

DIE GRÜNDER-ELITE MAGAZIN

# founders

Deutschland, Österreich, Schweiz

Ausgabe 67

## SABINE VOTTELER

Neues Jahr, neues  
**Ich** – Platz für  
Veränderung und  
**Wachstum**

## OLIVER SCHWARTZ

**2025:** Mit echter  
**KI**-Strategie das  
Team inspirieren

**Sabine Finkmann** über das  
Geheimnis erfolgreichen Recruitings

# TALENTEN auf der SPUR



## MARTIN LIMBECK

Warum Unter-  
nehmertum wie  
eine **Gipfel-  
besteigung** ist

## T. ANDRÉ SOLA

Fokus auf **Staffing:**  
So meistert die Branche  
den Fachkräftemangel

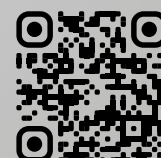


# ERFOLG wird bei uns großgeschrieben. Umwelt aber auch: Das ePaper

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.





Anna Seifert  
Redakteurin

## Editorial

# Auf ein Neues?

## Was 2025 für Unternehmer bereithält

Das Jahr 2024 – für viele begann es hoffnungsvoll, endete jedoch ernüchternd. »Die Unternehmen sehen im Moment keine Hinweise für einen wirtschaftlichen Aufschwung«, stellte Klaus Wohlrabe angesichts der jüngsten ifo Konjunkturumfrage fest. Neben politischen Unsicherheiten wurde auch der Fachkräftemangel zu einer immer stärkeren Belastung. Doch woran zeigt sich, wer wirklich ins Unternehmen passt? Diese Frage steht im Mittelpunkt unseres Cover-Interviews mit der Wirtschaftsprofilerin Sabine Finkmann. Mit uns hat sie über die Risiken von Fehlentscheidungen und die Bedeutung von Fähigkeiten gesprochen. Vor allem in Bereichen, die zusehends von Künstlicher Intelligenz geprägt sein werden, könnten nun andere Talente gefragt sein; erklärt auch der Recruitingexperte T. André Sola. Er berichtet, welche Perspektiven sich hieraus für das Staffing ergeben. Den möglichen Auswirkungen der KI auf die Arbeitswelt widmen wir uns auch in einem zweiten Text: In diesem erfahren Sie, warum Oliver Schwartz die KI-Strategie zur Chefsache erklärt hat.

Weitergehen oder umkehren, wenn das Ziel in Sicht, der Weg dahin jedoch beschwerlich ist? Diese Entscheidung musste Martin Limbeck 2024 treffen. Welche Parallelen er zwischen der Führung eines Unternehmens und einer Gipfelbesteigung sieht, erläutert er in seinem Gastbeitrag. Ein neues Jahr ist auch die Zeit der guten Vorsätze – doch sie umzusetzen, wird oft zur Herausforderung. Wie es gelingen kann, die eigenen Ziele dennoch zu erreichen – damit hat sich die Unternehmensgründerin Sabine Votteler beschäftigt. Doch wie viel Ehrgeiz braucht es, um ein Unternehmen voranzubringen, und wann wird der erwartete Gewinn zur Gefahr? Dieser Frage geht Chiara Hartmann nach – und Prof. Dr. Jörg Kupjetz verrät in seiner Kolumne, warum das Ausbrechen aus Routinen ab und an zu einem Erkenntnisgewinn beitragen kann.

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht  
Anna Seifert  
Redakteurin

### Impressum

#### founders Magazin

**Redaktion/Verlag** BACKHAUS Verlag GmbH ist ein Unternehmen der Backhaus Mediengruppe Holding GmbH, Geschäftsführender Gesellschafter Julien Backhaus

#### Redaktion

Anna Seifert, Martina Karaczko, Lea Trägenap  
redaktion@backhausverlag.de

#### Layout und Gestaltung

**Objektleitung:** Judith Iben  
**Grafik:** Christina Meyer, Judith Iben, Stefanie Schulz  
magazine@backhausverlag.de

#### Onlineredaktion

verwaltung@backhausverlag.de

#### Herausgeber, Verleger:

Julien Backhaus

#### Anschrift:

Zum Flugplatz 44 | D-27356 Rotenburg  
Telefon: (0 42 68) 9 53 04 91  
E-Mail: info@backhausverlag.de  
www.backhausverlag.de

#### Alle Rechte vorbehalten

**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.

# INHALT

## NR. 67

### ERFOLG

- 06 Talenten auf der Spur:  
Das Geheimnis erfolgreichen  
Recruitings**  
Sabine Finkmann im Interview
- 14 Neues Jahr, neues Ich  
– Platz für Veränderung  
und Wachstum**  
Sabine Votteler

### EINSTELLUNG

- 10 Steile Pfade, klare Ziele:  
Warum Unternehmertum wie  
eine Gipfelbesteigung ist**  
Martin Limbeck
- 22 Mehr ist nie genug  
– der Preis der Gier**  
Chiara Hartmann

#### Steile Pfade, klare Ziele

Martin Limbeck  
Seite 10



»Wahre Stärke liegt nicht im Wissen, sondern in der Fähigkeit, Menschen wirklich zu erkennen.«

– Sabine Finkmann

#### Talenten auf der Spur

Sabine Finkmann im Interview  
Seite 06

## WISSEN

**16 Fokus auf Staffing:  
So meistert die Branche den  
Fachkräftemangel**  
T. André Sola

**20 2025: Mit echter KI-Strategie  
das Team inspirieren**  
Oliver Schwartz

## LEBEN

**25 »Der unsichtbare Dritte«**  
Kolumne von  
Prof. Dr. Jörg Kupjetz

»Wenn du wirklich etwas ändern willst,  
musst du bei dir selbst anfangen.«

– Sabine Votteler

## BUCHTIPPS

**Alle Seite 27**

**Bye Bye, Toxic Leader**  
Joanne Glinka

**Day-Trading Attention**  
Gary Vaynerchuk

**Der gute Einfluss**  
Zoe Chance

**Escape and Arrive**  
Taylor und Anika Schweigert

**Unvernünftige Gastfreundschaft**  
Will Guidara

### Neues Jahr, neues Ich

Sabine Votteler  
Seite 4

## BEST OF WEB

**26 Zarou, Reif und Co.:**  
**Wie Influencer ihr Geld  
verdienen**



**Sabine Finkmann** ist Wirtschaftsprofilerin mit über 15 Jahren Erfahrung in der Analyse menschlichen Verhaltens und der Optimierung von Personalentscheidungen.



# Talenten auf der Spur: Das Geheimnis **erfolgreichen** Recruitings

**I**m Wettbewerb um die besten Talente sehen Unternehmer immer größeren Herausforderungen entgegen. Denn nicht nur die Suche nach qualifizierten Fachkräften gestaltet sich zunehmend schwierig – auch eine junge Generation mit neuen Erwartungen verändert die Arbeitswelt rasant. Eine Bewährungsprobe, die Unternehmer aber mit dem richtigen Team bestehen können – so sieht es auch die Wirtschaftsprofilerin Sabine Finkmann. »Wahre Stärke liegt nicht im Wissen, sondern in der Fähigkeit, Menschen wirklich zu erkennen«, lautet ihr Credo. Warum dafür der Blick hinter die Fassade eines perfekt erscheinenden Lebenslaufs unverzichtbar ist, hat sie uns im Interview erläutert.

**Frau Finkmann, Unternehmern scheint es zusehends schwer zu fallen, geeignete Fachkräfte zu finden. Aber warum ist das eigentlich so?**

Die Gründe sind vielschichtig. Zum einen haben wir den demografischen Wandel: Eine alternde Gesellschaft bedeutet weniger Nachwuchs auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig steigen durch die Digitalisierung die Anforderungen und die Ansprüche an die Arbeitskräfte, besonders in Bezug auf Flexibilität, digitale Kompetenz und interkulturelle Fähigkeiten. Unternehmen suchen nicht mehr nur Fachkräfte, sondern Talente, die flexibel, innovativ und interdisziplinär denken können.

Ein weiterer Punkt ist der Wertewandel in der Gesellschaft.

Vor allem jüngere Generationen legen zunehmend Wert auf Work-Life-Balance, Sinnhaftigkeit im Beruf und Entwicklungsmöglichkeiten. Unternehmen, die dies nicht aktiv in ihre Unternehmenskultur einbauen, verlieren im Wettstreit um die besten Köpfe.

Für CEOs und Entscheider ist es deshalb essenziell, nicht nur auf die klassischen Stellschrauben wie Gehalt oder Benefits zu setzen, sondern die Arbeitsumgebung und Führungskultur so zu gestalten, dass Talente sich langfristig entwickeln und entfalten können, um hohe Fluktuation und dadurch entstehende Kosten zu vermeiden.

**Was können Führungskräfte tun, damit solche wirtschaftspolitischen Herausforderungen das eigene Unternehmen möglichst wenig belasten?**

Führungskräfte sollten zunächst ihre Personalstrategie überdenken und langfristig anpassen. Es beginnt mit der Frage:

»Wahre Stärke liegt nicht im Wissen, sondern in der Fähigkeit, Menschen wirklich zu erkennen.«

– Sabine Finkmann

Haben wir eine Unternehmenskultur, die Talente anzieht und bindet?

Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, flexibel, strategisch und gleichzeitig menschlich zu handeln. Wie attraktiv ist mein Unternehmen also wirklich? Attraktivität definiert sich heute nicht mehr nur über das Gehalt, sondern über Themen wie Flexibilität, New Work, Weiterentwicklung und ein modernes Arbeitsumfeld.

