. Zusammenfassung: Kontaktaufnahme.....	136

2.3. Bewerbung.....	137
2.3.1. Bewerbungsmappen.....	138
2.3.2. Onlinebewerbungen.....	139
2.3.3. Persönliche Übergabe.....	143
2.4. Fazit.....	144
<b>3 Netzwerkaufbau.....</b>	<b>147</b>
3.1. Datenbankaufbau.....	149
3.2. Bewerbungsnachlauf.....	156
3.3. Kontaktpflege.....	159
3.4. Datenbankerweiterung.....	163
<b>4 Schaffung beruflicher Beziehungen.....</b>	<b>167</b>
4.1. Sachliche und fachliche Faktoren.....	169
4.2. Soziale und emotionale Faktoren.....	176
4.2.1. Eigenverantwortung.....	178
4.2.2. Zuverlässigkeit.....	180
4.2.3. Umgang.....	181
4.2.4. Kommunikation.....	182
4.2.5. Freundlichkeit.....	185
4.2.6. Offenheit.....	186
4.2.7. Anpassungsfähigkeit.....	188
4.2.8. Aufmerksamkeit.....	190
4.3. Fokussierung.....	193
4.3.1. Positive Kontakte.....	195
4.3.2. Bekannte.....	196
4.3.3. Vertraute.....	196
4.4. Schlussbetrachtung.....	198

## Einleitung

# Der berufserfahrene Könner ist gewünscht

---

Zugegeben, der Titel dieses Bewerbungsratgebers wirkt vielleicht ein wenig reißerisch. Nichtsdestotrotz - er ist sehr ernst gemeint. Es geht tatsächlich um einen Karrierestart, der sich für Sie traumhaft entwickeln kann.

Unter Karriere versteht jeder etwas anderes. Für die einen wird der Begriff der Karriere durch berufliche Macht, Spitzengehälter oder Führungspositionen geprägt. Für die anderen bedeutet Karriere eher berufliche Selbstbestimmtheit, gesellschaftliche Anerkennung oder sinnhaftes Tun. Was auch immer Sie persönlich darunter verstehen: Traumkarrieren sind heute wieder mehr denn je möglich. Die Hintergründe liegen auf der Hand.

Das Zeitalter der Massenarbeitslosigkeit geht zu Ende. Aus demografischen Gründen bewegen wir uns auf einen dramatischen Arbeitskräftemangel zu. Für Arbeitnehmer sind das durchaus angenehme Aussichten. Für Karriereorientierte erst recht. Hingegen muss sich die Arbeitgeberseite einem Wandlungsprozess hinsichtlich der Personalbeschaffung unterziehen.

Noch vor wenigen Jahren stellte sich das Ganze umgekehrt dar. Die Privatwirtschaft sowie die öffentliche Hand genossen gegenüber ihren Angestellten aufgrund vergangener Wirtschaftskrisen eine machtvolle Position. Die denkbar schlechtesten Arbeitsbedingungen konnten bei bestehenden und neuen Beschäftigten problemlos durchgesetzt werden. Verunsicherte Mitarbeiter, die um ihren Arbeitsplatz bangten, oder der Eingang Hunderter von Bewerbungen auf eine einzige freie Stelle, machten dies möglich. Diese, aus Arbeitgebersicht komfortablen Zeiten, gehen aber langsam zu Ende.

Insbesondere strategisch und professionell arbeitende Unternehmen haben die Alarmglocken des Arbeitskräftemangels bereits läuten hören. Diese Arbeitgeber entwickeln inzwischen neue Strategien. Bessere Einstiegsbedingungen und Arbeitsbedingungen sollen verhindern, dass qualifizierte Beschäftigte von der Konkurrenz abgeworben werden. Die Erkenntnis, dass die Belegschaft das wertvollste Gut eines jeden Unternehmens ist, zieht

wieder in die Führungsetagen ein. Der Kampf um qualifiziertes Personal hat bereits begonnen. Allerdings gibt es einen kleinen Haken.

