

# DIE GRÜNDER-ELITE MAGAZIN

# founders

Deutschland, Österreich, Schweiz

Ausgabe 85

## BEN ASKINS

Warum ein 6er-Pack  
**Capri-Sonne**  
keine Unternehmens-  
kultur ersetzt

## MARTIN LIMBECK

**Erfolg** ohne **Balance**  
ist meist nur die halbe  
Wahrheit

## DR. DR. RAINER ZITELMANN

**Peter Beck** – Shootingstar  
der Raketenunternehmer

## PROF. DR. JÖRG KUPJETZ

Was **verhandeln**  
wir hier eigentlich?



# »Nutze den **Rückenwind** oder du wirst überholt!«

**Dr. Julian Hosp** über die Erfolgsformel für Unternehmer





# ERFOLG wird bei uns großgeschrieben. **Umwelt** aber auch: Das **ePaper**

Auch als ePaper-Abo.

Jetzt downloaden und lesen, was erfolgreich macht.

Besuche uns auf [www.erfolg-magazin.de/shop](http://www.erfolg-magazin.de/shop)  
oder scanne den Code.



DIE GRÜNDER-ELITE MAGAZIN  
**founders**  
GRÜNDEN. VERWALTEN. WACHSEN.

## Impressum

### founders Magazin Redaktion/Verlag

BACKHAUS Verlag GmbH ist ein Unternehmen der Backhaus Mediengruppe Holding GmbH, Geschäftsführender Gesellschafter Julian Backhaus

#### Redaktion

Anna Seifert,  
Laura Cecere,  
Lea Trägenap,  
Stefanie Klief

redaktion@backhausverlag.de

#### Layout und Gestaltung Objektleitung

Judith Iben

#### Grafik:

Lea Trägenap,  
Judith Iben,  
Christina Meyer

magazine@backhausverlag.de

#### Onlineredaktion

verwaltung@backhausverlag.de

#### Herausgeber, Verleger:

Julian Backhaus

#### Anschrift:

BACKHAUS Verlag GmbH  
Zum Flugplatz 44  
D-27356 Rotenburg

Telefon: (0 42 68) 9 53 04 91  
E-Mail: info@backhausverlag.de

www.backhausverlag.de

#### Autoren (Verantwortliche i. S. d. P.)

Die Autoren der Artikel und Kommentare im founders Magazin sind im Sinne des Presserechts selbst verantwortlich. Die Meinung der Autoren spiegelt nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wider. Trotz sorgfältiger Prüfung durch die Redaktion wird in keiner Weise Haftung für Richtigkeit geschweige denn für Empfehlungen übernommen. Für den Inhalt der Anzeigen sind die Unternehmen verantwortlich.

Vervielfältigung oder Verbreitung  
nicht ohne Genehmigung.

#### Alle Rechte vorbehalten

**MVFP**  
Medienverband  
der freien Presse

**BÜNDNIS  
ZUKUNFT  
PRESSE**

Eine Initiative von BDZV und MVFP

Folgen Sie uns auch auf



Anna Seifert  
Redakteurin

Bild: Nicole Watzka Photo Art

# Führung übernehmen in Zeiten des Umbruchs: Worauf es jetzt ankommt

»Unternehmer kommt von unternehmen, nicht von unterlassen«, heißt es oft. Doch was genau ist zu tun in einer Zeit, die von globalen Krisen, disruptiven Technologien und wachsender Komplexität geprägt ist? Darauf geben die Experten aus ganz unterschiedlichen Perspektiven differenzierte Antworten. Den technologischen Rückenwind konsequent zu nutzen, dafür plädiert Dr. Julian Hosp in unserem Cover-Interview. Für den ehemaligen Profisportler und Arzt ist die Künstliche Intelligenz längst kein »Nice to have« mehr, sondern ein entscheidendes Asset im unternehmerischen Alltag. Warum der Umgang mit KI längst zu den Kernkompetenzen moderner Unternehmen gehören sollte, erläutert er bei uns.

Einen anderen Schwerpunkt setzt hingegen Martin Limbeck. In seinem Gastbeitrag richtet er seinen Fokus nach innen und zeigt, dass Wachstum, neben einem Business-Mindset, auch Balance benötigt. Diese zu halten, kann allerdings nur gelingen, wenn andere Lebensbereiche nicht vernachlässigt werden – das weiß der

Unternehmer aus eigener Erfahrung. Dass Erfolg Disziplin benötigt, wird auch mit Blick auf den Verhandlungstisch deutlich: In seiner Kolumne erklärt Prof. Dr. Jörg Kupjetz, warum eine gründliche Vorbereitung und klar definierte Rahmenbedingungen für den Outcome einer Verhandlung entscheidend sein können. Wie sehr zudem der Mut zum Risiko eine unternehmerische Entwicklung vorantreiben kann, veranschaulicht ein Blick auf den Werdegang von Peter Beck. Daher widmet sich Dr. Dr. Rainer Zitelmann in seinem Beitrag der Gründung von Rocket Lab. In einem weiteren Buchauszug richtet Ben Askins sein Augenmerk auf die Unternehmenskultur. Er zeigt, dass ein Mission Statement und authentisches Leadership nicht nur das Betriebsklima verbessern, sondern auch die Performance des Unternehmens zu steigern vermögen. Weshalb Führung vor allem Verlässlichkeit benötigt, erfahren Sie in der aktuellen Ausgabe.

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht  
Anna Seifert  
Redakteurin



# »Nutze den Rückenwind oder du wirst überholt!«

## Dr. Julian Hosp über die Erfolgsformel für Unternehmer

**D**ie Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt radikal: Im Marketing erkennt sie Kundenbedürfnisse schneller als jeder Mensch, in der Medizin identifiziert sie Tumore frühzeitig und präzise. Wird die Menschheit in dieser neuen Realität überhaupt noch gebraucht? – eine Frage, die auch Dr. Julian Hosp zunehmend beschäftigt. Als ehemaliger Arzt und Profisportler hat der heutige Tech-Unternehmer

die Arbeitswelt aus ganz unterschiedlichen Perspektiven kennengelernt. Im Interview erklärt er, welche Skills es braucht, um neben der KI bestehen zu können und warum Abwarten längst keine Option mehr ist.

Herr Dr. Hosp, Sie sind vom Kitesurfer und Arzt zum erfolgreichen Tech-Unternehmer avanciert. Wie kam es zu diesem Lebenslauf und welche Eigenschaften haben Ihnen geholfen, in so unterschiedlichen Bereichen erfolgreich zu sein?

Oft verbinden sich die Punkte im Leben erst, wenn man zurückblickt. Medizin und Kitesurfen liefen bei mir lange parallel. Als sportbegeisterter Mensch war Medizin, speziell die Unfallchirurgie, naheliegend. Gleichzeitig war Kitesurfen der Traum meiner Jugend: Welcher 20-Jährige will nicht dafür bezahlt werden, 100 Länder zu bereisen und Spaß zu haben? Nach meinem Medizinabschluss 2012 entschied ich mich jedoch gegen den klassischen Arztberuf, weil ich dort meine persönlichen Ziele nicht verwirklicht sah. So kam ich erst zur Blockchain, später zu ▶

»Welcher 20-Jährige will nicht dafür bezahlt werden, 100 Länder zu bereisen und Spaß zu haben?«

– Julian Hosp



Finanzen und seit 2025 liegt mein Fokus extrem auf Künstlicher Intelligenz. Rückblickend zieht sich ein roter Faden durch all diese Stationen: neue Technologien früh zu verstehen, die Chancen schneller zu sehen als andere und dann konsequent in die Umsetzung zu gehen. Ich habe nie nur konsumiert, sondern wollte immer gestalten und skalierbare Systeme bauen.