Ein guter und wirksamer Hebel ist die Investition in Menschenkenntnis und eine gezielte Teamentwicklung. Als Führungskraft sollten Sie lernen, die Stärken, Schwächen, die Motivationen und Potenziale Ihrer Mitarbeiter zu erkennen. Damit können Sie nicht nur Konflikte entschärfen, sondern auch Talente gezielt fördern und neue Potenziale im Unternehmen erschließen. Zudem sollten Führungskräfte den Mut haben, traditionelle Recruiting- und Führungsprozesse zu hinterfragen. Durch Wirtschaftsprofiling können Sie beispielsweise sicherstellen, dass neue Mitarbeiter nicht nur fachlich, sondern auch kulturell und persönlich zu Ihrem Unternehmen passen. Dies minimiert das Risiko von Fehlentscheidungen und Fehlbesetzungen, denn diese können erhebliche finanzielle und nicht-finanzielle Schäden für Unternehmen verursachen – beispielsweise

durch finanzielle Schäden, Rekrutierungskosten, Abfindungen, Produktivitätsverluste, entgangene Gewinne und Kosten für Schadensbegrenzung. Sie können aber auch Reputationsschäden und eine höhere Fluktuation verursachen.

Laut einer Studie von Gallup können Fehlbesetzungen bis zu 150 Prozent des Jahresgehalts der betreffenden Position kosten, wenn man alle direkten und indirekten Kosten einbezieht. Eine Untersuchung von Korn Ferry ergab, dass die Kosten für eine Fehlbesetzung auf einer Führungsposition bis zu 2,7 Millionen US-Dollar betragen können, wenn man die Auswirkungen auf das gesamte Unternehmen berücksichtigt.

Ein bekanntes Unternehmen, das einst Marktführer im Bereich Fotografie war, erlitt erhebliche Verluste aufgrund von Fehlentscheidungen im Management. Trotz seiner dominanten Position auf dem Markt für analoge Fotografie versäumte das Unternehmen, sich rechtzeitig an die digitale Revolution anzupassen. Das Management unterschätzte die Bedeutung und das Potenzial der digitalen Fotografie und hielt zu lange an traditionellen Geschäftsmodellen fest. Diese strategischen Fehlentscheidungen führten schließlich zu einem massiven Verlust an Marktanteilen, Umsatzrückgängen und letztendlich zur Insolvenz. ▶





Um diese weitreichenden Folgen zu vermeiden, benötigt es eine offene Kommunikation, flexible Arbeitsmodelle und gezielte Weiterbildungsprogramme. Hinzu kommt die Fähigkeit, Menschen nicht nur anhand von Lebensläufen und Fachkenntnissen zu beurteilen, sondern auch ihre Persönlichkeit, Werte, Potentiale und Motivationen zu erkennen und zu verstehen. Durch ein tiefgehendes Verständnis von Menschen, ihren Werten, Motiven und ihren Potenzialen – beispielsweise durch Wirtschaftspröfiling – können Fehlbesetzungen vermieden werden.

**Als Wirtschaftspröfiling unterstützen Sie Menschen dabei, ihre beruflichen Potenziale zu entfalten. Viele kennen »Pröfiling« aber eher aus dem Krimi – besteht hier nur eine Namensähnlichkeit oder gibt es tatsächlich Überschneidungen?** Es gibt tatsächlich Überschneidungen! Während Kriminalpröfiling Verhaltensmuster von Straftätern analysieren, konzentriert sich das Wirtschaftspröfiling auf die Analyse von Persönlichkeitsmerkmalen, Verhaltensweisen und Potenzialen von Individuen im privaten und beruflichen Kontext. In der Wirtschaft ist das Ziel, durch fundierte Menschenkenntnis optimale Personalentscheidungen zu treffen und die Entwicklung von Mitarbeitern zu fördern. Dabei kommen wissenschaftlich fundierte

Methoden wie die Humanmorphologie, die Mimikresonanz, sowie Persönlichkeits- und Potentialanalysen zum Einsatz. Diese Verfahren erlauben es, Menschen ganzheitlich zu betrachten und verlässliche Empfehlungen zu geben.

Die Parallele liegt in der Analyse von Mustern und Verhaltensweisen: Während ein Pröfiling im Krimi psychologische und oft kriminelle Muster entschlüsselt, analysieren wir im Wirtschaftspröfiling menschliche Eigenschaften, Werte, Motivationen und Potenziale. Der Fokus liegt dabei nicht auf Tätern, sondern auf Talenten. Als Wirtschaftspröfiling helfen wir Unternehmen und Führungskräften, die Persönlichkeit hinter einem Lebenslauf zu verstehen. Ein Lebenslauf verrät uns Fakten, aber keine Emotionen, Werte, Neigungen oder Konfliktpotenziale. Hier kommt die Menschenkenntnis ins Spiel: Mit Methoden wie der Humanmorphologie, der Mimikresonanz und der Persönlichkeitsanalyse können wir erkennen, ob ein Kandidat nicht nur den Anforderungen für eine Stelle entspricht, sondern auch zum Team und zur Unternehmenskultur passt.

Dieser Ansatz minimiert Risiken und eröffnet gleichzeitig Möglichkeiten: Es wird sichtbar, welche Talente oft unentdeckt

bleiben oder wie sich Mitarbeiter weiterentwickeln können, um langfristig zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Ziel ist es, durch präzises Beobachten und Verstehen die besten Matches zwischen Menschen und Positionen zu finden. Dies gilt sowohl bei der Besetzung vakanter Stellen als auch in der Konfliktprävention.

**Wie lassen sich die Fähigkeiten, Potenziale, aber vielleicht auch die Grenzen Ihres Gegenübers konkret »ermitteln«? Gibt es überhaupt ein standardisiertes Vorgehen?** Es gibt Leitlinien, aber kein striktes, standardisiertes Verfahren – und das ist entscheidend. Denn jeder Mensch ist einzigartig und verdient eine individuelle Betrachtung. Jede Analyse eines Menschen startet immer wieder bei Null.

Die Analyse beginnt oft mit einer ausführlichen Beobachtung, sei es durch Gespräche, Körpersprache, Mimik, Fotos oder als Live-Analyse. Ergänzend kommen Werkzeuge wie Mikroexpressionen, die Nutzung von Persönlichkeitsmodellen und physiognomischen Methoden zum Einsatz.

Wichtig ist ein ganzheitlicher Ansatz, der den Menschen in seiner Gesamtheit erfasst und nicht auf einzelne Merkmale reduziert. Durch die Analyse und das Übersetzen von Gesichtsmarkmalen sowie weiteren objektivierbaren Hinweisen können bestimmte Charaktereigenschaften, Stärken oder auch Herausforderungen sichtbar gemacht werden. Letztlich geht es darum, Menschen nicht in Schubladen zu stecken, sondern ihr individuelles Potenzial und mögliche Begrenzungen sichtbar zu machen.

Ein Beispiel: Die Humanmorphologie etwa analysiert Gesichtszüge und physiognomische Merkmale, um Rückschlüsse auf Persönlichkeitsmerkmale zu ziehen. Ergänzt wird dies durch die Mimikresonanz, bei

»Wichtig ist ein ganzheitlicher Ansatz, der den Menschen in seiner Gesamtheit erfasst und nicht auf einzelne Merkmale reduziert.«

– Sabine Finkmann

der Mikroexpressionen erkannt werden, die oft unbewusst bleiben. So kann ich nicht nur Aussagen über Charaktereigenschaften treffen, sondern auch erkennen, wie jemand in Stresssituationen reagiert oder mit Konflikten umgeht. Dieser Ansatz wird durch Gespräche und gezielte Fragestellungen ergänzt. Ziel ist es, ein individuelles Profil zu erstellen, das Führungskräften hilft, fundierte Entscheidungen zu treffen – sei es im Recruiting, bei der Teamentwicklung oder in Verhandlungen.

**Ihre Tätigkeit bietet Ihnen detaillierte Einblicke in unternehmerische Abläufe. Was sind typische Fehler, die Unternehmen beim Recruiting unterlaufen – und welche Folgen können diese nach sich ziehen?**

Ein häufig unterschätzter Fehler ist, dass Unternehmen Recruiting oft als rein funktionale Aufgabe betrachten. Es geht jedoch nicht nur darum, eine Position schnell zu besetzen, sondern vielmehr darum, die richtige Person zu finden – sowohl fachlich, als auch menschlich.

Viele Unternehmen setzen zu stark auf Lebensläufe, Abschlussnoten und Erfahrungen, während die Persönlichkeit, Werte und emotionale Intelligenz des Kandidaten vernachlässigt werden. Die sich daraus ergebenden Folge können höhere Kosten durch Nachbesetzungen, Produktivitätsverluste und eine schleichende Demotivation im Team sein. Ein weiterer Fehler ist die mangelnde Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch sowie standardisierte Fragen oder unzureichende Zeit für das Kennenlernen. Dies führt dazu, dass wichtige Informationen zu den Kandidaten übersehen werden.

**Von der ersten Kontaktaufnahme bis zur Vertragsunterzeichnung: Die Recruiting-Prozesse sind heute andere als noch vor zehn Jahren. Was hat sich konkret verändert und wie bewerten Sie diesen Wandel?**

Die Digitalisierung hat die Recruiting-Landschaft revolutioniert und grundlegend verändert. Früher wurden Stellenanzeigen vor allem in Printmedien veröffentlicht; heute dominieren Online-Plattformen, Social Media, Video-Interviews und KI-basierte Matching-Tools. Diese Entwicklungen haben die Bewerbungsprozesse deutlich beschleunigt und sind schneller und datengetriebener geworden.

