

ALEX DÜSSELDORF FISCHER

# REICHER ALS DIE GEISSENS

Mit null Euro Startkapital in fünf  
Jahren zum Immobilien-Millionär

**Mehr kostenlose Inhalte und Kurse unter:**

[www.alex-fischer-duesseldorf.de](http://www.alex-fischer-duesseldorf.de)

© Alex Fischer | Hüttenstr. 31b | 40215 Düsseldorf

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk darf – auch teilweise –  
nur mit Alex Fischers Genehmigung wiedergegeben werden.

Inhalt: Alex Fischer

Herausgeber: AF Media GmbH, Opladener Straße 149, 40789 Monheim  
Herstellung: A8 Medienservice GmbH: [www.berliner-buchdruck.de](http://www.berliner-buchdruck.de), Berlin  
Projektmanagement & Design: [www.buchkodex.de](http://www.buchkodex.de), Düsseldorf

ISBN 978-3-9818061-0-6

# Wähle deine Partner mit Bedacht

---

---

Steve Jobs, der Gründer und das Gehirn hinter der Kultfirma Apple, war nicht gerade dafür bekannt, sich in blumigen Worten auszudrücken. Er hatte folgende Regeln in Bezug auf Mitarbeiter:

- » Es gibt A-, B- und C-Mitarbeiter.
- » A-Mitarbeiter sind die Rockstars, die den Karren ziehen und die Show am Laufen halten.
- » B-Mitarbeiter sind willige Leute, die mitziehen, sich jedoch nicht voll verantwortlich fühlen.
- » C-Mitarbeiter sind Bremser, Miesmacher und Leute, die in die entgegengesetzte Richtung laufen.

---

---

### Steve Jobs' Regel:

Arbeite nur mit A-Mitarbeitern. B-Mitarbeiter werden entweder zu A-Mitarbeitern gemacht oder gefeuert. C-Mitarbeiter werden sofort gefeuert.

---

---

Es gibt Berichte, in denen er deutlich machte, warum er nach diesen Regeln arbeitete:

- » A-Mitarbeiter stellen A-Mitarbeiter ein.
- » B-Mitarbeiter stellen C-Mitarbeiter ein.
- » A-Mitarbeiter hassen C-Mitarbeiter und teilweise auch B-Mitarbeiter.
- » Stellt man also B-Mitarbeiter ein, wird es früher oder später C-Mitarbeiter geben. Die A-Mitarbeiter hassen sie und flüchten früher oder später.
- » Irgendwann besteht das ganze Unternehmen nur noch aus B- und irgendwann nur noch aus C-Mitarbeitern.
- » Ein C-Mitarbeiter kann die Arbeit von sieben A-Mitarbeitern kaputtmachen.

Einer meiner Coaches mit sehr viel Personalerfahrung sagte mir einst: „Weißt du, auch Pareto gilt für Mitarbeiter. 20 % der Mitarbeiter machen 80 % des Ärgers. 4 % der Mitarbeiter machen 64 % des Ärgers und nur 1 % der Mitarbeiter ist für über 51 % des Ärgers verantwortlich ...“  
Autsch. Das ist vor allem „Autsch“, wenn man das Wort „Mitarbeiter“ durch die Worte „Freunde“, „Verwandtschaft“ und „Businesspartner“ ersetzt ...

Das lag mir ganz schön lange ganz schön unangenehm im Magen.

Meine Frage an meinen Coach war nun: „Woran erkennt man denn jetzt eigentlich die unterschiedlichen Mitarbeiterarten A, B und C?“

Er sagte mir: „Der Hauptunterschied zwischen A-Mitarbeitern und B- und C-Mitarbeitern ist, dass A-Mitarbeiter sich verantwortlich und als Verursacher fühlen. Macht beispielsweise ein A-Mitarbeiter einen Fehler und wird darauf angesprochen, so sagt er: ‚Oh, da habe ich einen Fehler gemacht.‘“

Der B-Mitarbeiter wird den Fehler rechtfertigen und Umstände und Erklärungen finden, warum der Fehler passiert ist. Der C-Mitarbeiter wird versuchen, den Fehler anderen in die Schuhe zu schieben, was zu Streit und schlechtem Klima führt.“

Die verschiedenen Mitarbeitertypen haben natürlich jede Menge Eigenschaften, aber auch das wäre schon fast ein Buch für sich. Auf meiner Website habe ich aber einige Videos, die sich mit diesem Thema beschäftigen.