**Sehen Sie diese Lebensphasen heute als jeweils abgeschlossen an oder gibt es Skills, die Sie sich in einer früheren Tätigkeit angeeignet haben und Ihnen bis heute helfen?**

Ich glaube, dass diese Fähigkeiten stark ineinander übergehen. Meine Mutter sagt oft, dass ich eigentlich in all diesen Tätigkeiten immer eine Kernfähigkeit skaliere: die des Lehrers. Das habe ich als Tutor in der Medizin gemacht, als ich Kitesurf-Camps leitete und später als Aufklärer im Bereich Kryptowährungen. Es geht darum, zu verstehen, wie man wirklich Wert liefert, definiert durch die Formel: »Nutzen mal Reichweite mal Seltenheit«. Wenn du dieses Prinzip verstehst, kannst du jedes Geschäftsmodell viel klarer bewerten: Welchen echten Nutzen stiftest du, wie viele Menschen erreichst du damit und wie schwer bist du zu kopieren? Dazu kommt das Netzwerk. Heute sehe ich mein Netzwerk als einen meiner wichtigsten strategischen Hebel. Gute Entscheidungen triffst du nicht allein, sondern im Austausch mit anderen Unternehmern, etwa in meinem Inner Circle oder auch im Business Circle.

**Heute treffen Sie Ihre unternehmerischen Entscheidungen nach einer klaren Vorgehensweise, einem »Betriebssystem«, wie Sie es nennen. Können Sie das näher beschreiben?**



**»Heute sehe ich mein Netzwerk als einen meiner wichtigsten strategischen Hebel. Gute Entscheidungen triffst du nicht allein, sondern im Austausch mit anderen Unternehmern, etwa in meinem Inner Circle oder auch im Business Circle.«**

**– Julian Hosp**

»Wenn du heute in einem wissensintensiven Job arbeitest, ist die eigentliche Frage nicht, ob AI dich betrifft, sondern wie schnell du lernst, sie als Verstärker zu nutzen, statt mit ihr zu konkurrieren.«

– Julian Hosp

Für mich liegt der Schlüssel heute in der Effizienz durch Künstliche Intelligenz. Du musst verstehen, wo wir als »HI«, also als Humane Intelligenz, im Vorteil sind und wo die »KI« überlegen ist. Ganz praktisch heißt das: Ich lasse alles, was wiederholbar, datenbasiert und skalierbar ist, konsequent von KI vorbereiten und nutze meine Zeit für Vision, Strategie und die wichtigsten Beziehungen. Für mich ist KI kein reines Tool, sondern ein operativer Partner. Ich glaube nicht, dass die KI den Menschen sofort komplett ersetzt. Aber der Mensch, der KI nutzt, wird den Menschen, der sie ignoriert, extrem schnell ersetzen.

**Einer Ihrer Leitsätze lautet: »AI won't replace humans, but humans WITH AI will replace humans without AI.« Gilt das für alle Branchen gleichermaßen?** Das gilt besonders für technische Branchen. Alles, was sehr intellektuell ist und in den MINT-Bereich fällt, also Mathematik, Informatik, Ökonomie, wird relativ schnell ersetzt oder transformiert werden. Bereiche, die sehr physisch sind, wie zum Beispiel Pflegedienstleistungen, werden deutlich länger brauchen. Wenn du heute in einem wissensintensiven Job arbeitest, ist die eigentliche Frage nicht, ob AI dich betrifft, sondern wie schnell du lernst, sie als Verstärker zu nutzen, statt mit ihr zu konkurrieren.

**Was sind aus Ihrer Sicht die drei wichtigsten Gründe, weshalb AI ein derart disruptives Potenzial entfaltet?** Erstens ist KI im Umgang mit STEM-Themen (Science, Technology, Economics, Math) schlichtweg schneller und besser als jeder Mensch. Zweitens unterschätzen viele den Faktor des Wissensaustauschs. Wenn du einen Chirurgen fragst, wie oft er eine Operation letzte Woche durchgeführt hat, ist das ▶



entscheidend für seine Qualität. Eine KI hat diesen Lernprozess nicht linear, sie profitiert sofort vom kollektiven Wissen und tausenden »Durchläufen« gleichzeitig. Und drittens agiert KI ohne Ego. Menschen tun sich schwer, ihre Meinung zu ändern. Eine KI ändert ihre »Meinung« auf den Punkt genau in dem Moment, in dem sich die Faktenlage ändert. Was wir bisher allerdings noch kaum sehen, ist dieser eine wirklich originelle, völlig neue Durchbruch, der nur aus KI kommt, aber je schneller die Systeme lernen, desto näher rückt genau dieser Moment.

### **Inwiefern gibt es neben den großen Chancen auch Risiken?**

KI ist vielleicht die letzte Erfindung, die wir Menschen selbst machen, alles danach kommt von der KI. Das große Risiko ist nicht das »Ob«, sondern das »Wann«. Wenn KI irgendwann schneller und effizienter neue Ideen kreiert als wir, stellt sich die »Terminator-Frage«: Braucht es den Menschen überhaupt noch? Aber statt uns in Science-Fiction-Szenarien zu verlieren, sollten wir uns als Unternehmer heute auf zwei Fragen fokussieren: Welche Verantwortung übernehmen wir? Und wie definieren wir menschlichen Sinn in einer automatisierten Welt? Es liegt an uns, diese Technologie aktiv mitzugestalten, statt nur auf sie zu reagieren.

### **Braucht es für den Umgang mit AI neue Skills bei Mitarbeitern und Unternehmen? Und können die notwendigen Fähigkeiten erlernt werden?**

Definitiv. Die drei wichtigsten Skills, die du brauchst, sind:

#### **1. First-Principle-Thinking:**

Frag dich immer grundlegend: Warum machen wir das so? Übernimm Prozesse nicht einfach blind, sondern verstehe die Ursachen.

#### **2. Verständnis für KI:**

Du musst verstehen, wie die Technologie arbeitet und wie du mit ihr interagierst.

#### **3. Context Prompting:**

Das geht über einfaches Prompting hinaus. Früher musstest du Junior-Mitarbeitern jeden Schritt vorgeben. Heute gibst du der KI den Kontext: Was willst du erreichen und warum? Den Weg dorthin findet die KI zunehmend selbstständig. Wenn du diese drei Fähigkeiten kombinierst, wirst du in den nächsten Jahren jedem überlegen sein, der nur Tools nutzt, ohne das dahinterliegende Denken zu beherrschen.

»Wenn KI irgendwann schneller und effizienter neue Ideen kreiert als wir, stellt sich die »Terminator-Frage«: Braucht es den Menschen überhaupt noch?«

– Julian Hosp



»Starte jetzt! Es war noch nie so einfach, ein Unternehmen zu gründen, ob mit oder ohne Coding-Skills.«

– Julian Hosp

**Wir leben in einer Zeit großer wirtschaftlicher Unsicherheit. Gibt es einen Ratschlag, den Sie an Gründer richten möchten, damit diese die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft stellen können?**

Über zehn Jahre hinaus zu planen, ist aktuell fast unmöglich, aber abzuwarten, ist gefährlich. Mein Rat an dich: Starte jetzt! Es war noch nie so einfach, ein Unternehmen zu gründen, ob mit oder ohne Coding-Skills. Fokussiere dich radikal auf Cashflow im Hier und Jetzt, statt auf ferne Ziele in zehn Jahren. Halte dein Unternehmen »lean«: weniger Mitarbeiter, mehr Kreation durch KI. Vielleicht wird dein Geschäftsmodell in fünf Jahren durch KI ersetzt sein, aber bis dahin hast du etwas Wertvolles aufgebaut. Die nächsten fünf Jahre werden extrem. Entweder du nutzt diesen Rückenwind oder du wirst von denen überholt, die ihn nutzen. ♦ AS (L)

»Entweder du nutzt diesen Rückenwind oder du wirst von denen überholt, die ihn nutzen.«

– Julian Hosp

**Dr. Julian Hosp** ist als Profisportler, Arzt und Unternehmer bekannt. Seine Vision ist es, eine Million Menschen beim Schaffen von Mehrwert zu unterstützen.