Allerdings hat die Digitalisierung auch Schattenseiten, denn die menschliche Komponente, der persönliche Kontakt, der für das Verständnis von Werten, Kultur und Emotionen essenziell ist, wird oft vernachlässigt. Durch den Einsatz dieser Technologien steigen zwar Effizienz, Tempo und Reichweite, aber die Gefahr, Menschen auf Algorithmen zu reduzieren, wächst. Deshalb ist es wichtiger denn

»Die Welt des Wirtschaftsprofilings zeigt uns, dass der Schlüssel zum Erfolg nicht allein in Zahlen oder Technologien liegt, sondern im tiefen Verständnis für den Menschen.«

– Sabine Finkmann

je, digitale Tools mit einem empathischen und tiefen Menschenverständnis zu kombinieren. Letztlich ist der persönliche Eindruck im direkten Gespräch durch nichts zu ersetzen.

**Die KI hat das Potenzial, die Arbeitswelt grundlegend zu verändern. Welche Auswirkungen könnte die Entwicklung auf das Profiling haben – welche Fähigkeiten oder Persönlichkeitstypen werden in Zukunft gefragt sein?**

Eine KI ist ein großartiges Werkzeug, um Daten zu analysieren, Muster zu erkennen und Prozesse zu automatisieren. Sie wird die Analyse im Profiling enorm beschleunigen und ist ein wertvolles Hilfsmittel, kann aber niemals die Intuition und emotionale Intelligenz eines erfahrenen Profilers ersetzen.

Zukünftige Talente müssen anpassungsfähig, kommunikativ und teamfähig sein

– Eigenschaften, die eine Maschine nicht reproduzieren kann. Gerade in einer technisierten Welt sind Soft Skills wie Empathie, Kommunikationsfähigkeit und Menschenkenntnis entscheidend.

Profiling wird sich weiterentwickeln und stärker auf die Synergie zwischen Technologie und Mensch setzen – mit dem Ziel, die menschliche Komponente in der Arbeitswelt zu stärken, nicht zu ersetzen. Die Welt des Wirtschaftsprofilings zeigt uns, dass der Schlüssel zum Erfolg nicht allein in Zahlen oder Technologien zu finden ist, sondern im tiefen Verständnis für den Menschen. Jede Einstellung, jede Entscheidung und jede Begegnung bietet die Chance, Potenziale zu entdecken und gezielt zu fördern. Wenn wir lernen, Menschen wirklich zu erkennen, können wir nicht nur Unternehmen erfolgreicher machen, sondern auch Karrieren und Leben positiv beeinflussen. ♦ AS (L)





# Steile Pfade, klare Ziele:

## Warum Unternehmertum wie eine Gipfelbesteigung ist

EIN GASTBEITRAG VON MARTIN LIMBECK

**W**as Bergbesteigungen und Business gemeinsam haben? Einfach eine ganze Menge. Den meisten Unternehmern dürfte klar sein, dass der Weg zum Gipfel kein Spaziergang ist. Vielmehr ist der Weg gespickt mit Herausforderungen und Hürden, die dich ins Schwitzen bringen, während die immer dünnere Höhenluft an deinen Kräften zehrt. Für die Gipfeltour gilt genauso wie im Business: Wer sich auf den Weg macht, braucht eine klare Vision, eine Strategie beziehungsweise Route, Durchhaltevermögen – und auch die Fähigkeit, in herausfordernden Momenten kluge Entscheidungen zu treffen.

Diese Metapher liegt mir persönlich am Herzen: 2017 habe ich zum ersten Mal auf dem Gipfel des Kilimandscharo gestanden, Afrikas höchstem Berg. Und Anfang November 2024 durfte ich dieses Abenteuer erneut erleben; dieses Mal als Leiter einer Gruppe von Unternehmern, die ich alle im Rahmen meiner Gipfelstürmer Mentorings begleite. Die Gedanken, die ich dabei zum Thema Unternehmertum auch für mich mitgenommen habe, möchte ich in diesem Beitrag mit euch teilen. Ihr werdet unter anderem erfahren, wie wichtig es ist, ein individuelles Tempo zu finden, die Bedeutung von guter Planung und Vertrauen in dein Team – und wieso es nicht immer nur um den Gipfel geht, sondern auch um den Weg dorthin.

### Weitsichtige Planungen und ungeahnte Schicksalsschläge

Ich erinnere mich noch lebhaft an meine erste Kili-Tour 2017. Unter anderem aus dem Grund, dass ich damals mit dem Gedanken gespielt habe, die Sache abzublauen. Etwa weil ich nicht das Fitnesslevel hatte, das ich mir erhofft hatte. Klar wusste ich früh genug, wann das Abenteuer starten sollte. Ich hatte mir vorgenommen,

wandern zu gehen, intensiv zu joggen, Fitnesstraining mit Gewichten zu machen und so weiter. Doch immer wieder kam etwas dazwischen. Ein wichtiger Kundenauftrag, vielversprechende Erstgespräche, ein Meeting mit Anreise am Tag vorher. Und so verschwand ein Trainingstag nach dem nächsten aus meinem Kalender. Bis es irgendwann nur noch wenige Wochen waren – und es mir wie Schuppen von den Augen fiel: »Wenn du jetzt nicht sofort loslegst und einen Trainingsplan machst, wird das mit dem Gipfel wahrscheinlich nichts!« Ich besorgte mir daraufhin eine Trainingsmaske, um die dünne Luft zu simulieren und jogge damit so oft wie möglich joggen.

Der zweite Grund war ein trauriges Erlebnis, an das ich heute noch regelmäßig zurückdenke: Ich war auf dem Weg zu einem

Kundentermin, gemeinsam mit einem Kollegen. Wir fuhren in meinem Wagen, am Steuer saß ein neuer Fahrer, den ich erst kurz zuvor eingestellt hatte. Am Zielort angekommen, fuhr er auf den Parkplatz, half uns noch, unser Gepäck aus dem Kofferraum zu nehmen. Und sackte dann in sich zusammen. Ich weiß noch genau, wie ich den Notruf wählte, erste Hilfe leistete – und wie unfassbar lange es gedauert hat, bis der Krankenwagen endlich eintraf. Leider verstarb der Mann wenige Tage später, ohne das Bewusstsein wiedererlangt zu haben. Ein Hirnschlag; aus heiterem Himmel. Mich hat das sehr mitgenommen und ich überlegte, die Tour nach Tansania abzusagen. Ich sprach mit meinem Freund Steve darüber, der den Aufstieg auch leiten sollte. Und er stellte mir die entscheidende Frage: »Was hat das mit dir zu tun?« ▶

»Wenn du jetzt nicht sofort loslegst und einen Trainingsplan machst, wird das mit dem Gipfel wahrscheinlich nichts!«





»Ziele sind wichtig, keine Frage. Doch das Leben belohnt nicht nur den, der es bis ganz nach oben schafft. Sondern auch den, der sich Herausforderungen stellt und Grenzen erkennt.«

Dafür bin ich ihm rückblickend extrem dankbar. Wenn ich damals etwas gelernt habe, dann das: Es wird nicht immer alles nach Plan laufen. Das Leben grätscht dir dazwischen, positiv wie negativ. Auch im Business kann es dir passieren, dass du dich verkalkulierst, ein Investment platzt, plötzlich dein wichtigster Kunde wegbricht – oder etwas wie die Corona-Pandemie um die Ecke kommt und einfach mal dein komplettes Geschäftsmodell platt macht. Willst du deswegen alles hinschmeißen? Oder stattdessen die Ärmel hochkrempeln, weitermachen und daran wachsen?

### Der Weg ist das Ziel

Was ich auf meiner zweiten Tour im November 2024 gelernt habe? Dass es auch gar nicht immer darum geht, den Gipfel zu erreichen. Manchmal ist auch der Weg

das Ziel. Denn es kann sogar trotz besser Vorbereitung passieren, dass dir das Leben Grenzen setzt. Und das ist in Ordnung. Einer der Unternehmer in meiner Gruppe bekam die Höhenkrankheit. Obwohl wir den Aufstieg langsam angegangen sind, er fit war und vorher trainiert hat. Nicht so last-minute-mäßig wie ich 2017. Trotzdem war die Tour für ihn vorbei. Du musst dann absteigen, alles andere wäre lebensgefährlich.

Für mich war es ein augenöffnender Moment, wie er mit der Situation umgegangen ist. Ich kenne genug Menschen, gerade erfolgreiche Alpinisten, die sich mental regelrecht foltern und fertigmachen würden deswegen. Er hat einfach nur gemeint, dass es dieses Jahr halt noch nicht klappen sollte und dass er es nochmal versuchen

wird in ein oder zwei Jahren. Das fand ich wirklich groß. Denn was bringt es, wenn du dich selbst fertig machst, weil etwas nicht geklappt hat? Du raubst dir damit nur selbst Energie und baust Blockaden auf, die es dir beim nächsten Mal dann noch schwerer machen.

Ziele sind wichtig, keine Frage. Doch das Leben belohnt nicht nur den, der es bis ganz nach oben schafft, sondern auch den, der sich Herausforderungen stellt und Grenzen erkennt. Manchmal ist es mehr wert als der Gipfelaufstieg, wenn du erkennst, dass es nicht sinnvoll ist, weiterzugehen und stattdessen den Rückweg antrittst. Auch bei geschäftlichen Entscheidungen: Wirfst du gutem Geld noch schlechtes hinterher – oder steigst du stattdessen aus einem Geschäft aus, das sich nicht so entwickelt, wie du es dir visualisiert hast?