Unternehmen verstehen unter dem Begriff „Qualifikationen“ zumeist aktuelle Berufserfahrungen. Noch besser ist es, wenn es sich um Spezialkenntnisse handelt. Der sofort einsetzbare Könnler ist gewünscht. Produktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine aufwendigen Einarbeitungszeiten benötigen, sind die idealen Bewerber.

Medien, Politik, die Bildungsindustrie und insbesondere die Masse der Bevölkerung dagegen versteht unter ‚Qualifikation‘ meist etwas anderes. Es wird dabei an ‚Bildung‘ gedacht. Gemeint sind Schulabschlüsse, Berufsausbildungen und Titel. Diese im Arbeitsalltag nicht erprobten Kenntnisse und Fähigkeiten sind natürlich auch heute noch ein wichtiges und unbedingt notwendiges Fundament, um erfolgreiche Karrieren realisieren zu können, sie reichen aber allein nicht aus, interessante Stellen zu ergattern. Die auf der Arbeitgeberseite zu beobachtende Überbetonung praktischer und vor allem einzigartiger Berufserfahrungen steht zu der allgemeinen Volksmeinung im Widerspruch.

Heute sind aktuelle Berufserfahrungen das Maß der Dinge. Und die Betonung liegt auf dem Wort ‚aktuell‘.

Die Leidtragenden dieses Praxistrends sind Ein-, Um- und Wiedereinsteiger/innen. Darunter fallen beispielsweise solche Jobsuchenden die gerade ihre Berufsausbildung oder eine Umschulung abgeschlossen haben. Dazu gehören auch diejenigen, die noch aktiv im Berufsleben stehen und ihren Tätigkeitsbereich oder ihre Branche wechseln möchten. Auch Mütter und Väter, die nach einer Familienpause den beruflichen Wiedereinstieg suchen, stehen vor einer ähnlichen Problematik. Ebenso gilt das für Arbeitslose, die schon längere Zeit nicht mehr im Arbeitsalltag stehen.

Während sich berufserfahrene Fachkräfte bereits über eine hohe Nachfrage von der Arbeitgeberseite freuen können, müssen Sie sich als Ein-, Um- oder Wiedereinsteiger/in noch ein wenig gedulden, bis auch Sie zum erlauchten Kreis der heißbegehrten Kandidaten und Kandidatinnen gehören können.

Alles in allem sind aber auch Ihre beruflichen Zukunftsaussichten mehr als hervorragend. Früher oder später können Sie zur gefragten Arbeitskraft werden. Bis dahin müssen Sie jedoch noch eine wichtige Voraussetzung

erfüllen: Ihr berufliches Profil mit begehrten Praxiskenntnissen ergänzen. Sie benötigen dazu eine interessante Stelle, die dies ermöglicht und zugleich Ihre spezifische Ausgangssituation berücksichtigt. Solche Einstiegspositionen sind jedoch rar. Demnach sind Arbeitgeber, die solche Vakanzen für Ein-, Um- oder Wiedereinsteiger/innen anbieten, in einer äußerst komfortablen Position. Einer geringen Zahl solcher offenen Stellen steht eine Vielzahl interessierter Bewerber gegenüber. So haben Personalabteilungen zumindest in diesem Fall die freie Auswahl. Die Ausschreibung derartiger Arbeitsplätze kann von den Unternehmen sehr gelassen angegangen werden. Eine umfangreiche Bekanntmachung solcher Jobs ist zudem nicht erforderlich. Schließlich sind veröffentlichte Stellenanzeigen in den Print- und Onlinemedien nichts anderes als Werbemaßnahmen für Jobangebote. Ist die Nachfrage auf der Bewerberseite hoch genug, gibt es keinen Anlass großartige Bemühungen an den Tag zu legen.

Kurzum: Die Mehrheit aller offenen Positionen, die für Sie geeignet sind und zugleich als Karrierestart taugen, finden Sie nicht in Zeitungen oder im Internet ausgeschrieben. Es hat sich längst ein sogenannter verdeckter Stellenmarkt etabliert.