# Erfolg ohne Balance

## ist meist nur die halbe Wahrheit

EIN GASTBEITRAG VON MARTIN LIMBECK



**U**nternehmer zu sein, heißt, Verantwortung zu tragen. Für das Unternehmen, für Mitarbeiter, für Kunden. Das wissen wir alle. Was viele jedoch ausblenden, bewusst oder unbewusst, ist die Verantwortung für das eigene Leben. Ich erlebe es seit Jahren im Coaching: Unternehmer, die auf dem Papier alles richtig gemacht haben. Die erfolgreich sind, gerne noch mehr wachsen würden. Der Umsatz stimmt, es gibt ein eingespieltes Team, die Marktposition ist solide. Und trotzdem ist da kein Strahlen in den Augen. Nach wenigen Sätzen wird klar: Der Erfolg ist da. Doch zu welchem Preis? Mir gegenüber sitzt jemand, der innerlich leer ist, körperlich angeschlagen und emotional auf Reserve läuft. Warum ich das so schnell erkenne? Weil ich selbst an diesem Punkt war. Heute weiß ich: Erfolg ist kein eindimensionales Konstrukt. Wer glaubt, das Leben bestehe nur aus Business, zahlt früher oder später einen hohen Preis.

#### Wie steht es um die Balance in deinem Unternehmer-Leben?

Als Unternehmer denkst du in Systemen, in Strukturen und Kennzahlen. Zumindest dann, wenn du deine Sache gut machst und du genau im Blick haben willst, was in deiner Company passiert. Was ich vor diesem Hintergrund erstaunlich finde: Warum begreifen Unternehmer dann nicht auch ihr eigenes Leben abseits des Business als System, das ein ebensolches Tracking verdient? Stattdessen muss alles »irgendwie nebenher« laufen. Solange der Umsatz stimmt, wird der Rest verdrängt. Zeit für die Familie und Freunde? Später. Gesundheit und Fitness? Solange nichts weh tut, ist doch alles okay. Sinnfragen? Luxusprobleme.

Der Haken an der Sache: Das wird nicht auf Dauer gutgehen. Was für dein Unternehmen gilt, muss im gleichen Maße auch für dein Leben gelten: Wenn du nur einen Bereich permanent überlastest und die anderen ignorierst, gerät das Gesamtsystem aus dem Gleichgewicht. Nicht sofort, doch kontinuierlich.

Ich habe daher für mich ein System entwickelt, nach dem ich selbst lebe und nach dem ich mit meinen Coachees im Mentoring arbeite: Im Fokus stehen vier erfolgreiche Säulen, auf denen ein erfülltes und erfolgreiches Unternehmerleben steht. Jede dieser Säulen trägt Verantwortung für Stabilität und Wachstum im Ganzen.



#### Säule Nummer 1: Dein Business.

Es schafft finanzielle Freiheit, Sicherheit und Gestaltungsspielraum. Es ist der Motor, der vieles möglich macht. Doch nur mit einem Motor kommst du kein Stück von der Stelle. Du brauchst auch das Chassis, die Reifen, Getriebe, Benzin und so weiter. Soll heißen: Wenn du dich nur auf den Motor fixierst, also dein gesamtes Leben ausschließlich über deine Arbeit definierst, verlierst du irgendwann den Blick dafür, wofür du eigentlich angetreten bist.

#### Säule Nummer 2: Familie und Freunde.

Beziehungen sind kein weicher Faktor, den du nach Belieben auf »Pause« schalten kannst. Sie sind das emotionale Gegengewicht zum unternehmerischen Druck. Wenn dieser Bereich dauerhaft zu kurz kommt, entsteht eine Leere, die sich weder durch Umsatz noch durch Statussymbole füllen lässt. Viele merken das erst dann, wenn Menschen, die einmal selbstverständlich da waren, sich still zurückziehen. Und heute bin ich ganz klar der Ansicht: Kein Erfolg der Welt ist es wert, dass du deine Kinder nicht aufwachsen siehst.

#### Säule Nummer 3: Gesundheit und Fitness.

Dein Körper ist kein Nebenschauplatz, sondern die Grundlage für alles, was du

unternehmerisch leisten willst. Damit meine ich nicht, dass du zum Fitness-Freak mutieren sollst. Doch auch Dinge wie Konzentration, Belastbarkeit, Entscheidungsstärke

»Kein Erfolg der Welt ist es wert, dass du deine Kinder nicht aufwachsen siehst.«

- Martin Limbeck

hängen direkt mit deinem körperlichen Zustand zusammen. Wer hier permanent Raubbau betreibt, darf sich nicht wundern, wenn irgendwann nichts mehr geht. Kein Unternehmer würde sein wichtigstes Betriebsmittel bewusst vernachlässigen – außer es ist der eigene Körper.

#### Säule Nummer 4: Sinn und Kultur.

Hier geht es um Werte, Haltung, gesellschaftliches Engagement, die Frage nach dem eigenen »Warum«. Zugegeben: Auch ich habe mich früher ein bisschen darüber lustig gemacht. Doch ich habe festgestellt, dass du ohne innere Klarheit irgendwann die Richtung verlierst. ▶



»Limbeck. Unternehmer.«  
von Martin Limbeck

352 Seiten  
Erschienen: November 2023  
GABAL Verlag  
ISBN: 978-3-96739-153-4

Wachstum ohne Sinn führt nicht zu Erfüllung, sondern zu innerer Leere.

Viele Unternehmer investieren den Großteil ihrer Energie in nur eine dieser Säulen – ihr Business – und hoffen, dass die anderen sich schon irgendwie mittragen. Das tun sie zwar eine Weile, jedoch nicht auf Dauer. Und Instabilität ist kein Zustand, in dem nachhaltiger unternehmerischer Erfolg entstehen kann.

### Hör auf, Dinge zu tun, die dir keinen Spaß machen

Vor ein paar Monaten saß ein Unternehmer bei mir im Coaching, der jahrelang im Vertrieb seines eigenen Unternehmens festhing. Tag für Tag Verkaufsgespräche, Angebote, Nachfassen. Er war erfolgreich darin – und ausgelaugt. Weil Vertrieb gar nicht seine Leidenschaft war. Also haben wir eine Entscheidung getroffen: Das muss sich ändern, und zwar schnell. Ich habe ihm klar gesagt: Vertrieb ist Chefsache. Das bedeutet jedoch nicht, dass du jeden Abschluss selbst machen musst. Sondern, dass du verstehen, steuern und führen musst. Dieser Unterschied ist maßgeblich.

Inzwischen hat er vier Verkäufer eingestellt, klare Strukturen geschaffen, Verantwortung abgegeben. Er weiß jederzeit, was im Vertrieb läuft. Die Zahlen sind transparent, die Prozesse sauber. Doch er selbst ist raus aus der operativen Rolle, die ihn Energie gekostet hat. Das Ergebnis: Mehr Fokus, mehr Freude, bessere Entscheidungen.

### Erfolg kann dich krank machen, wenn du ihn falsch lebst

Nein, ich meine das nicht nur theoretisch oder vom Hörensagen. Ich habe es vor einigen Jahren am eigenen Körper erlebt. Während der Corona-Krise habe ich einen Direktvertrieb mit rund 100 Mitarbeitern aufgebaut. Einfach, weil ich die Herausforderung spannend fand. Wachstum, Umsatz, Sichtbarkeit – es lief erst mal alles gut. Allerdings habe ich dabei den entscheidenden Fehler begangen, die anderen Säulen meiner Unternehmerexistenz zu vernachlässigen. Meine Bilanz aus dieser Zeit: 30 Kilo Übergewicht. Eine Ehe, die zerbrochen ist. Freundschaften, die sich leise verabschiedet haben, weil ich nie Zeit hatte. Ich war erfolgreich – und trotzdem nicht glücklich.

Natürlich passiert sowas nicht über Nacht. Es ist ein schleichender Prozess. Doch wir Menschen sind oft gut darin, Warnsignale zu ignorieren. Du redest dir ein, dass es »jetzt gerade einfach so sein muss«. Und irgendwann wachst du wie aus einem Traum auf und stellst fest: Dein Unternehmen ist gewachsen. Doch dafür hast du einen hohen Preis bezahlt.



### Der nächste Wachstumssprung beginnt bei dir

Hand aufs Herz: Wie gehst du es an, wenn du weiter wachsen willst? Meiner Erfahrung nach suchen die meisten Unternehmer den dazu nötigen Hebel im Außen: neues Projekt, neues Produkt, neuer Markt. Doch der nächste echte

»Nur wer körperlich fit ist, emotional stabil bleibt und innerlich klar ist, hat die Energie, langfristig Leistung zu bringen, ohne auszubrennen.«

– Martin Limbeck

Wachstumssprung kommt selten aus dem nächsten Vorhaben, egal wie gut es klingt. Er kommt aus deiner Identität als Unternehmer. Aus der Frage: Wer bist du, wenn du nicht arbeitest? Wofür stehst du? Wie gehst du mit dir selbst um?