### Geh in deinem eigenen Tempo

Bestimmt kennst du das Gefühl, wenn scheinbar alle anderen schneller sind als du. Ihre Ideen schneller in die Tat umsetzen, mit ihrem Unternehmen schneller wachsen, schneller Bestleistungen beim Sport erbringen und so weiter. Wenn du ein Wettbewerbstyp wie ich bist, nervt das manchmal ziemlich. Im Gegensatz zu früher bin ich zwar entspannter geworden. Doch wenn ich behaupten würde, dass mich sowas kalt lässt, wäre es glatt gelogen.

Es wird immer Momente geben, da fühlst du dich von anderen überholt, zweifelst, ob du stark genug bist, oder fragst dich, warum du dir das alles antust. Doch genau hier liegt die Herausforderung: Es geht nicht darum, wie schnell du bist oder wer vor dir oben ankommt. Es ist völlig egal, ob du der Erste oder der Letzte am Gipfelkreuz bist.

»Limbeck. Unternehmer.«  
von **Martin Limbeck**  
352 Seiten  
Erschienen: November 2023  
GABAL Verlag  
ISBN: 978-3-96739-153-4



Es geht darum, mit deinen eigenen Gedanken, Zweifeln und Grenzen klarzukommen – und trotzdem weiterzugehen. Auch dann, wenn es nur langsam vorangeht und du Hindernisse auf deinem Weg hast.

### Leadership endet nicht im Basecamp

Wie zu Beginn schon geschrieben, war ich dieses Mal nicht »nur« Teilnehmer, sondern in gewisser Weise auch Anführer unserer Gipfelstürmer-Truppe. Das hat mir auch nochmal die Augen geöffnet in Sachen Unternehmertum: Du musst nicht nur selbst schauen, dass du den Berg hochkommst und dich mit deinen Dämonen im Kopf auseinandersetzen. Sondern du musst auch darauf achten, dass die Gruppe zusammenbleibt, es keinen Stress gibt und die Motivation nicht kippt. Natürlich hatten wir unseren Berg-Guide Livingston und mehrere erfahrene Sherpas an unserer Seite. Trotzdem war es mein Job, auf die Leute aufzupassen. Ich kannte die Teilnehmer zwar schon länger, doch wie heißt es so schön: Du kannst den Leuten nur vor den Kopf gucken. Und du hast vorher vielleicht erlebt, wie sie in einer unternehmerisch herausfordernden Situation reagieren. Doch du weißt nicht, was wohlmöglich am Berg geschieht, wenn es an die Kraftreserven geht und der ein oder andere Nerv

vielleicht blank liegt. Mit anderen Worten: Sei gefasst auf das Unerwartete – und sei für deine Leute da.

Abschließen möchte ich mit einer Geste, die mich sehr bewegt hat: Im Nachhinein habe ich erfahren, dass mein Sohn dem Teilnehmer, der wegen der Höhenkrankheit umkehren musste, einen Stein vom Gipfel des Kilimandscharo mitgebracht hat. Als Zeichen, dass er als Teil der Gruppe dennoch im Geiste dabei gewesen ist. Und als Ansporn, es nochmal zu versuchen. So ein Mindset wünsche ich mir von Unternehmern. Auch, wenn du derjenige bist, dessen Name am Firmeneingang steht – vergiss niemals die Leute, die ebenfalls am großen Ganzen beteiligt sind, im Hintergrund mitwirken und deine Erfolge durch Teamarbeit überhaupt erst möglich machen. ♦

Der Autor



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

»Du musst nicht nur selbst schauen, dass du den Berg hochkommst und dich mit deinen Dämonen im Kopf auseinandersetzen. Sondern du musst auch darauf achten, dass die Gruppe zusammenbleibt [...].«



# Neues Jahr, neues Ich

Platz für Veränderung  
und Wachstum

EIN GASTBEITRAG VON SABINE VOTTELER



**H**and aufs Herz: Bist du wirklich zufrieden mit deinem Leben? Oder schiebst du schon seit Monaten – vielleicht sogar seit Jahren – eine wachsende Unzufriedenheit vor dir her?

Der Jahreswechsel ist der perfekte Zeitpunkt, um dir diese unbequemen Fragen endlich zu stellen: Willst du so weitermachen wie bisher oder bist du bereit, deine Komfortzone zu verlassen und neu zu starten?

## Der Jahresbeginn:

### Die beste Zeit für Veränderungen

Die ruhigen Tage zwischen den Jahren laden dazu ein, das eigene Leben auf den Prüfstand zu stellen und eine ideale Zukunft zu entwerfen. Der erste Januar hat etwas Magisches: Alles scheint möglich. Doch lass mich raten – du fasst Jahr für Jahr Vorsätze, nur um sie wenige Wochen später wieder zu vergessen. Stimmt's?

Damit bist du nicht allein: Rund 40 Prozent der Menschen geben ihre Vorsätze schon Ende Januar auf – weil sie zwar große Ziele haben, aber keine klaren Schritte, um diese umzusetzen.

Dieses Mal kannst du es anders machen! Nutze den Schwung des Neuanfangs, um dich ehrlich zu fragen:

Was brennt dir in deinem Leben unter den Nägeln und hindert dich daran, endlich etwas zu ändern?

### Schlussstriche ziehen und Platz schaffen

Du kannst keinen Neuanfang machen, wenn du weiter alte Muster, Verpflichtungen und Routinen mit dir herumschleppst, die dich ausbremsen. So landest du immer wieder auf denselben Wegen, obwohl du eigentlich etwas Neues willst.

Vielleicht bleibst du in einem Job, der dir keinen Spaß mehr macht, weil du dich

## Die Autorin



**Sabine Votteler** ist Gründerin von Next Level Consulting. Als erfahrene Führungskraft machte sie selbst im Alter von 49 Jahren den Schritt in die Selbständigkeit.

verpflichtet fühlst, den Erwartungen anderer gerecht zu werden. Oder du füllst deine Tage mit Aufgaben, die zwar dringend, aber nicht wichtig sind – und findest nie Zeit für das, was dir wirklich am Herzen liegt.

Hier kommen auch die Dinge ins Spiel, die man aus Gewohnheit oder auch Bequemlichkeit nicht hinterfragt. Zum Beispiel:

Du verbringst deine Wochenenden mit denselben Hobbys, obwohl sie dir längst nicht mehr so viel Freude machen, wie damals, als du damit begonnen hast. Du bleibst in alten Routinen, wie etwa

## »Wenn du wirklich etwas ändern willst, musst du bei dir selbst anfangen.«

nachts zu arbeiten, weil das früher mal cool und produktiv war, obwohl es jetzt nicht mehr zu der von dir gewünschten Balance passt und für deine Zielerreichung auch gar nicht mehr nötig ist. Du hältst an Freundschaften oder sozialen Verpflichtungen fest, die dich emotional auslaugen, nur weil du »das schon immer so gemacht« hast.

Stell dir vor, du entrümpelst nicht nur deinen Schreibtisch, sondern auch deine Gedanken und deinen Kalender. Was kannst du loslassen? Welche Gewohnheiten und Verpflichtungen halten dich zurück?

Ein praktischer Tipp: Schreib eine Liste mit allem, was dich belastet – von unerledigten Aufgaben über toxische Beziehungen bis hin zu unnötigem Ballast im Alltag. Dann frage dich: »Brauche ich das wirklich?« Beginne damit, jeden Tag eine Sache loszulassen, die dir nicht guttut. Du wirst sehen, wie viel Raum das für Neues schafft.

### Die richtigen Fragen – beantworte sie ehrlich!

Ich kenne das Gefühl. Im Jahr 2016 war ich genau dort, wo du vielleicht gerade bist: festgefahren, unzufrieden, aber ohne klare Richtung und dabei voller altem Ballast, mit allem, was scheinbar wichtig und richtig war. Zwischen den Jahren habe ich mir

damals endlich die Zeit genommen und mich gefragt: Was will ich eigentlich und was mache ich am liebsten?

Es war gar nicht so einfach, meine Wünsche aufzudecken. Aber was ich am liebsten tat, das wusste ich sofort: Unternehmen aufbauen! Das Ergebnis nach ein paar sehr reflektiven Tagen war mein Geschäftsmodell, auf dem heute noch meine Selbstständigkeit fußt.

Wenn du wirklich etwas ändern willst, musst du bei dir selbst anfangen. Hier sind vier Fragen, die du schriftlich beantworten solltest:

1. Was läuft gut in deinem Leben?
2. Was stört dich beruflich und persönlich?
3. Was würdest du tun, wenn du keine Angst hättest und nicht scheitern könntest?
4. Welche Ausreden erzählst du dir selbst, um nicht zu handeln?

Schreib deine Antworten auf – schwarz auf weiß! Du wirst überrascht sein, wie viel Klarheit dir das gibt.