Bewerben Sie sich hingegen auf veröffentlichte Stellenanzeigen, die für jedermann sichtbar sind, begeben Sie sich mit berufserfahreneren Kandidaten in einen Konkurrenzkampf, den Sie kaum gewinnen können. Besser ist es, sich dem Wettbewerb mit anderen Bewerberinnen und Bewerbern zu entziehen. Dies können Sie bewerkstelligen, indem Sie über berufliche Beziehungen verfügen oder Sie durch neue Bewerbungstechniken schneller und besser über interessante Stellen informiert sind. Die Bewerbungsstrategien der meisten Jobsuchenden stellen sich jedoch in der Praxis völlig anders dar.

Während meiner Tätigkeit als Bewerber- und Karriere-Coach beobachte ich nahezu täglich, dass Jobsuchende Wege gehen, die nicht mehr zeitgemäß sind. Dies ist jedoch zu verstehen: Zu dem Thema Bewerbungsstrategie sind oft Rezepte, Volksweisheiten und Veröffentlichungen im Umlauf, die in keiner Weise die heutigen Arbeitsmarktbedingungen berücksichtigen. Fast fahrlässig werden Wege beschritten, die noch aus den Zeiten unserer Eltern- und Großelterngeneration stammen.

So suchen noch immer viele Ein-, Um- und Wiedereinsteiger/innen in Zeitungen oder im Internet fleißig nach passenden Stelleninseraten. Aus lauter Verzweiflung, weil es da nicht viel zu finden gibt, bewerben sie sich dann auf Stellenanzeigen, die eigentlich auf Kandidaten abzielen, die in Sachen Praxiskenntnisse mehr zu bieten haben. So ist man schnell enttäuscht (und frustriert), weil der Erfolg ausbleibt.

Schließlich werden Jobs akzeptiert, die alles andere als lukrativ sind. Man begnigt sich mit Stellen, die andere Bewerber nicht haben wollten, mit Jobangeboten, die eher in berufliche Sackgassen münden, statt den Beginn einer traumhaften Karriere zu bieten. Während sich informierte Kandidaten gemütlich (und zwar unbemerkt von allen anderen Bewerbern) die beruflichen Sahnestuckchen herauspicken können.

Darüber hinaus überschwemmen noch immer viele Jobsuchende Personalabteilungen ungebeten mit ihren schriftlichen Bewerbungsunterlagen. So belästigen sie die Unternehmen eher, statt positive Ergebnisse zu erzielen.

Andere tippen ihre Daten hoffnungsvoll und mühselig in Bewerberportale auf den Internetpräsenzen der Firmen ein und wundern sich, dass sie keine Rückmeldung erhalten.

Auch zum Thema Netzwerkaufbau zirkulieren Tipps und Vorgehensweisen, die für unseren Kulturkreis meist unbrauchbar sind. Die Hintergründe für diese Problematik sind auch in diesem Fall einfach zu erklären. Die Networking-Philosophie ist in der Hauptsache durch Autoren und Internetdienstleister des angelsächsischen Raumes geprägt. So wird die öffentliche Meinung über dieses Thema durch amerikanisierte Vorgehensweisen und vor allem durch Marketingslogans dominiert. Falsche Versprechungen sind an der Tagesordnung. Es werden oft reiberische und extrovertierte Netzwerktechniken empfohlen, mit welchen man sich hierzulande eher lächerlich macht, statt wertvolle Kontakte zu knüpfen. Im deutschsprachigen Raum sind sachliche, dezente und vor allem nachhaltige Strategien weit erfolgversprechender.

Lange Rede kurzer Sinn - Sie benötigen für Ihre Jobsuche Strategien, die den Zeitgeist treffen: Ob es nun um neue Bewerbungstechniken, um den Aufbau von Netzwerken oder um die Realisierung von „Vitamin B“ geht, mit diesem Bewerbungsratgeber möchte ich Ihnen Aufklärung, Hilfestellung

und zeitgemäße Lösungen bieten.