Erfolg braucht Ausgeglichenheit. Nicht als esoterisches Konzept, sondern als knallharte Realität. Nur wer körperlich fit ist, emotional stabil bleibt und innerlich klar ist, hat die Energie, langfristig Leistung zu bringen, ohne auszubrennen. Und nein, Burnout ist kein Zeichen von Schwäche. Es ist ein Zeichen dafür, dass jemand zu lange gegen seine eigene Balance gearbeitet und sich aufgerieben hat.

### Hilfe anzunehmen ist Stärke, keine Schwäche

Viele Unternehmer glauben, sie müssten alles allein schaffen. So, wie sie bisher alles irgendwie gemanagt haben. Du weißt schon: stark sein, durchhalten, funktionieren. Ich sage: Das ist Unsinn. Sich coachen zu lassen ist keine Schwäche. Es ist eine Entscheidung für Wachstum. Ein externer Blick kann dir Dinge zeigen, die du selbst nicht mehr siehst, weil du viel zu tief drinsteckst – egal ob im Unternehmen, in deiner Beziehung oder bei deiner Fitness. Warum willst du warten, bis alles in Scherben liegt? Warum erst handeln, wenn der Körper streikt, die Beziehung zerbricht oder die Freude komplett weg ist? Du hast die Wahl. Erfolg bedeutet nicht, alles allein zu tragen. Erfolg bedeutet, Verantwortung zu übernehmen, auch für dich selbst. Und genau da fängt echtes Unternehmertum an. ♦

### Der Autor



**Martin Limbeck** ist Inhaber der Gipfstürmer Mentoring GmbH, Mehrfachunternehmer, Experte für Sales und Sales Leadership sowie fünffacher Bestsellerautor.

# Was verhandeln wir hier eigentlich?

## BEST OF VERTRÄGE VERHANDELN

**W**as verhandeln wir heute?« – so oder ähnlich beginnt immer noch die eine oder andere Verhandlung. Klar, der Hauptgegenstand, das Thema der Verhandlung ist bekannt. Aber soll nun Seite für Seite eines vorliegenden Vertragsentwurfes besprochen werden oder liegt der Fokus auf technischen, kaufmännischen oder rechtlichen Themen? Wie viel Zeit haben wir eigentlich für die Besprechung angesetzt? Und wer

Der Autor



**Prof. Dr. Jörg Kupjetz (Professor K.®)** ist Professor für Wirtschaftsrecht und zudem als Rechtsanwalt, Autor, Trainer und Speaker tätig.

ist und wer sollte dabei sein? Fragen über Fragen, die so mancher viel zu spät stellt.

Die Agenda einer jeden Verhandlung sollte im Vorfeld abgestimmt sein. Dafür braucht es kein umfangreiches Protokoll, aber zumindest sollte allen klar sein, wer an der Verhandlung teilnimmt, um so entsprechend die eigenen Fachleute dabei zu haben und von der schieren Größe der anderen Seite nicht überrannt zu werden. Auch die Themen müssten zwingend vorher vereinbart werden, da nur so eine vernünftige Vorbereitung und effektive Abarbeitung der Verhandlung gewährleistet werden kann.

Fehlt es an dieser Vorbereitung werden Sie Sätze wie »Das müssen wir erst eruiieren«, »Dazu melden wir uns noch einmal, das kann nur Herr Meier sagen« hören. Zeitraubend, ineffektiv und am Ende auch für alle Seiten frustrierend. Und hätte alles mit dem Aufsetzen einer kurzen Agenda vermieden werden können.

Und Gleiches gilt, wenn Sie angefragt werden, ob Sie mal Zeit für ein Telefonat oder eine kurze Besprechung haben: Ohne Kenntnis des Themas kann so ein Gespräch schnell in einen Überfall mit vorschneider Aufgabe der eigenen Position ausarten. Fragen Sie daher nach, was das Thema der Besprechung sein soll. Nur so können Sie gewappnet in das Gespräch und die Verhandlung gehen. Verhandlungen werden auch mit guter Vorbereitung gewonnen.

Der kluge Verhandler wird aber nicht erst die Agenda abfragen, sondern diese proaktiv selber aufstellen und an den Verhandlungspartner verteilen. Macht zwar ein wenig Arbeit, aber nur so hält man von Anfang bis Ende der Verhandlung das Zepter fest in der Hand.

Also: Was verhandeln wir heute? Das, was Sie vorgeben! ♦



»Erfolgreich verhandeln«  
von **Jörg Kupjetz**  
168 Seiten  
Erschienen: Februar 2025  
GABAL Verlag  
ISBN: 978-3-96739-236-4

# Warum ein 6er-Pack *Capri-Sonne* keine *Unternehmenskultur* ersetzt

AUSZUG AUS DEM BUCH »MEIN CHEF IST EINE KATASTROPHE« VON BEN ASKINS



**N**iemand glaubt, dass eine angenehme Unternehmenskultur schlecht ist. Natürlich nicht. Das ist einer der wenigen Punkte, auf den sich alle einigen können, vom erfolgreichsten CEO bis zur unbezahlten Praktikantin. Und ich übertreibe nicht, wenn ich sage, alle sind sich da einig. Laut Befragungen von Deloitte sagen 94 Prozent aller Unternehmer und Firmenchefs, dass eine gute Kultur für den Erfolg entscheidend ist. Ganze 94 Prozent! In einer Welt der Desinformation, befeuert von Twitter/X, findet man nicht einmal eine solche hohe Zahl an Menschen, die glauben, dass die Erde rund ist.

Es geht noch weiter. TeamStage, das Unternehmen, das eine cloudbasierte Management-Software auf den Markt gebracht hat, führte eine Analyse durch, die zum Schluss kam: Ein hochengagiertes Team zu haben, kann zu einem Anstieg der Produktion um 202 Prozent führen. Und eine Kultur zu haben, die hochperformative Kandidaten anlockt, kann zu einem Umsatzanstieg von 33 Prozent führen. Wissen Sie, wie viel Unternehmen für die Verkaufsabteilung, das Marketing, Forschung und Entwicklung und alles Mögliche ausgeben, um auch nur einen Teil dieses Zuwachses zu erreichen?

Und doch ist das die Stelle, an der die Zusammenhänge nicht so offensichtlich sind. Nur weil man einen schlechten Manager hat, bedeutet das nicht, dass dieser Manager automatisch zu einer toxischen Kultur führt. Es gibt viele Beispiele für Situationen, in denen ein Manager schlechte Arbeit geleistet hat, ohne dass man behaupten könnte,

»Wenn die Zahlen oben stimmen, dann ist einer der schnellsten und einfachsten Wege, um finanziell erfolgreich zu sein, das Erschaffen einer positiven Unternehmenskultur.«

– Ben Askins

das hätte zu einem toxischen Arbeitsplatz geführt. Aber wenn diese Zahlen auch nur ansatzweise stimmen, wieso hat die Unternehmenskultur dann ein eigenes Kapitel in diesem Buch erhalten? Wieso sagen 75 Prozent aller Angestellten, dass es an ihrem Arbeitsplatz eine toxische Arbeitskultur gab? Und wieso platzt meine Inbox aus allen Nähten mit Nachrichten von Leuten, die sich beschwerten, wie schlimm ihr Chef ist und wie furchtbar die Arbeitsumgebung, die er geschaffen hat?

Ich weiß, die einfache Antwort lautet, dass es so eben im klassischen Business zugeht; dass man »denen da oben« egal ist und der Stiefel des Kapitalismus einen langsam am Boden zerdrückt, bis nur noch Staub übrig ist. (Bevor irgendjemand glaubt, ich wäre besonders poetisch: Ich habe mir das direkt aus einem Kommentar zu einem meiner jüngsten Videos geborgt.) Und natürlich kann man dafür Beispiele finden, aber wenn Unternehmen die Grenzen überschreiten, stehen dahinter auch finanzielle Gründe. Unternehmen sind da sehr einheitlich. Wenn zum Beispiel easyJet

behauptet, »aus Sicherheitsgründen« für das Gepäck eine Extrabehzahlung zu verlangen, ist das objektiv Unsinn, aber man kann wenigstens den kaum verborgenen finanziellen Anreiz sehen, wieso man sich einen solchen Unsinn ausdenkt.