### Praktische Tools für die Bestandsaufnahme und Neuausrichtung

Jetzt, wo du weißt, was falsch läuft und was du willst, brauchst du einen Plan. Fang klein an, aber fang an! Hier sind ein paar Ideen:

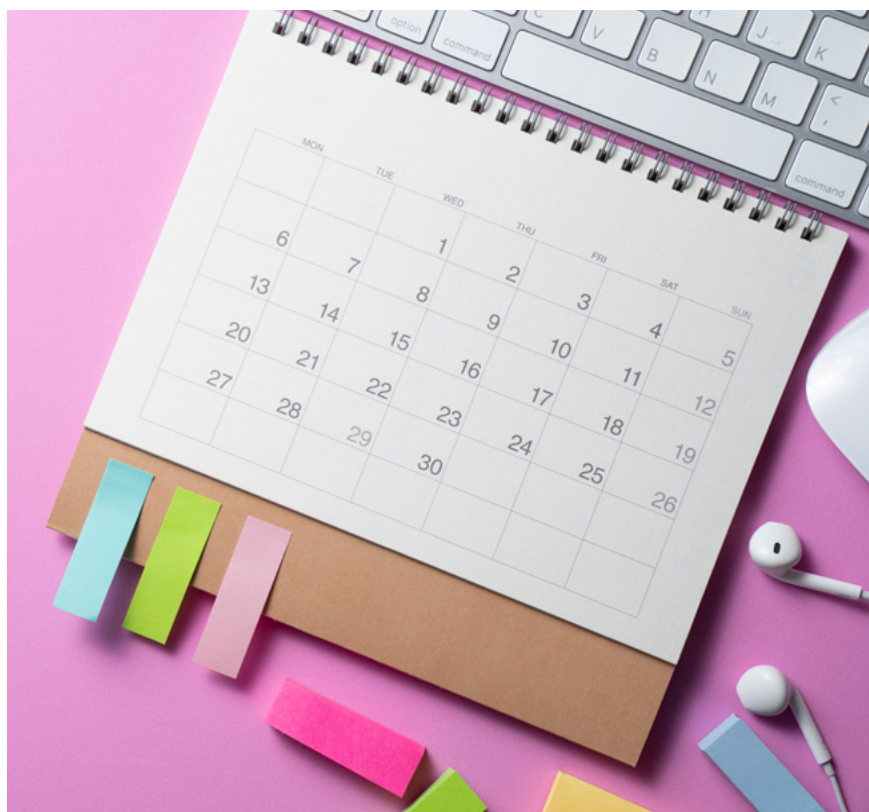
**SWOT-Analyse:** Schreib auf, was deine Stärken und Schwächen sind. Welche Chancen bieten sich dir und welche Risiken musst du beachten?

**Mini-Action-Plan:** Leg drei kleine, konkrete Schritte fest, die du in den nächsten zwei Wochen umsetzen kannst. Zum Beispiel: Vereinbare einen Termin mit einem Mentor, melde dich für einen Kurs an oder überarbeite deinen Lebenslauf.

**Geh den ersten Schritt – involviere andere:** Es reicht nicht, darüber nachzudenken. Es reicht auch nicht, zu planen, was du irgendwann mal machen willst. Wenn du ernsthaft etwas ändern willst, musst du handeln – und zwar sofort und so, dass andere involviert sind. Ruf jemanden an, der dir helfen kann. Sprich mit deinem Partner über deine Pläne. Mach einen ersten kleinen Schritt, der dich zwingt, dranzubleiben, weil du eine Verpflichtung eingegangen bist, die es dir schwerer macht, doch wieder einen Rückzieher zu machen.

### Diese Chance gibt's nur einmal im Jahr!

Hör auf, dir selbst im Weg zu stehen. Der Jahreswechsel ist eine einzigartige Gelegenheit, neu zu starten. Weil er zwei wichtige Elemente kombiniert: Er symbolisiert allein aufgrund des Datums einen allseits wahrgenommenen Neuanfang mit leeren Kalenderblättern, die gefüllt werden dürfen und schafft vorher den reflektiven Raum, eine Zeit der Ruhe, in der bei den meisten nicht viel passiert. Was will man mehr? ♦





# Fokus auf Staffing: So meistert die Branche den Fachkräftemangel

EIN GASTBEITRAG VON T. ANDRÉ SOLA

**D**ie deutsche Wirtschaft steckt in einem Spannungsfeld: Während der Fachkräftemangel ganze Branchen ausbremst und die Digitalisierung neue Anforderungen stellt, bleibt das Wachstum verhalten. Inmitten dieser Herausforderungen spielt die Staffingbranche eine zentrale Rolle. Mit Milliardenumsätzen, innovativen Lösungen und einer wachsenden Nachfrage nach

spezialisierten Fachkräften erweist sie sich als unverzichtbarer Partner für Unternehmen. Doch welche Trends und Strategien prägen die Branche? Und wie schafft sie es, die Transformation des Arbeitsmarkts aktiv zu gestalten? Aktuelle Entwicklungen und Zukunftsperspektiven einer Branche, die mehr ist, als nur Vermittler.

Die wirtschaftlichen Herausforderungen in Deutschland sind gravierend: Das

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) prognostiziert für 2024 einen leichten Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um 0,1 Prozent – ein alarmierendes Signal für die strukturellen Schwächen der deutschen Wirtschaft. Die Situation wird durch steigende Arbeitslosenzahlen verschärft, die von 5,7 Prozent im Jahr 2023 auf voraussichtlich 6,0 Prozent im Jahr 2024 zunehmen werden. Gleichzeitig bleibt der Fachkräftemangel trotz der

konjunkturellen Abkühlung auf besorgniserregendem Niveau: Der aktuelle MINT-Herbstreport 2024 beziffert die Arbeitskräftelücke allein in den MINT-Berufen – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – auf 209.200 fehlende Fachkräfte. Experten warnen, dass diese Lücke in den kommenden Jahren sogar noch weiterwachsen könnte.

Diese Herausforderungen erfordern neue Ansätze am Arbeitsmarkt. Die Staffingbranche übernimmt dabei eine zentrale Rolle. Das Marktforschungsunternehmen Lünendonk hat in einer von APSCO Deutschland und dem HRM Institut in Auftrag gegebenen Meta-Studie für die Staffingbranche für 2022 ein Umsatzvolumen von 70 bis 75 Milliarden Euro und eine Wertschöpfung von 30 bis 35 Milliarden Euro jährlich festgestellt. Dieser Wert unterstreicht die volkswirtschaftliche Bedeutung der Branche, die mit über 12.000 Unternehmen und über 75.000 internen Mitarbeitenden ihren Kunden Personalvermittlung, Personalberatung und Personaldienstleistung in den Geschäftsmodellen Freiberufliches Projektgeschäft, Festanstellungsvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung anbietet.

Während Staffingfirmen in der Arbeitnehmerüberlassung ihre Mitarbeiter anstellen und an Kundenunternehmen verleihen, agieren Staffingunternehmen im freiberuflichen Projektgeschäft als Mittler zwischen Kunde und Freiberufler, sind somit als Projektbeschaffer und Projektverwalter tätig. In der Festanstellungsvermittlung wird erfolgsbasierte Personalvermittlung oder mandatsbasierte Personalberatung angeboten. Diese strategische Positionierung ermöglicht es der Branche, sich als Premium-Dienstleister zu etablieren und Unternehmen bei der langfristigen Personalentwicklung zu unterstützen.

### Veränderte Marktdynamiken zwischen Mangel und Wandel

In den nächsten Jahren steht die Staffingbranche vor einem komplexen Spannungsfeld: Während der Fachkräftemangel in klassischen Festanstellungen anhält, verändern sich gleichzeitig die Anforderungen und Zielgruppen. Unternehmen öffnen sich verstärkt für bisher weniger beachtete Talentpools wie Berufsrückkehrer, erfahrene Fachkräfte über 50 als auch für Rentnerinnen und Rentner und internationale Spezialisten. Diese Entwicklung erfordert von Staffingfirmen neue Vermittlungsansätze und eine intensivere Betreuung sowohl der Kandidaten als auch der Kundenunternehmen. Dem Mangel an qualifiziertem Personal steht der Wandel durch die digitale Revolution beim Endkunden gegenüber. Beispielsweise ist die Nachfrage nach Skills wie »IT-Programmierer«,

»Mit Milliardenumsätzen, innovativen Lösungen und einer wachsenden Nachfrage nach spezialisierten Fachkräften erweist sie sich als unverzichtbarer Partner für Unternehmen.«

– T. André Sola

welches in den letzten 20 Jahren der Kernskill jeder White-Collar-Staffing-Firma war, in den letzten zwölf Monaten um mehr als 60 Prozent eingebrochen – einerseits durch die angespannte Marktlage, aber schwerpunktmäßig wurde dieser Skill durch die KI, wie beispielsweise Chat GPT, ersetzt. Neben dem Wirtschaftswachstum wird diese Balance zwischen Mangel und Wandel die zweite Variable für die Weiterentwicklung der Branche sein.

### Technologische Transformation prägt Zukunftsperspektiven

Aber die Digitale Revolution beeinflusst nicht nur die Nachfrage der Endkunden, sondern wirkt sich auch auf die internen Besetzungsprozesse in den Staffingfirmen aus. Viele Staffingfirmen benutzen KI-Tools zum »augmented recruitment«, wie etwa effiziente Matching-Tools. Die meisten Staffingfirmen stehen gerade vor der Einführung von »assisted recruitment«, wo Chatbots erste Interviews führen, Verfügbarkeiten prüfen und Termine koordinieren. Einige wenige Staffingfirmen beschäftigen sich bereits mit »autonomous recruitment« Funktionen, bei denen der Prozess schon weitestgehend automatisiert durchgeführt wird und nur noch zu fünf bis zehn Prozent in den Prozess eingegriffen werden muss. Vor allem die Plattform-Firmen, vornehmlich im Blue-Collar-Bereich, sind hier führend. Zum Beispiel

vermittelt Zen-Jobs über 15.000 Jobs im Monat mit einer Automatisierungsrate von 93 Prozent, das heißt, nur in 7 Prozent der Fälle ist der Eingriff eines Recruiters/ Account Managers erforderlich. Diese Ansätze sind im komplexeren White-Collar Recruitment nicht anwendbar. Der Schlüssel zum Erfolg im White-Collar-Staffing liegt in hybriden Modellen, die digitale Effizienz mit persönlicher Beratung verbinden. Diese Transformation erfordert nicht nur erhebliche Investitionen in Infrastruktur und Mitarbeiterqualifikation, sondern muss auch strengere Compliance-Vorgaben erfüllen.