Hierfür stelle ich Ihnen ein pragmatisches Gesamtkonzept vor, das nicht nur einfach in die Praxis umzusetzen ist, sondern zusätzlich hiesige Gegebenheiten berücksichtigt: von neuen Techniken für Initiativbewerbungen und der Kontaktaufnahme zu wichtigen Personen, über den Aufbau von Datenbanken, bis hin zur beruflichen Kontaktpflege und Schaffung wertvoller Beziehungen, dem sogenannten ‚Vitamin B‘. So wird die volle Bandbreite möglicher Kontaktqualitäten behandelt: vom einfachen Ansprechpartner, von dem man lediglich den Namen kennt, bis hin zur beruflichen Topreferenz.

Sämtliche Ratschläge und Empfehlungen habe ich jedoch einem einzigen Ziel untergeordnet – möglichst schnell eine Zusage für einen neuen Job erhalten zu können. Obwohl ich auch Strategien vorstelle, die mittel- und langfristig ausgelegt sind, so hat doch das Gros meiner Ratschläge den Anspruch, zeitnah zum Erfolg zu führen.

Ich gehe in diesem Buch Schritt für Schritt vor. Sie müssen lediglich ein Kapitel nach dem anderen in die Praxis umsetzen. Ich empfehle Ihnen, den Inhalt zunächst einmal vollständig durchzulesen und erst dann mit der praktischen Umsetzung zu beginnen. So können Sie die kausalen Verknüpfungen der einzelnen Kapitel ganzheitlich aufnehmen und besser nachvollziehen. Ich rate Ihnen davon ab, nur einzelne Teile für Ihre Jobsuche zu verwenden, da die Inhalte aufeinander aufbauen. Nur in der vollständigen logischen Abfolge führen die empfohlenen Aktivitäten tatsächlich zum Erfolg.

Setzen Sie alle Empfehlungen konsequent um, werden Sie nicht nur schnell einen neuen Job finden und Ihr erstes berufliches Netzwerk aufbauen, sondern gleichzeitig die Voraussetzungen für eine traumhafte Karriere schaffen. Zudem ist es durchaus denkbar, dass Sie sich danach in Ihrem Leben vielleicht nie mehr wieder bewerben müssen. Wie Sie das bewerkstelligen können?

Lassen Sie sich überraschen...



# 1 Startvorbereitungen

---

Bevor es richtig losgehen kann, sind einige Startvorbereitungen zu treffen. Sie sind ein nicht unerheblicher Bestandteil des hier vorgestellten Konzepts und betreffen folgende Punkte:

- **Aktuelle Arbeitsmarktbedingungen.**
- **Ihre Bewerbungsunterlagen.**
- **Technische, zeitliche und administrative Vorkehrungen.**

Vielleicht starten Sie schon bald eine berufliche Karriere, die Ihr Leben entscheidend positiv beeinflussen wird. Es geht also um viel. Ihre Vorbereitungen sollten der Bedeutung Ihres Vorhabens in Umfang und Ernsthaftigkeit entsprechen:

- **Je professioneller Sie Ihre Startvorbereitungen durchführen, umso einfacher und schneller können Sie Ihre Karriere starten.**

## 1.1. Arbeitsmarktbedingungen

Zunächst müssen Sie sich mit den Gegebenheiten der heutigen Arbeitswelt auseinandersetzen. Auch dies gehört zu den Startvorbereitungen. Sie sollten sich frühzeitig mit Marktmechanismen beschäftigen. In letzter Konsequenz suchen Sie jemanden, der Ihnen jeden Monat einen bestimmten Geldbetrag auf Ihr Konto überweist. Für diese Gehaltszahlung bieten Sie eine bestimmte Leistung an. Als wie wertvoll Ihre Arbeitskraft erachtet wird, ist letztendlich von den aktuell herrschenden Arbeitsmarktmechanismen abhängig.