Aber bei der Kultur ist das nicht der Fall. Wenn die Zahlen oben stimmen, dann ist einer der schnellsten und einfachsten Wege, um finanziell erfolgreich zu sein, das Erschaffen einer positiven Unternehmenskultur. Selbst der narzisstischste Chef erkennt das und sollte motiviert sein, wenigstens den Versuch zu wagen. Und doch leben und arbeiten wir in einer Welt, in der zumindest oberflächlich betrachtet die Unternehmen alles tun, um nicht am Aufbau von gesunden Unternehmenskulturen beteiligt zu sein.

Dafür gibt es zwei Hauptgründe. Der erste besteht darin, dass es tatsächlich ein Missverständnis gibt, was eine positive Arbeitskultur ist. Der zweite Grund ist folgender: Selbst, wenn ein Unternehmen weiß, was eine gute Kultur ist, scheitert es oft spektakulär daran, diese zu implementieren. ▶



»Gelegentliche zufällige Gesten der Großzügigkeit werden nicht zu dem High-Performance-Unternehmen führen, das angeblich jeder auf die Beine stellen will.«

– Ben Askins



Dieses Kapitel wird einen genauen Blick darauf werfen, an welchen Stellen Chefs und Unternehmen Fehler machen, und auch darauf, wie Sie als Angestellter identifizieren können, wie eine gute Unternehmenskultur aussieht und welche Warnzeichen es gibt, um die ganz krassen Fälle zu vermeiden.

### Ahnungslosigkeit

Beginnen wir mit Problem Nummer eins: Wenn Leute nicht verstehen, was Kultur ist. »Ich habe keine Zeit für sowas und mein Team auch nicht«, hat mir ein Chef erklärt. »Überstunden und die Ärmel hochkrepeln – so haben wir das alles geschafft, und so werden wir weiterwachsen.«

Es war offensichtlich, dass er keine Ahnung hatte, ob sein Team tatsächlich dafür Zeit hatte, denn er hatte es eindeutig nicht gefragt. Die Ironie dieser Aussage schien ihm völlig zu entgehen, denn als er ein Unternehmen beschrieb, in dem harte Arbeit großgeschrieben wird, beschrieb er – Sie ahnen es bereits – eine Kultur.

Im Grunde gibt es zwei Hauptbestandteile einer Unternehmenskultur. Das Unternehmen hat eine Mission, und alle versuchen, diese zu erfüllen. Und dann gibt es noch die geschriebenen und ungeschriebenen Regeln, wie man diese Mission zu erreichen versucht.

Die besten Missionen sind diejenigen, die sehr einfach sind und sich in einem Satz definieren lassen. »Die Informationen der Welt zu organisieren und für alle zugänglich und nützlich aufzubereiten«, ist ein gutes Beispiel von Google. Nike hat: »Inspiration und Innovation für jeden Athleten auf der Welt zu liefern.« Eine eindeutige Aussage, sodass jeder verstehen kann, was der tiefere Zweck (Purpose) des Unternehmens ist.

Aber Marken mit klaren Aussagen sind die Ausnahme. Man hat mir mal die schriftlich niedergelegte Mission eines Unternehmens gezeigt, die zweieinhalb Seiten lang war und so umständlich formuliert, dass es aussah, als hätte der Chef einen Rekord beim Scrabble aufstellen wollen, statt das Ziel seines Unternehmens zusammenzufassen.

Ihnen wird auffallen, dass die besten Unternehmen in ihren Aussagen zur Mission das Thema Geld aussparen. Natürlich sind Profit und Umsatz die wichtigsten Fundamente sämtlicher Vorgänge in einem Unternehmen. Aber wenn es um die Kultur geht, muss man dafür sorgen, dass alle sich hinter diese Mission stellen, und das erfordert mehr Purpose, als nur den Aktienwert und die Profitmarge in die Höhe zu treiben. Vor allem auch deswegen, weil die Angestellten selten wesentlich von diesen Punkten profitieren.

Einmal unterhielt ich mich mit einem CEO, der mir sagte, das Missionsziel des Unternehmens besteht darin, einen siebenstelligen Profit zu machen, bevor er 40 war. Das war nicht seine eigene, private Mission, sondern die tatsächliche Mission des Unternehmens. Und er wunderte sich, wieso niemand so wirklich hinter dieser Mission stand. Er hätte das Ziel auch so formulieren können: »dem Chef bis 2027 eine Villa in der Toskana finanzieren.«

Und nichts zeigt deutlicher, dass jemand keine Ahnung von Unternehmenskultur hat, als wenn ein Unternehmen mit Bonusleistungen und Vergünstigungen angibt. »Wir haben ein fantastisches Unternehmen, weil wir jeden Donnerstag die riesige Rechnung in der Bar bezahlen«, bewirkt nicht das, was viele anscheinend glauben.

Nicht, dass Sie mich falsch verstehen, soziale Aktivitäten, bei denen das Team zusammen ausgeht und Spaß hat, sind natürlich toll. Aber man muss beachten, dass die Bonusleistungen und andere Vergünstigungen genutzt werden sollten, um die bestehende Unternehmenskultur zu verbessern, nicht als Kultur an sich. Gelegentliche zufällige Gesten der Großzügigkeit werden nicht zu dem High-Performance-Unternehmen führen, das angeblich jeder auf die Beine stellen will.

Tatsächlich haben einige der Zusatzleistungen den gegenteiligen Effekt und können die Kultur untergraben, auch wenn man technisch gesehen etwas Nettes macht. Das Kosmetikunternehmen Sephora hat jedem Kekse gekauft, auf denen »10 Milliarden Dollar« stand, als es 10 Milliarden Umsatz erreichte, was zu einem sehr vorhersehbaren Backlash geführt hat.

Ein weiteres denkwürdiges Beispiel, das einer meiner Follower genannt hat, war das Unternehmen, das seinen Angestellten zum Dank, weil sie während der COVID-Krise so hart gearbeitet hatten, einen 6er-Pack Capri-Sonne schenkte, den sie sich teilen sollten. Das Schlimmste daran? Es waren acht Personen. Ein Kleinkind zu bitten, sich einen Saftkarton mit jemandem zu teilen, ist schon keine besonders gute Idee, aber für einen Erwachsenen kommt das einem Schlag ins Gesicht gleich. Das ist das inhärente Problem, wenn man keinen wirklichen Plan hat und sich stattdessen auf zufällig verteilte Vergünstigungen verlässt. Manche davon kommen gut an und andere nicht.

Ein weiterer wichtiger Grund, wieso Angestellte einen Hals auf den Chef und die Firma kriegen, liegt darin, dass die externe Kommunikation der Unternehmenskultur und die tatsächliche interne Handhabung

unverbunden nebeneinanderstehen. Bei einer Geschichte, die mir jemand erzählte, hat der Chef häufig auf LinkedIn gepostet, wie wichtig es wäre, auch mal Fehler zu machen und diese als Chance für Wachstum zu sehen, während es intern im Unternehmen weithin bekannt war, dass er in der Sekunde, in der etwas falsch lief, den »Schuldigen« vor allen anderen benennen und niedermachen würde.

Das ist nicht ungewöhnlich aus dem einfachen Grund, dass es immer leicht ist, etwas zu behaupten, wenn man eine Kultur aufbauen will, und das ist auch allen bewusst. Die große Frage stellt sich dann, ob der Chef auch hinter dem steht, was er sagt und gegenüber anderen als besonders wichtig herausstellt. Das ist ein Teil einer positiven Kultur, sonst sieht sich der Chef möglicherweise mit dem Wort »Heuchler« konfrontiert, gemeinsam mit einigen heftigeren Ausdrücken, die mein Agent vermutlich in diesem Buch missbilligen würde. Tatsache ist einfach: Wenn ein Unternehmen etwas auf den Kanälen in den sozialen Medien, auf der Website oder im Marketingmaterial behauptet, das der Realität völlig zuwiderläuft, dann erschafft man damit eine Atmosphäre des Misstrauens. Ich rede dabei nicht von Übertreibungen oder einer Auslegungssache, ich meine offensichtliche Widersprüche.