### Neue EU-Transparenzrichtlinie verändert Branchenstandards

Die Branche steht aber auch vor neuen regulatorischen Herausforderungen: Mit der ab 2026 verpflichtenden EU-Richtlinie zur Gehaltstransparenz kommen auf die Unternehmen erweiterte Dokumentations- und Berichtspflichten zu. Dies betrifft nicht nur die internen Gehaltsstrukturen der Staffingunternehmen selbst, sondern wirkt sich auch auf die Beratung ihrer Kunden aus. Denn in Zukunft müssen bereits Stellenausschreibungen Angaben zur Vergütung enthalten, und Bewerber haben ein Recht auf Informationen über Gehaltsstrukturen. Führende Unternehmen der Branche nutzen die Übergangszeit ▶





bereits aktiv, um ihre Vergütungssysteme zu analysieren und transparente Gehaltsstrukturen zu entwickeln. Der von uns veröffentlichte Gehaltscheck 2024 greift diesen Impuls auf, damit die Staffingfirmen anfangen, proaktiv die Gehaltstransparenz umzusetzen bzw. sich darauf vorzubereiten, um dann im zweiten Schritt die Kunden beraten zu können.

#### Stabile Gehaltsentwicklung mit deutlichen Unterschieden nach Tätigkeitsfeld

Der Gehaltscheck zeigt - die Staffingbranche beweist ihre Stärke mit stabilen Gehaltszahlen: Die durchschnittlichen Grundgehälter stiegen moderat von 71.484 Euro 2023 auf 71.934 Euro im Jahr 2024. Besonders bemerkenswert sind dabei die Gehaltsunterschiede nach Tätigkeitsbereich: Während Mitarbeitende auf der Kandidatenseite im Durchschnitt 47.100 Euro verdienen, liegt das Gehalt in der Kundenbetreuung bei 58.700 Euro und in 360-Grad-Rollen bei 58.800 Euro. Management-Positionen mit Vertriebsverantwortung erreichen durchschnittlich 87.100 Euro, ohne Vertriebsanteil sogar 105.700 Euro.

#### Attraktive Vergütungsmodelle

Die Vergütungsstrukturen in der Staffingbranche erweisen sich als hochgradig leistungsorientiert und wettbewerbsfähig. Zum Grundgehalt kommen attraktive Erfolgsboni hinzu, die sich je nach Geschäftsfeld deutlich unterscheiden: Während im Arbeitnehmerüberlassungsbereich (Temp) durchschnittlich

16.284 Euro gezahlt werden, liegt der Bonus in der freiberuflichen Projektvermittlung (Contract) bei 27.640 Euro. In der Feststellungsvermittlung (Perm) unterscheiden sich die Boni zwischen erfolgsbasierter Vermittlung (Perm-Contingent) (28.404 Euro) und mandatsbasierter Personalberatung (Perm-Retained Search) (29.308 Euro). Bemerkenswert ist auch das umfangreiche Benefit-Paket: 53 Prozent der Unternehmen bieten eine betriebliche Altersvorsorge und einen Firmenwagen, 50 Prozent stellen einen Parkplatz zur Verfügung. Moderne Arbeitsmodelle wie Workation (42 Prozent) und Sabbaticals (21 Prozent) gewinnen an Bedeutung, während die 4-Tage-Woche mit 5 Prozent weiterhin die Ausnahme ist.

#### Geschlechtergerechte Vergütung als Herausforderung

Die Entwicklung der Gehaltsstrukturen unter Gender-Aspekten zeigt in der Staffingbranche Handlungsbedarf: Wie die aktuelle Erhebung belegt, verdienen Männer im Durchschnitt fünf Prozent mehr als ihre weiblichen Kolleginnen. Dieser Gehaltsunterschied liegt damit zwar deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 18 Prozent, macht aber dennoch deutlich, dass die Branche weiterhin an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit arbeiten muss. Die allgemein positive Gehaltsentwicklung sollte dabei genutzt werden, um gezielt Maßnahmen zur Reduktion der geschlechtsspezifischen Gehaltsdifferenzen zu implementieren.

#### Zufriedene Mitarbeiter als Stabilitätsanker

Die Staffingbranche zeichnet sich durch eine bemerkenswert hohe Mitarbeiterzufriedenheit aus: 69,9 Prozent der Beschäftigten im Bereich Feststellungsvermittlung berichten von einer positiven Arbeitszufriedenheit, in der freiberuflichen Projektvermittlung sind es 56,5 Prozent und selbst in der von der Marktlage stärker betroffenen Arbeitnehmerüberlassung noch 49,2 Prozent. Diese hohe Zufriedenheit spiegelt sich auch in der Mitarbeiterbindung wider: Nur 11,9 Prozent der Beschäftigten suchen aktiv nach einer neuen Position, während 47,5 Prozent zwar grundsätzlich offen für Veränderungen sind, aber nicht aktiv suchen. 40,6 Prozent haben keinerlei Wechselwünsche - ein im Branchenvergleich ausgezeichneter Wert. Lediglich in Großunternehmen mit über 1.000 Mitarbeitenden zeigt sich eine erhöhte Wechselbereitschaft. Diese stabilen Beschäftigungsverhältnisse bilden eine solide Basis für die Bewältigung aktueller Marktherausforderungen und die weitere Professionalisierung der Branche.

#### Gehaltscheck als Wegweiser der Staffingbranche

Mit dem Gehaltscheck 2024 setzt die Staffingbranche neue Maßstäbe im Bereich Gehaltstransparenz und untermauert ihre Rolle als Vorreiter bei der Umsetzung der EU-Transparenzrichtlinie. Die Analyse liefert wertvolle Orientierung, zeigt Unterschiede nach Tätigkeitsfeldern auf und gibt Impulse für wettbewerbsfähige und gerechte Vergütungsmodelle.

Dieses Instrument stärkt das Vertrauen von Unternehmen und Talenten gleichermaßen und legt die Grundlage für faire, langfristige Partnerschaften. Der Gehaltscheck ist mehr als ein Analysewerkzeug - er ist ein strategischer Leitfaden, der die Branche auf die Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen vorbereitet. ♦

#### Der Autor



T. André Sola ist Branchenverbandsvorsitzender von APSCo Deutschland. Mit mehr als 17 Jahren Erfahrung im Bereich Staffing gilt er als Botschafter der Recruitingbranche.

»Die Vergütungsstrukturen in der Staffingbranche erweisen sich als hochgradig leistungsorientiert und wettbewerbsfähig.«

– T. André Sola





# 2025:

## Mit echter KI-Strategie das Team inspirieren

EIN GASTBEITRAG VON OLIVER SCHWARTZ

**U**nternehmer stehen beim Wettbewerb um Talente, aber vor allem bei der Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor wachsenden Herausforderungen. Das gilt auch für Gründer. Einerseits ermöglicht

die Digitalisierung flexiblere Arbeitswelten – ein Wunsch gerade von Nachwuchskräften –, andererseits empfinden nicht wenige Mitarbeitende die verstärkte Remotearbeit und die überwiegend virtuellen Teamerfahrungen auch als Belastung und Verlust. Die oft jüngeren Generationen

unterstellte, schwindende Identifizierung mit Job und Arbeitgeber trifft in der Praxis auf Zukunftssorgen und Verunsicherung über sich rapide wandelnde Berufsbilder. Diese quer durch die Branchen vorhandenen Probleme müssen aber nicht im Widerspruch mit dem Spaß an der Arbeit

stehen, einer motivierenden Firmenkultur und hoher Arbeitsplatzqualität, für die sich Geschäftsführung und Personalabteilung täglich ins Zeug legen sollten.

Veränderungen bringen idealerweise viele positive Aspekte mit sich, verursachen aber auch immer Verunsicherung. Angesichts sehr heterogener Interessen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden besteht die Herausforderung für Unternehmen nicht darin, es vermeintlich »richtig« zu machen, sondern flexibel und agil zu sein, neue Technologien in eine gemeinsame Unternehmenskultur zu verankern und den Mitarbeitenden zu helfen, sich anzupassen, sich fortzubilden und vom technologischen Fortschritt zu profitieren. Dies gilt umso mehr angesichts der sogenannten »KI-Revolution«, die in hohem Tempo unsere Arbeitswelten nachhaltig beeinflusst. Agile Start-ups und Unternehmen mit starker Gründerprägung verorten diese Herausforderungen meist eher im Konzernumfeld oder im konservativ geprägten Mittelstand und verkennen dabei manchmal die Blickwinkel und Überlegungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur eigenen beruflichen Zukunft.