## Die magischen Fragen

Einen Tipp möchte ich dir, lieber Leser, jedoch noch mit auf den Weg geben: Stell dir doch einmal die Frage: „Was an mir (welche Eigenschaften, Wissen, Skills, Assets) lässt A-Mitarbeiter (Freunde, Partner, Familienmitglieder etc.) gerne mit mir zusammen sein oder arbeiten?“

Außerdem solltest du dir die Frage stellen, wie du Bereiche, in denen du noch kein A-Typ bist, schnellstmöglich in diese Richtung umwandelst. Denn A-Mitarbeiter haben eines im Überfluss: Jobangebote und Gelegenheiten. Auch hierzu habe ich eine ganze Videoreihe zum Thema Karriere. Sie handelt eigentlich nur davon, wie man A-Mitarbeiter-Eigenschaften erreicht.

Rückblickend kann ich eines sagen: Ich war anfangs auch alles andere als ein A-Mitarbeiter. In den meisten Bereichen war ich B, in einigen sogar C. Im Nachhinein weiß ich, dass es Typen gibt, die immer und überall C-Mitarbeiter sind.

Setzt du jedoch einen Künstlertyp in die Finanzbuchhaltung, dann wird er dort ein C-Mitarbeiter sein, in der Kunstakademie aber vielleicht sogar ein A-Typ.

A-Mitarbeiter haben eigentlich alle eines gemeinsam: Sie lieben ihren Job, folgen ihrem Purpose. Wie man den findet und ihm folgt, müsstest du in den vorherigen Abschnitten dieses Buches schon gelernt haben.

---

---

**Resümee:**

Das beste Team ist nur so gut wie seine einzelnen Mitglieder. Wenn ein C-Mitarbeiter die Arbeit von sieben A-Mitarbeitern neutralisieren kann, dann solltest du sehr wachsam sein. Hat man ein Team aus A-Mitarbeitern, hat man jede Menge Spaß, Produktivität und Wohlstand. Erstrebenswert, oder?

---

---

**Arbeite nur mit Leuten, die wirklich wollen**

Wie du ja schon in den Abschnitten über „Purpose“ gelesen hast, ist es unmöglich, erfolgreich zu sein, wenn man seine Tätigkeit nicht gerne verrichtet. Darum arbeite ich inzwischen nach einer Regel, die ich früher leider viel zu oft missachtet habe: **Arbeite nur mit Menschen, die wirklich (und sichtbar) wollen.**

Was meine ich damit? Ich nenne dir mal ein Beispiel: Wie du ja weißt, sind meine Hauptkunden Vermittler, die für mich Immobilien verkaufen. Früher, wenn ich mit Vermittlern in Kontakt kam, legte ich mir alles auf Wiedervorlage und begann die Vermittler immer wieder anzurufen.

Das Ziel war natürlich, eine Partnerschaft herzustellen. So arbeiten alle, deswegen fand ich daran nichts verkehrt. Allerdings war das sehr anstrengend und auch unbefriedigend. Ich verschwendete also jede Menge wertvolle Zeit damit, Leuten hinterherzulaufen, die eigentlich gar nicht wollten (was übrigens nicht immer offensichtlich ist).

Heute mache ich das Ganze anders: Ich arbeite nur noch mit Leuten, die sichtbar wollen. Lerne ich also einen Vermittler kennen, so spreche ich mit ihm eine Stunde lang über Persönliches. Ich möchte wissen, was für ein Mensch das ist, und natürlich stelle ich mich auch vor. Dann empfehle ich ihm meine Videoserien und bitte ihn sich zu melden, wenn er Interesse an einer Zusammenarbeit hat. Ich lege mir den Termin nicht auf Wiedervorlage, ich telefoniere niemals hinterher, ich gehe

niemandem auf die Nerven, der nicht will. Jahrelange Erfahrung hat gezeigt: Es bringt sowieso nichts und ist einfach verschwendete Zeit. Dadurch, dass ich inzwischen meine Zeit nicht mehr damit verschwende, Leuten hinterherzulaufen, habe ich somit sehr viel mehr Zeit.