Zu guter Letzt gibt es Probleme, die von oben nach unten weitergegeben werden. Besonders wenn die Führer des Unternehmens und die leitenden Angestellten glauben, sie kämen damit durch, sich an nichts von dem zu halten, was von den Angestellten weiter unten in der

### »Mein Chef ist eine Katastrophe«

von **Ben Askins**

224 Seiten

Erschienen: November 2025

Redline Verlag

ISBN: 978-3-69046-002-6



Hierarchie erwartet wird. Niemand will natürlich behaupten, dass es keine Vorteile gibt, am oberen Ende der Nahrungskette in einem Unternehmen zu stehen, aber wenn es darum geht, eine Kultur festzulegen, muss auch jeder dahinterstehen oder niemand wird es tun. Das ist wohl das eine und einzige Mal in meinem Leben, dass ich mich mit den US-Marines vergleiche: »Niemand wird zurückgelassen« ist das Motto jeder Unternehmenskultur.

»Unsere Arbeitszeit erfordert stets Respekt«, sagt der CEO, der bei jedem Meeting 15 Minuten zu spät kommt. »Wir sorgen dafür, dass im Urlaub niemand anderen eine Nachricht schickt«, sagt der Chef, der eben eine WhatsApp-Nachricht verschickt hat, um einem Angestellten, der gerade nach Spanien in den Urlaub fährt, »nur schnell mal eine Frage« zu stellen. Beide sagen das Richtige, aber die Bedeutung ihrer Worte ist ihnen entgangen. ♦

**»Das ist wohl das eine und einzige Mal in meinem Leben, dass ich mich mit den US-Marines vergleiche: »Niemand wird zurückgelassen« ist das Motto jeder Unternehmenskultur.«**

*- Ben Askins*



# PETER BECK

## – Shootingstar der Raketenunternehmer

EIN AUSZUG AUS DEM BUCH »WELTRAUMKAPITALISMUS« VON DR. DR. RAINER ZITELMANN



**R**ocket Lab ist lange nicht so bekannt wie SpaceX, ist aber einer der Senkrechtstarter unter den Raketenbauern:

Die Marktkapitalisierung des börsennotierten Unternehmens hat sich in den vergangenen zwei Jahren von 2,7 Milliarden auf etwa 48 Milliarden Dollar etwa verachtzehnfacht. Mit 21 erfolgreichen Raketenstarts (Erfolgsquote 100 Prozent) ist es – wenn auch mit großem Abstand – die Nr. 2 hinter Elon Musks SpaceX (165 Starts). Zum Vergleich: Rocket Lab hat im vergangenen Jahr drei Mal mehr Raketenstarts wie die staatliche europäische Raumfahrtorganisation ESA durchgeführt.

Rocket Lab wurde 2006 von dem 1975 geborenen neuseeländischen Ingenieur Peter Beck gegründet. Sein erstes Fahrrad konstruierte er selbst aus Aluminiumteilen und später versah er seinen Mini mit einem Turbolader. Mit 18 Jahren begann er eine Ausbildung zum Werkzeugmacher und Feinwerktechniker. Beck betrieb Raumfahrttechnik zunächst als Hobby nach Feierabend, und es gelang ihm, diverse Risikokapitalgeber zu überzeugen, sein Freizeitvergnügen zu finanzieren.

#### Alles auf eine Karte gesetzt

Beck hatte kaum Geld, aber er setzte alles auf eine Karte und nahm eine zweite Hypothek auf sein Haus auf: »Ich habe unsere Familie in eine ziemlich ernste finanzielle Lage gebracht. Wenn das schiefgegangen wäre, dann richtig. Meine Frau war eine fantastische Ingenieurin, verzichtete aber darauf, arbeiten zu gehen, und kümmerte sich stattdessen um die Kinder. Sie hat eine Menge aufgegeben und viel in Kauf genommen, damit ich meinen Traum verwirklichen konnte. Aber so ist das halt: Entweder man glaubt an etwas oder eben nicht.«

Schließlich gelang es ihm – gegen den Widerstand seines Geschäftspartners, der das Unternehmen deshalb verließ – einige kleinere Aufträge des Militärs an Land zu ziehen. Innerhalb nur eines Jahres entwickelte er ein tragbares, raketengestütztes Mini-Drohnen-System zur Echtzeit Luftbild-Aufklärung in Krisensituationen. »So schnell und kostengünstig hat vermutlich seit den 1960er-Jahren kein Rüstungsbetrieb ein Produkt zur Marktreife gebracht«, sagt Ashley Vance, der auch eine bekannte Biografie über Elon Musk geschrieben hat, in seinem Buch »Die Eroberung des Himmels«.

Wie auch bei SpaceX ist die Arbeitsmoral bei Rocket Lab eine ganz andere als bei tradierten Unternehmen oder gar beim Staat. Ein Mitarbeiter berichtet: »Peter trug dir etwas auf, er bat dich einfach, dir etwas anzusehen oder irgendein Teil zu

#### »Weltraumkapitalismus« von Dr. Dr. Rainer Zitelmann

336 Seiten

Erschienen: März 2026

Langen-Müller

ISBN: 978-3-784-43759-0



»Aber so ist das halt: Entweder man glaubt an etwas oder eben nicht.«

– Peter Beck

besorgen. Da ich von einem staatlichen Unternehmen kam, nahm ich mir vor, es in den nächsten zwei oder drei Tagen zu erledigen. Eine dieser Aufgaben bestand darin, jemanden zu finden, der Fallschirme nähen konnte – möglichst in der Nähe. Nach ein paar Stunden erkundigte sich Peter, wie es lief und ich war noch kein Stück weitergekommen. Es war noch ein halber Tag vergangen, da stellte sich heraus, dass

Peter zum Telefon gegriffen und die Sache selbst in die Hand genommen hatte. Er brauchte 30 Minuten. Er hat nichts gesagt oder mich zurechtgewiesen. Aber wenn er etwas erledigen wollte, dann tat er das auch. Und er verschlang die wirklich ganz harten und schwierigen Raketenfachbücher. Es stand immer ein Stapel im Regal. Wenn er mal nicht weiterkam, steckte er gleich wieder die Nase in die Bücher.« ▶





#### »Die beste Kleinrakete aller Zeiten«

Während die ersten drei Starts von SpaceX fehlschlugen, waren die ersten drei Starts von Rocket Lab nahezu perfekt verlaufen. »Kein neues Raketenprogramm hatte jemals so begonnen«, so Vance. »Er hatte die beste Kleinrakete aller Zeiten für 100 Millionen Dollar gebaut und war dabei fast pünktlich fertig geworden.«

Rocket Lab verlegte seinen operativen Hauptsitz in die USA, weil dort bessere Bedingungen für den Zugang zu Kapital, insbesondere zu Risikokapitalgebern, bestehen. Die US-Raumfahrtindustrie bietet zudem direkten Zugang zu den wichtigsten institutionellen Kunden wie der NASA und dem Verteidigungsministerium. Um an solche Aufträge zu kommen, müssen Unternehmen in den USA registriert und ansässig sein. Hinzu kommt, dass die industrielle Infrastruktur und die Zahl spezialisierter Fachkräfte in den USA dem neuseeländischen Markt überlegen sind. Auch

für die spätere Börsennotierung an der Nasdaq war die Verlagerung notwendig.

#### Raketenstarts von Neuseeland

Trotzdem führt Rocket Lab viele Starts von Neuseeland aus durch, weil die geographische Lage der Mahia-Halbinsel sehr günstige Bedingungen bietet. Von dort aus lassen sich insbesondere sonnensynchrone und andere polare Umlaufbahnen effizient erreichen, ohne dass über dicht besiedelte Gebiete geflogen werden muss.