Für Unternehmen aller Größenordnungen steht 2025 im Zeichen der Etablierung einer KI-Strategie, verbunden mit unternehmensweiten Spielregeln zur Nutzung der Künstlichen Intelligenz. Regeln klingen uncool, sind hier aber künftig unabdingbar. Bei der Erarbeitung einer solchen KI-Policy ist es sehr ratsam, mit hoher Empathie die Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verstehen, zu antizipieren und zu berücksichtigen. Gleichzeitig sorgt ein solches Dokument – idealerweise partizipativ erarbeitet und intensiv kommunikativ begleitet – für viel notwendige Sicherheit in der Belegschaft. Die Einführung von Künstlicher Intelligenz im Rahmen einer erarbeiteten Unternehmensstrategie, mit einer langfristigen Vision zu künftigen Arbeitsplätzen sowie benötigten Skills auf Seiten der Mitarbeiter und mit einem Angebot für Weiterbildungsprogramme, steigert zudem Ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

Die heute gängigen Tools der Generativen KI, von ChatGPT bis Midjourney, täuschen mit ihren zuerst einmal schnellen und faszinierenden Ergebnissen über die künftig entscheidenden KI-Qualifikationen hinweg. Die technische Affinität und Offenheit junger Teammitglieder gegenüber der Künstlichen Intelligenz ersetzt nicht die Fähigkeit und Bereitschaft, sich kontinuierlich weiterzubilden und anzupassen. Unternehmen, die das fördernd begleiten, haben verstanden, dass es rund um die KI – noch über Jahre hinweg – keine einmalige Qualifikation

»KI ist Chefsache!«  
von **Oliver Schwartz**  
240 Seiten  
Erschienen: Oktober 2024  
Wiley-VCH  
ISBN: 978-3-527-51205-8



»Und kommunizieren Sie klar: Die Künstliche Intelligenz ist nicht die Wunderwaffe einzelner, besonders technologieaffiner Kolleginnen und Kollegen, sondern Teamsache.«

– **Oliver Schwartz**

gibt. Die Formulierung »KI-Erfahrung« in Stellenausschreibungen oder Bewerbungsunterlagen umschreibt keine normierte, abschließende Ausbildung, egal wie viele Zertifikatslehrgänge jetzt mit Urkunden als KI-Manager oder KI-Experte werben. Aber sie zeigt die Technologieoffenheit und auf Seiten von Kandidaten den Wunsch und den Ehrgeiz, sich auf die neuen Arbeitswelten einzulassen und sich weiterzubilden. Das sollten Sie als Unternehmer und Gründer systematisch fördern.

Zur Wahrheit gehört: Die Künstliche Intelligenz steht in den künftigen Arbeitswelten für ganz konkrete Arbeitsplatzrisiken. Die Chancen für neue Berufsfelder, von denen Politiker sehr gerne und meist klischeehaft sprechen, erscheinen deutlich diffuser. Rationalisierung und Automatisierung haben schon immer zum Job-Abbau geführt. All das wissen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und suchen nach konkreten Antworten und Perspektiven.

Formulieren und kommunizieren Sie Ihre KI-Strategie daher so konkret wie möglich! Je früher und transparenter Sie Ihr Team über die Roadmap zum KI-Einsatz, Ihre Strategieprozesse und eine geplante KI-Policy informieren, umso besser gelingt eine konstruktive Diskussion. Die frühzeitige Information, die begleitende Kommunikation und das Angebot zur Partizipation sind vertrauensbildende

Maßnahmen, die Mitarbeitende sehr zu schätzen wissen. Die stärkste Botschaft, die Sie in Ihre Belegschaft senden können, ist das Aufzeigen der persönlichen Chancen und des konkreten Nutzens des KI-Einsatzes. Kommunizieren Sie klar: Die Künstliche Intelligenz ist nicht die Wunderwaffe einzelner, besonders technologieaffiner Kolleginnen und Kollegen, sondern Teamsache. Eine zukunftsorientierte Weichenstellung des Unternehmens. Machen Sie als Gründer und Unternehmer die KI im Jahr 2025 zur Chefsache und werden dadurch für ihre Mitarbeitenden auch langfristig zum attraktiven Arbeitgeber! ♦

*Der Autor*



**Oliver Schwartz** ist KI-Experte, Autor und Keynote-Speaker. Als Manager in internationalen Technologieunternehmen wurde er zum Experten für Strategische Kommunikation.

# Mehr ist nie GENUG

Der Preis der Gier

EIN GASTBEITRAG VON CHIARA HARTMANN

**Pro Move:** Beobachte dich selbst und setze klare Grenzen. Definiere, was für dich »genug« bedeutet! Ein regelmäßiger Check-in hilft, den Fokus nicht zu verlieren. Frage dich, ob deine Entscheidungen deinem Erfolg und inneren Gleichgewicht dienen. Gier zu kontrollieren ist eine Herausforderung – entscheidend, um nicht den Boden unter den Füßen zu verlieren.

### Gier und Verlust

#### – Die Schattenseiten des Erfolgs

Was passiert, wenn das Streben nach »mehr« den Kern deines Handelns dominiert? Die Schattenseiten der Gier zeigen sich oft zu spät. Beziehungen werden zu Transaktionen, Entscheidungen zu Manövern, und der Fokus verschiebt sich von Werten zu Zahlenlogik. Die Gier, die einst Antrieb, wird zur Last, die immer weitertreibt, ohne ein Ende in Sicht. Das Streben nach mehr kann zur emotionalen und moralischen Belastung werden und zeigt sich in deinem Umfeld.

Viele Gründer erkennen diese Dynamik erst, wenn die Opfer zu groß geworden sind: Freundschaften zerbrechen, Vertrauen geht verloren, und Werte weichen dem Erfolg. Der Preis, den Gier fordert,

## »Was einst gesundes Wachstum war, wird zu einem endlosen Wettlauf.«

zeigt sich nicht in Zahlen, sondern in dem, was Geld nicht zurückkaufen kann. Gier entfremdet und isoliert. Oft entsteht Distanz zwischen dir und den Menschen, die dich einst unterstützten. Der Weg zum Erfolg wird zu einer Gratwanderung, bei der jeder Schritt die Gefahr birgt, das eigene Fundament zu verlieren.

**Pro Move:** Hinterfrage deine Entscheidungen und setze klare Grenzen! Überlege, wie viel Einfluss Gier auf deine Entscheidungen hat und ob diese deinem Wohl und deinem Umfeld zugutekommen. Wenn Gier die treibende Kraft bleibt, verlierst du den inneren Kompass – ein Risiko, das langfristig mehr kostet als jedes Ziel.

### Das Paradoxon der Gier

#### – Vom Gewinn zur Gefahr

Gier ist nicht nur ein Antrieb – sie kann auch zur größten Gefahr werden. Sie

lässt Risiken eingehen, Prinzipien opfern und kann zerstören, was aufgebaut wurde. Unternehmen, die sich in Wachstumswahn verlieren, verlieren oft ihre Identität. Statt Stabilität zählt der schnelle Gewinn, was instabile Strukturen schafft, die weder den Mitarbeitern noch der Mission gerecht werden. Doch die wahre Ironie ist, dass Gier uns blind macht. Sie lässt uns echte Bedürfnisse vergessen – das Streben nach Zufriedenheit, nach Beziehungen und einer Balance zwischen Wachstum und Bestand.

Viele Gründer, die »alles« erreicht haben, empfinden sich als innerlich ausgebrannt. Sie erkennen oft erst spät, dass sie dem falschen Ziel nachjagten. Das Paradoxon der Gier ist, dass sie nie erfüllt, sondern immer mehr verlangt, bis der ursprüngliche Antrieb verloren geht. Gier entfremdet uns von dem, was zählt. Langfristiger Erfolg wird zur Illusion, wenn die Substanz des Unternehmens verloren geht.

**Pro Move:** Entwickle eine klare Vision, die über reines Wachstum hinausgeht! Frage dich: »Wofür tue ich das alles?« Diese Reflexion hilft, Prioritäten zu setzen und ein gesundes Verhältnis zur Gier zu entwickeln. Erfolg misst man nicht nur an der Größe, sondern an Integrität und Substanz. Achte darauf, nicht blind dem nächsten Ziel nachzujagen, sondern dich von Werten leiten zu lassen!

### Die Kunst, Gier zu zähmen

Gier ist ein zweischneidiges Schwert. Sie kann antreiben, inspirieren und Grenzen sprengen – aber auch zerstören. Die Elite der Gründer versteht, dass echter Erfolg in der Kontrolle der eigenen Gier liegt. Ein Unternehmen braucht Führung, die auf klaren Werten basiert und die Balance zwischen Wachstum und Substanz wahrt. Innezuhalten, zu reflektieren und Grenzen zu setzen, sichert den langfristigen Erfolg und bringt die Erfüllung, die Geld allein nicht bieten kann. ♦

### Die Autorin



**Chiara Hartmann**, bekannt als »Die Profilerin«, bringt Executives und VIPs dazu, Menschen präziser einzuschätzen und wertvolle, profitable Beziehungen aufzubauen.

**G**ier – ein Wort, das antreiben, abschrecken, inspirieren und zerstören kann. Für viele Gründer ist die Gier eine unsichtbare Kraft, die das Unmögliche erreichbar macht und Großes schafft. Die Gier nach Erfolg, Anerkennung und Reichtum hat Karrieren geprägt und Märkte verändert. Doch was passiert, wenn Gier die Kontrolle übernimmt? Wenn das Streben nach »mehr« nicht nur zur Motivation, sondern zur Obsession wird? In einer Welt, in der Wachstum als Erfolg gilt, verschwimmen die Grenzen leicht. Auch Gier hat ihren Preis. Der Weg nach oben ist verlockend, doch wer diesen Preis nicht reflektiert, verliert das Gleichgewicht und sich selbst. Echter Erfolg erfordert Balance – eine Fähigkeit, die langfristige Erfüllung bringt, wenn Gier gezähmt wird.

### Die Verlockung des ständigen »Mehr« – Der einsame Aufstieg

Am Anfang ist Gier oft ein kraftvoller Begleiter. Sie gibt Biss, fordert und hilft dabei, Visionen umzusetzen. Doch mit zunehmendem Erfolg wächst auch der Drang nach mehr: Größere Teams, höhere Gewinne, einflussreichere Kontakte – die Ziele werden ehrgeiziger und das Gefühl der Zufriedenheit bleibt unerreichbar. Was einst gesundes Wachstum war, wird zu einem endlosen Wettlauf. Die Verlockung des »Mehr« bringt dazu, immer schneller zu rennen und weiterzugehen, bis der Weg zur Spitze isoliert und die ursprüngliche Vision längst verblasst ist.