In der Vergangenheit konnten Arbeitgeber bezüglich ihres Personals aus dem Vollen schöpfen. Mitarbeiter, die um ihren Arbeitsplatz bangten, konn-

ten bedenkenlos mit schlechteren Arbeitsbedingungen konfrontiert werden. Bewerber sahen sich zudem einer verschärften Gangart ausgesetzt - schließlich gab es genug von ihnen.

Dies alles führte dazu, dass das durchschnittliche Gehaltsniveau fiel und sich zudem eine überhöhte Anspruchshaltung etablieren konnte. Auf der Arbeitgeberseite stellte sich ein ‚Verwöhnungseffekt‘ ein. Diese besorgniserregende Entwicklung ist nun aber gestoppt. Die Ursachen hierfür sind eindeutig: Arbeitskräfte und Bewerber werden immer weniger. Aus demografischen Gründen wird man daher erheblich umdenken müssen.

Die Spitze der geburtenstarken Jahrgänge lag in Mitteleuropa in den 1960er Jahren. Danach fielen die Geburtenraten dramatisch. Die überwiegende Mehrheit der heutigen Arbeitnehmer zählt noch zu der Generation der ‚Babyboomer‘. In wenigen Jahren aber werden diese weit über fünfzig Jahre alt sein oder in den wohlverdienten Ruhestand gehen. Doch der Nachwuchs bleibt aus. Diese Entwicklung hält bis heute an. Auch in Zukunft wird sich daran wenig ändern. Laut Statistischem Bundesamt fällt die Anzahl der Frauen im gebärfähigen Alter (15-45 Jahren) weiter in einem atemberaubenden Tempo. Derzeit gibt es Jahr für Jahr zirka 300.000 weniger potenzielle Mütter. Das Gesicht Europas wird deshalb in Zukunft von Senioren geprägt sein. Der aktuelle Fachkräftemangel im technischen, handwerklichen und sozialen Bereich ist ein Resultat dieser gesellschaftlichen Entwicklung. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren verschärfen und sich auf weitere Berufsfelder ausdehnen.

Dies kehrt das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern um. Wie schon in den 1970er Jahren wird die Arbeitnehmerseite wieder die Trümpfe in der Hand halten. Sie müssen nur noch ausgespielt werden. Die Beschäftigten könnten ihre machtvolle Position zu ihrem Vorteil nutzen. Vorausgesetzt, dass sie nicht jede x-beliebige Jobofferte annehmen und sich jede Kondition oder Arbeitsbedingung diktieren lassen. Interessante Kandidaten und Kandidatinnen können sich von mehreren Unternehmen umgarnen lassen. So werden sich schnell wieder intensive Bemühungen um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber einstellen. Das Gros der Arbeitgeber wird in Sachen Personalpolitik einen harten Umstellungsprozess durchlaufen müssen.

Einige Unternehmen haben jedoch den Startschuss noch nicht gehört.

Diese erliegen nach wie vor der Illusion, die bisherige Anspruchshaltung gegenüber interessanten Bewerbern könne beibehalten werden. So werden Sie im Rahmen Ihrer jetzt anstehenden Bewerbungsphase immer noch auf die alte, von Wirtschaftskrisen geprägte, Arbeitswelt stoßen. Stellen Sie sich bitte darauf ein. Darüber hinaus gibt es weitere Faktoren, die die Arbeitsmarktbedingungen verändert haben bzw. noch verändern werden:

- **Globale Einflüsse**
- **Marktwirtschaftliche Prinzipien**
- **Der verdeckte Stellenmarkt**

Die einzelnen Punkte werden im Folgenden näher erläutert.

### **1.1.1. Globale Einflüsse**

In Ihrer Bewerbungsphase werden Sie sich mit Arbeitgebern konfrontiert sehen, die einen harten Sparkurs fahren. Die Ursachen liegen in der Hauptsache darin, dass insbesondere viele Großkonzerne noch immer keine Rezepte für die härteren, globalen Wettbewerbsbedingungen gefunden haben. Rationalisierungsmaßnahmen, Umstrukturierungen, Mitarbeiterfluktuation sowie permanente Unternehmenszukäufe oder Spartenverkäufe sind die Indizien der Hilflosigkeit von Führungseliten. Daneben unterwerfen sich immer mehr Manager der Mode, zweistellige Zuwachsraten zu verfolgen, um sich zu profilieren oder die Aktionäre zufrieden zu stellen. Auch das fördert den Druck, Kosten zu senken.