Gleichzeitig sind der Luftraum und der Seerraum rund um Neuseeland vergleichsweise wenig frequentiert, was die Planung und Durchführung von Raketenstarts erheblich erleichtert. Zwar besitzt Rocket Lab inzwischen auch eine Startanlage in den USA (Launch Complex 2 in Virginia), doch für viele kommerzielle Satellitenmissionen bleibt der neuseeländische Standort aufgrund seiner Flexibilität und Effizienz die bevorzugte Wahl.

Wer jemals in den USA gearbeitet hat, weiß, wie einen die Behörden dort mit allen möglichen Vorschriften entnerven können. Vance berichtet, Rocket Lab habe in den USA etwa 4.300 behördliche Auflagen erfüllen müssen, damit die US-Behörden grünes Licht für einen Flug gaben, während in Neuseeland lediglich etwa 40 ähnliche Bestimmungen zu erfüllen waren.

#### Mars im Visier

Was die Kosten anlangt, können Unternehmen wie Rocket Lab nicht mit SpaceX mithalten. Aber sie suchen sich eine Nische, die Experten für profitabel halten.

Für den Weltraumexperten Eugen Reichl ist es darum falsch, allein auf die Startkosten zu schauen: »Ich schaue mit Bewunderung auf die superpräzisen Bahneinschüsse für kleine Spezialnutzlasten bei Rocket Lab. Aber beim Kampf um die niedrigsten Transportpreise in den Orbit kann die Electron von Rocket Lab nicht mithalten. Trotzdem stehen die Kunden bei Peter Becks Raumtransportfirma Schlange, weil es eben noch viele andere Faktoren gibt, die in Rechnung gezogen werden müssen. Zuverlässigkeit beispielsweise, oder den Vorzug auch mit einer Kleinnutzlast als Premium-Kunde behandelt zu werden oder die Erfüllung spezieller Bahnanforderungen und so weiter.«

Peter Beck interessiert sich, so wie Musk, inzwischen auch für den Mars. Sein Unternehmen hat einen Vorschlag zu einer Mars-Sample-Return-Mission unterbreitet. Dabei sollen 30 Proben, die der NASA-Mars-Rover Perseverance bislang gesammelt hat, abgeholt und zur Erde gebracht werden. Die Kosten, die Rocket Lab dafür veranschlagt hat, betragen gerade einmal ein Drittel der Kosten, die die NASA geplant hatte.

Ein anderes Projekt ist eine Mikro-Venussonde, die nach organischen Verbindungen in den Wolken der Venus suchen soll – es wäre die erste private Mission zu einem anderen Planeten. ♦

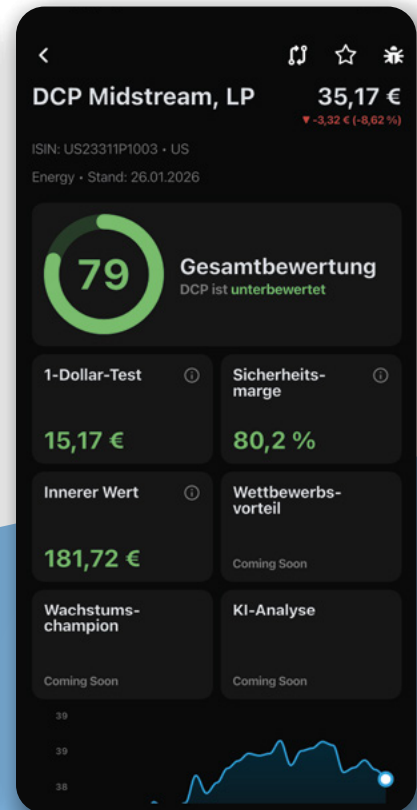
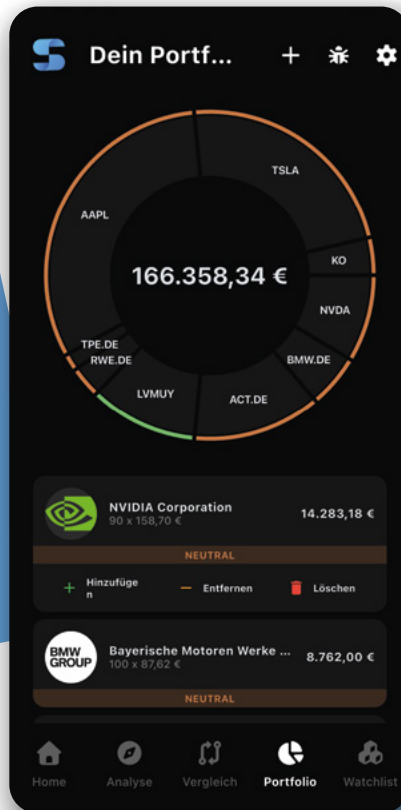
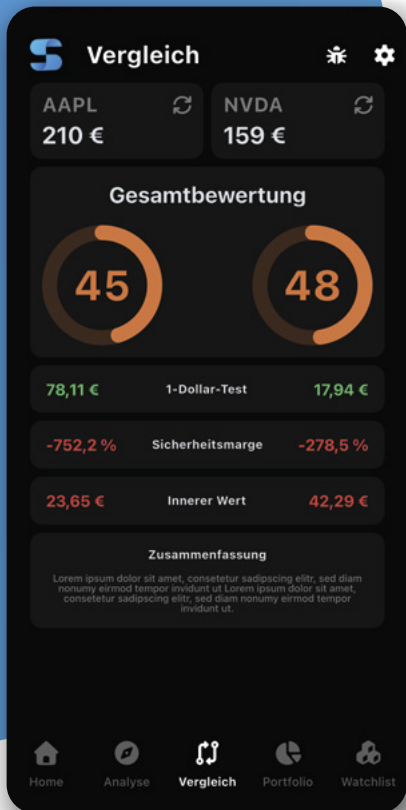
#### Der Autor



**Dr. Dr. Rainer Zitelmann** widmet sich der Reichtumsforschung und Persönlichkeitsmerkmalen erfolgreicher Menschen. Er veröffentlichte 30 Bücher.

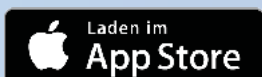
»Trotzdem stehen die Kunden bei Peter Becks Raumtransportfirma Schlange, weil es eben noch viele andere Faktoren gibt, die in Rechnung gezogen werden müssen.«

**– Eugen Reichl**



# Aktien analysieren wie Warren Buffett. Auf Knopfdruck.

App kostenlos downloaden!



weitere Informationen unter:  
[www.stockanalyzer.eu](http://www.stockanalyzer.eu)



DOKU / REPORTAGE



Amazon Prime

**Staffel 4: BERATER – Leben auf der Überholspur**

Die Serie begleitet echte Berater in ihrer Berufs- und Lebenswirklichkeit. Alle Branchen sind vertreten: Immobilien, Finanzen, Marketing, Automobil, Fitness. Unterhaltung auf hohem Niveau, Spannung und Lernmomente zeichnen dieses Format aus.



Amazon Prime

**Staffel 2: Wissen**

Wie funktioniert unsere Wirtschaft? Von der Erfindung des Fließbands bis zu den modernen Tech-Giganten. In fünf Folgen geht es um Effizienz, Gold als Währung, Krisenmanager, neue Vertriebswege und seltene Rohstoffe. Ein Blick auf die wichtigsten Bausteine der modernen Wirtschaft.



Amazon Prime

**Staffel 1: Deutschland, deine Unternehmer**

Die Serie zeigt Gründer, die mit ihren Unternehmen den Alltag vieler Menschen beeinflussen haben. Die Serie gibt spannende Einblicke in die Anfänge und in die Unternehmerpersönlichkeiten der Protagonisten.

TALK



Fr, 12.02.

**Experte: Übergewicht schadet deutschen Unternehmen**

**Jan Fricke**, Inhaber von Jan Fricke Consulting, ist zu Gast im *wirtschaft tv* Talk. Im Gespräch mit Chefanchor Sascha Oliver Martin erklärt der Experte, welches Risiko von Übergewicht ausgeht – nicht nur für die eigene Gesundheit, ...

NEWS



Fr, 06.02.

**BND: Moskaus Militärausgaben höher als dargestellt**

Russland hat deutlich höhere Ausgaben für Krieg und Militär, als es die letzten Jahre ausgewiesen hat. Das zeigen Zahlen aus einer Analyse, die der Bundesnachrichtendienst (BND) jetzt veröffentlicht hat. Demnach ist der Verteidigungshaushalt ...