Diese investiere ich wesentlich besser: zum Beispiel, um in der gleichen Zeit viel mehr neue Kontakte zu machen und dann nur mit denen zu arbeiten, die wirklich wollen. Oder ich beschäftige mich damit, coolen Content zu produzieren, der speziell Leute interessiert, die auch wirklich nach vorne wollen. Also Content, der magnetisch ist für Leute, die wirklich wollen.

Du kannst ganz leicht testen, ob jemand wirklich will: Du machst ihm einfach ein Angebot (zum Beispiel: „Wenn Sie Lust haben, können wir ja das Immobilien Thema noch mal vertiefen ...“) und schaust, ob er freiwillig darauf anspringt. Wenn nicht, will er nicht. Punkt. Das gilt übrigens auch für alle anderen Lebensbereiche wie: Beziehungen, Freunde etc.

---

---

### **Resümee:**

Arbeite nur mit Menschen, die sichtbar wollen. Leuten, die nicht wollen, hinterherzulaufen ist pure Zeitverschwendung. Nimm die Zeit, die du sparst, indem du nicht mit Leuten arbeitest, die nicht wollen, und investiere sie dahin gehend, mehr Leute zu finden, die wirklich und sichtbar wollen. Entwickle meinetwegen Tests und Aussagen, um herauszubekommen, wer sichtbar will („An ihren Taten werdet ihr sie erkennen ...“) und es nicht nur behauptet. Beachte dabei stets auch Pareto.

---

---

### **Daran erkennst du wahre Freunde**

Leider gibt es heutzutage jede Menge Menschen, die folgendermaßen denken: „Wenn ich andere kleiner mache, sehe ich selbst größer aus ...“ oder „Man kann nur nach oben kommen, indem man andere

runterdrückt ...“. Neudeutsch würde man diese Typen heute „Hater“, „Bewohner“ oder einfach nur „Miesmacher“ nennen. Diese Leute haben es auf dein Selbstbewusstsein und deinen Ruf abgesehen. Sie versuchen mit ihren Aktionen deine Ideen, deine Ziele und deinen Eroberungsdrang zu Kleinholz zu verarbeiten.

Natürlich hat jeder von uns (mich eingeschlossen) schon einmal versucht Leute kleiner zu machen, aber ich rede hier von einer grundsätzlichen Geisteshaltung. Leider haben viele C-Mitarbeiter/-Freunde/-Geschäftspartner etc. auch dieses Mindset.

**Kurzum:** Wenn du etwas in deinem Leben bewegst, wirst du mit diesen Genossen konfrontiert werden. Und hier brauchst du „wahre Freunde“. Diese erkennst du an folgender Eigenschaft: Sie stellen sich vor dich und deinen Ruf. Sie verteidigen dein Ansehen, auch wenn es dabei für sie selbst gefährlich werden könnte. Das ist Mut, Integrität und echte Freundschaft. Hier sind „Eier“ gefragt, nicht Mainstream.

Hast du solche Freunde? Wenn ja, pflege sie gut. Wenn nein, dann arbeite daran, indem du dir die Fragen stellst „Für wen wäre ich bereit, ein wahrer Freund zu sein?“ oder „Wer ist es wert, beschützt zu werden?“. Außerdem sei selbst ein „wahrer Freund“. Denn so wie man den Verrat liebt und den Verräter hasst, so bewundert man langfristig immer nur jene Menschen, die mit Rückgrat ihre Werte hochhalten.

#### **Teste dein Verstehen:**

- + Definiere kurz in eigenen Worten die drei Arten von Mitarbeitern und Partnern.
- + Was passiert, wenn du zu viele B- und C-Mitarbeiter/-Partner/-„Freunde“ um dich herum hast?
- + Wie viele A-Mitarbeiter kann ein C-Mitarbeiter/-Partner/-„Freund“ neutralisieren?
- + Warum solltest du nur mit Leuten arbeiten, die sichtbar wollen, und wie kannst du das testen?
- + Woran erkennst du einen „wahren Freund“ und warum ist es wichtig, wertvollen Menschen „unter Beschuss“ zur Seite zu stehen?