Das Bild im öffentlichen Dienst ist ähnlich: Überschuldungen, Währungsprobleme, drohende Staats- und Bankenpleiten belasten die öffentlichen Haushalte. Diese Schwierigkeiten sind oft das Resultat ratloser und überforderter Amtsträger und Politiker. Die Hintergründe von alledem sind offensichtlich.

Wir leben im Zeitalter der globalen Veränderungen. Staaten, die noch vor einigen Jahren zur Riege der Schwellenländer zählten, sind im Aufbruch. Sie streben mit unbedingtem Willen nach mehr Wirtschaftswachstum und Wohlstand. Die Bevölkerungen dieser Länder sehnen sich ebenso nach schönen Autos, angenehmen Sozialsystemen, Eigenheimen, Urlaubsreisen und allen anderen Bequemlichkeiten die hohe Wirtschaftswachstumsraten

so mit sich bringen. Weit mehr als zwei Milliarden Menschen sind zurzeit in einer gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungsphase, wie sie die etablierten Industrienationen zuletzt in den 1970er Jahren erlebt haben. Insbesondere das ferne Asien, aber auch Osteuropa und Südamerika sind die neuen Musterschüler des Weltmarkts. Wir hingegen, die Champions vergangener Zeiten, sind bequem, müde und veränderungsresistent geworden. Wir wünschen uns die guten alten Zeiten zurück: funktionierende Renten- und Gesundheitssysteme, regelmäßige Einkommenssteigerungen sowie das automatische Anwachsen von Wohlstand und Freizeit.

Allerdings treten immer mehr Nationen in den globalen Wettlauf um Ressourcen, Macht und Kapital ein. Während vor wenigen Jahren gerade einmal sieben Staaten (damals die G 7) die Weltwirtschaft mehr oder weniger unter sich aufteilten, sind es heute schon mehr als dreimal so viele (in der Hauptsache die G 20). Die Anzahl neuer, internationaler Marktteilnehmer steigt permanent. Diese erzeugen einen ungewohnt hohen Wettbewerbsdruck auf die ‚alte westliche Welt‘. Dem sind nicht nur die einzelnen Unternehmen, sondern auch die Volkswirtschaften im Ganzen ausgesetzt.

Politiker müssen heute tatenlos zusehen, wie ihr Handlungsspielraum schwindet. Sie können keine Volkswirtschaften steuern, die längst mit dem Weltmarkt verschmolzen sind, grenzübergreifend wirken und in der Hauptsache internationalen Marktmechanismen gehorchen.

Diese neuen, härteren Bedingungen treffen als erstes Großkonzerne, die als Global Player aufgestellt sind. Sie geben den Kostendruck an ihre Zulieferer weiter, diese wiederum drücken ihre eigenen Lieferanten im Preis und so setzt sich dieses ‚Spiel‘ stetig fort - alle Marktteilnehmer versuchen den Konkurrenzdruck weiterzureichen: Großunternehmen an Kleinbetriebe, schnellere an langsamere, finanzkräftige Firmen an finanzschwache usw. In letzter Konsequenz trifft es diejenigen Unternehmen am härtesten, die am Ende der beschriebenen Kette stehen. Zudem kaufen größere Konzerne kleinere auf oder treiben den Wettbewerb so lange auf die Spitze, bis ein Konkurrent zahlungsunfähig wird. Dies alles erinnert an Kriege - nur eben im wirtschaftlichen Bereich. Man kann es aber auch anders beschreiben:

- **Wir leben im Zeitalter des internationalen Konkurrenzkampfs und der Verteidigung heimischer Besitzstände.**