Di, 10.02.

**Ukraine hängt russische Wirtschaft ab**

Trotz russischer Angriffe auf die Energieinfrastruktur prognostiziert das Wiener Institut für internationale Wirtschaftsvergleiche (WIIW) für die Ukraine 2026 ein Wachstum von 2,5 Prozent. Das berichtet das Handelsblatt. Damit liegt die Prognose über dem Doppelten des angenommenen Wirtschaftswachstums von Russland mit ...

Mi, 11.02.

**Autoindustrie: Aktuelle Lage weiter verschlechtert**

Die deutsche Autoindustrie beurteilt ihre Lage noch schlechter als im Dezember. Im Geschäftsklimaindex wird die aktuelle Situation der Branche um 2,5 Punkte negativer bewertet als in der vorigen Umfrage. Immerhin sieht sie etwas weniger pessimistisch in die Zukunft. Die Geschäftserwartungen insgesamt ...



Mo, 08.01.

**Expertin: »Die Wissenslücke bei Edelmetallen ist erschreckend«**

**Heyla Akgül**, Chief Sales Director von SWM und Gründerin von Heyla Edelmetalle, ist zu Gast im *wirtschaft tv* Talk. Im Gespräch mit Chefanchor Sascha Oliver Martin erklärt die Expertin, worauf es beim Edelmetall-Investment ankommt und ...

NEWS



Mo, 09.02.

**PayPal-Chef muss wegen schlechter Zahlen gehen**

Der US-Zahlungsdienstleister PayPal tauscht nach einem schwachen Quartal und einem verfehlten Ausblick den Chef aus. An die Stelle von Alex Chris tritt auf Geheiß des Verwaltungsrates ab März der bisherige HP Inc-Chef Enrique Lores, wie der ...

Di, 10.02.

**Bundesbank soll Gold aus USA zurückholen**

Wegen der unberechenbaren Politik von US-Präsident Donald Trump fordert der Bund der Steuerzahler jetzt, die deutschen Goldreserven so bald wie möglich aus den USA nach Deutschland zu holen. Das sagte Michael Jäger, Vizepräsident des Bundes der Steuerzahler ...

BÖRSE



Di, 02.02.

**Schwäche in der Stahlproduktion**

Die deutsche Stahlproduktion hatte im letzten Jahr mit einer sehr geringen Nachfrage zu kämpfen und auch die immer höher werdenden Kosten und geopolitische Einflüsse machen der Branche zu schaffen. Wie es währenddessen in China mit der Stahlproduktion ...

Do, 05.02.

**Experte: Edelmetalle profitieren von US-Politik**

Trumps Zoll-Politik verunsichern weltweit immer mehr Menschen. Der US-Dollar scheint nicht mehr so sicher wie vor einigen Jahren. Die Folge: Immer mehr Anleger flüchten sich in Edelmetalle. **Dr. Franz Hölzl**, Vorstand von Auvesta Edelmetalle, ...

**Nichts mehr verpassen!**

Die aktuellsten Videos zu den Themen Wirtschaft, Unternehmen, Börse, Erfolg und Lifestyle jetzt wöchentlich als Übersicht.

Hier geht es zur Website:



Besuche uns auch auf unseren Social-Media-Kanälen



Moment  
Mal!



Erfolg

**Vor 150 Jahren  
veränderte ein  
Anruf die Welt:  
Wie Alexander Graham  
Bell den Grundstein für  
die globale Kommuni-  
kation legte**

Am 14. Februar 1876 stellte Alexander Graham Bell erstmals ein praktisch nutzbares Telefon vor und setzte damit einen Wendepunkt in der Geschichte der Kommunikation. Was mit einem vergleichsweise einfachen technischen Prinzip begann, entwickelte sich zu einer Innovation, die Wirtschaft, Gesellschaft und Unternehmertum grundlegend veränderte.

Bell, der sich ursprünglich mit Sprachakustik und Hörhilfen beschäftigte, gelang es, Schallwellen in elektrische Signale umzuwandeln und diese über Leitungen zu übertragen. Der berühmte erste Satz – »Mr. Watson, come here, I want to see you« – markierte nicht nur eine technische Premiere, sondern den Beginn einer neuen Ära: Kommunikation war erstmals ortsunabhängig in Echtzeit möglich.

Für die Wirtschaft des späten 19. Jahrhunderts war das Telefon ein Katalysator. Für Unternehmer bedeutete das einen radikalen Machtgewinn: Planung, Koordination ...

Mehr von diesem Beitrag lesen Sie auf [founders-magazin.de](http://founders-magazin.de)

Bild: iMAGO / Gemini Collection



**Das Prinzip der Selbstverantwortung**

von Reinhard K. Sprenger  
260 Seiten, erscheint: Februar 2026  
Campus Verlag, ISBN: 978-3-593-52180-0

Eigeninitiative ist gefragt – das gilt nicht nur für das Privatleben, sondern auch für den Job. Deutschlands meistgelesener Managementautor Reinhard K. Sprenger zeigt, was Manager tun können, damit ihre Mitarbeiter Verantwortung übernehmen, initiativ werden und Kreativität und Leistungsfreude entfalten.

**Konzentriert, fokussiert, erfolgreich!**

von Jens Newerla  
176 Seiten, erschienen: Februar 2026  
GABAL Verlag, ISBN: 978-3-967-39276-0

Jens Newerla zeigt, wie man mit einfachen Übungen das Gehirn fit hält. Neben Fokusübungen, die das Herzstück des Buchs ausmachen, erfährt man, was man tun kann, um für eine gute Arbeitsumgebung zu sorgen, warum Stress auch positive Effekte haben kann, und welche Strategien helfen, die Konzentration im Berufsalltag nachhaltig zu steigern.



**Machtgebiete**

von Anna Sophie Herken, Christina Sontheim-Leven und Bettina Weiguny  
248 Seiten, erschienen: September 2025  
Campus Verlag, ISBN: 978-3-593-52093-3

Von blöden Sprüchen über gezielte Fiesheit bis zu männlichen Allianzen: Wie kann es sein, dass Frauen es ganz nach oben schaffen und dabei auch heute noch Unglaubliches erleben müssen? Anna Sophie Herken, Christina Sontheim-Leven und Bettina Weiguny berichten, wie Topmanagerinnen sich behaupten können.

**Schluss mit dem Büro! Oder doch nicht?**

von Florian Kunze  
216 Seiten, erschienen: November 2025  
Haufe, ISBN: 978-3-689-51066-4

Prof. Florian Kunze beschreibt, wie flexible Arbeitsmodelle funktionieren. Anhand von Beispielen und wissenschaftlicher Erkenntnisse zeigt er die Chancen flexibler Arbeitsmodelle auf, verschweigt aber auch nicht die Herausforderungen und Risiken. Denn hinter der scheinbar grenzenlosen Freiheit verbirgt sich ein komplexes Spannungsfeld.



**Verkauf dich hoch!**

von André May  
300 Seiten, erscheint: Februar 2026  
ForwardVerlag, ISBN: 978-3-987-55184-0

Dieses Buch von André May zeigt dir, wie richtig gutes Verkaufen funktioniert: klar, systematisch, mit Energie und Konsequenz. Du lernst, wie Top-Verkäufer denken, wie du Menschen für dich gewinnst, Vertrauen und Beziehungen aufbaust und Abschlüsse erzielst – ohne Druck oder flaches Hardselling.

Cover: Campus Verlag, GABAL Verlag, Campus Verlag, Haufe, ForwardVerlag

Jetzt bei  
**amazon**  
**prime video**  
streamen!

**w** *wirtschaft tv*  
**wissen**

Die Doku-Reihe rund um  
das Thema Wirtschaft

EINE PRODUKTION VON WIRTSCHAFT TV

PRODUZENT JULIEN BACKHAUS, REDAKTION MORITZ NEUBRONNER, KAMERA UND TON MATHIAS BINDER,  
SCHNITT UND POSTPRODUKTION MORITZ NEUBRONNER, SPRECHER SASCHA OLIVER MARTIN