Das Streben nach Expansion kann auch zur inneren Leere führen. Erfolge werden schnell selbstverständlich, jeder Sieg nur ein weiteres Häkchen auf der Liste. Was bleibt, ist der Drang, das nächste Ziel zu erreichen. Gier wird zur Falle, die den Gründer von seinen eigenen Werten entfremdet. In diesem isolierten Streben nach »mehr« wird der Weg nach oben oft einsam – eine Reise, bei der Beziehungen leiden und das, was wichtig war, in den Hintergrund rückt.



TALK

Fr, 20.12.

**Experte: »Die meisten Cyber-attacken kommen von innen«**

Wenn es um Cyberattacken geht, dürfe man sich nicht nur auf Virens Scanner und Firewalls verlassen, meint **André Schenk**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz. Viel wichtiger sei es, das eigene Personal zu schulen, da die ...



Mo, 16.12.

**Experte: KI unterstützt Cyberattacken**

KI hilft mittlerweile nicht nur bei der Erstellung von lebensähnlichen Bildern, sondern auch beim Hacking von Unternehmens-Netzwerken. Wie Angreifer neue Technologien für sich nutzen und was man als Geschäftsführer dagegen tun kann, erklärt **Thilo Noack**, der Geschäftsführer von SBS DATA Protect ...



NEWS

Fr, 13.12.

**Ukraine plant Raketen-Massenproduktion**

Die Ukraine setzt bei der Verteidigung gegen Russlands Angriffskrieg zunehmend auf weitreichende Raketen und Drohnen aus eigener Produktion. Bislang seien Vorhaben wie diese Science-Fiction gewesen, heute seien sie Realität, sagte Präsident ...

Mo, 16.12.

**UN: Kinder-Zwangsarbeit nimmt zu**

Die Zwangsarbeit und der Schmuggel von Kindern haben nach Angaben der Vereinten Nationen (UN) in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Der Schmuggel von Mädchen ...

Di, 17.12.

**Autoverband warnt EU vor Klimastrafen**

Der Präsident des europäischen Automobilverbands Acea, Luca de Meo, warnt vor den Folgen möglicher EU-Klimastrafen für Autobauer. Diese Milliardenstrafen seien ein weiteres ...

Di, 17.12.

**Erste Großstadt legt Gasnetz still**

Laut dem Klimaschutzgesetz soll Deutschland bis zum Jahr 2045 klimaneutral sein. Mannheim will nun als erste Stadt sein Gasnetz bereits bis zum Jahr 2035 komplett ...

Mi, 18.12.

**Deutschland verfehlt E-Auto-Ziel**

Die Zahl der Elektroautos in Deutschland wird in den kommenden Jahren nach Hochrechnungen der Unternehmensberatung Deloitte weit langsamer wachsen als von der ...



BÖRSE

Do, 19.12.

**Experte: Neue Chancen und Arbeitsplätze durch KI**

Viele Arbeitnehmer fürchten sich vor KI-Systemen, da sie nur die Gefahr sehen, eines Tages vollständig von diesen ersetzt zu werden. **Ewald Mader** von Mader & Rausch Wealth Masterist jedoch der Meinung, dass die Nutzung von KI viel mehr ...



Fr, 13.12.

**Experte: Mit gebrauchten Software-Lizenzen sparen**

Im wirtschaft tv Börsentalk spricht Börsenkorrespondent Mick Knauff mit **René Hergenröther** von S2 Software über sinnvolle Gewinnoptimierung. Ein stabiler und wachsender Gewinn signalisiert Anlegern, dass ihr anvisiertes Unternehmen finanziell ...



DOKU / REPORTAGE

Amazon Prime Freevee

**Staffel 3: BERATER – Leben auf der Überholspur**

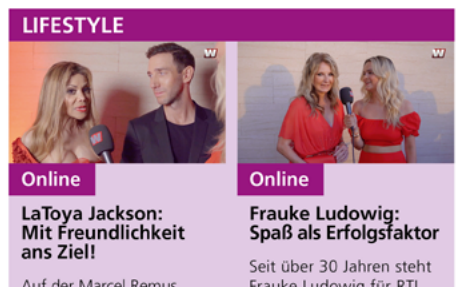
Die Serie begleitet echte Berater in ihrer Berufs- und Lebenswirklichkeit. Alle Branchen sind vertreten: Immobilien, Finanzen, Marketing, Automobil, Fitness. Unterhaltung auf hohem Niveau, Spannung und Lernmomente zeichnen dieses Format aus.



Reportage

**Geschäfte unter Palmen – Die Mallorca Reportage**

Immobilienunternehmer **Benjamin Dau** hat im vergangenen Jahr expandiert und auf Mallorca eine Niederlassung seines Unternehmens »Mayer & Dau« gegründet. Wir haben ihn begleitet und berichten, ob Dau seine ehrgeizigen Pläne umsetzen konnte.



LIFESTYLE

Online

**LaToya Jackson: Mit Freundlichkeit ans Ziel!**

Auf der Marcel Remus Lifestyle Night trifft Nele Ludwig LaToya Jackson, die Schwester von Michael Jackson. Welchen Erfolgstipp sie hat, erfahren Sie bei wirtschaft tv.

Online

**Frauke Ludwig: Spaß als Erfolgsfaktor**

Seit über 30 Jahren steht Frauke Ludwig für RTL vor der Kamera. Was treibt sie an? Das erzählt sie ihrer Tochter, der Moderatorin Nele Ludwig, auf der Marcel Remus Lifestyle Night.

**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



# »Der unsichtbare Dritte«

## BEST OF VERTRÄGE VERHANDELN

**I**ch habe einen Geschäftspartner, den ich sehr schätze und mit dem ich schon gefühlt seit einer Ewigkeit zusammenarbeite. Wir sind ein eingespieltes Team und haben eine gewisse Routine im täglichen Miteinander. Ob Routine sinnvoll oder eher ein Hemmschuh für kreative Prozesse ist, kann man immer ausgiebig diskutieren, neulich wurde mir aber die Entscheidung abgenommen: Die nette Kollegin aus der Rechtsabteilung rief mich an und erklärte mir, dass ich meine Rechnung ab sofort und gerne auch rückwirkend anders stellen müsste und insgesamt bitte das fünfseitige brandneue Merkpapier

Der Autor



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

zur Mandatsvereinbarung lesen und die darin festgeschriebenen Prozesse unbedingt einhalten müsste. Das war Sand im Getriebe der täglichen Arbeit und meine Laune ging schlagartig in den Keller.

In solchen Situationen fällt es nicht immer leicht, ruhig und freundlich zu bleiben – insbesondere, wenn unentgeltliche Mehrarbeit droht. Viele von uns kennen das und werden täglich mit Forderungen konfrontiert, die im schlechtesten Fall in lautstarken Streitereien und manchmal sogar dem Abbruch von Verhandlungen oder Geschäftsbeziehungen enden. Ich selber bin von solchen emotionalen Eskapaden auch nicht frei, aber ich übe! Und zwar so, dass ich – gemäß dem Harvard-Verhandlungskonzept – versuche, die mit mir verhandelnden Menschen von den dahinterstehenden Interessen zu trennen. Mit anderen Worten: Derjenige, mit dem ich verhandle, ist nicht mein Gegner, sondern nur Repräsentant eines Unternehmens oder einer Institution, die sich nun einmal aus meiner Sicht seltsame Regeln gegeben hat oder unverschämte Forderungen stellt. Ich trenne diese Person also gedanklich von seinem Unternehmen ab.

Natürlich kann man jetzt argumentieren, dass eben diese Person, mit der ich verhandle, Stellvertreter des Unternehmens ist und folglich meinen Frust jetzt auch aushalten muss (und wenn es dieser Person nicht passt, kann sie sich ja einen anderen Job suchen) – zu einem erfolgreichen Verhandlungsergebnis führt das leider nicht.

Fragen Sie stattdessen nach dem »Warum?« der Regelung, beziehungsweise der Forderungen, um das Interesse dahinter zu verstehen. Und wenn Ihr Verhandlungspartner das auch nicht kennt, dann bitten Sie um ein Gespräch mit der hinter, beziehungsweise über ihm stehenden Person, die diese Regelung oder Forderung aufgestellt hat. Dann wird der unsichtbare Dritte für Sie auch sichtbar. ♦



»Verträge verhandeln«  
von **Jörg Kupjetz**  
208 Seiten  
Erschienen: April 2021  
Redline Verlag  
ISBN: 978-3-868-81824-6

# BEST OF WEB

## Zarou, Reif und Co.:

### Wie Influencer ihr Geld verdienen

Pamela Reif und Younes Zarou gehören zu den erfolgreichsten deutschen Influencern und verdienen Millionen durch Kooperationen. Sie gehören zur Spitze – doch das Geschäftsmodell stellt sich immer breiter auf und bietet vielen Influencern sehr gute Verdienstmöglichkeiten. Das Geschäft mit dem Influencer-Marketing wird laut Forbes aktuell auf 250 Milliarden US-Dollar geschätzt. Laut Statista verdienen Influencer, die zwischen 1.000 und 10.000 Follower auf Instagram haben, im Durchschnitt 10 bis 100 US-Dollar pro Post. Das Pricing für einen Beitrag von Macro-Influencern liegt im Durchschnitt zwischen 5.000 und 10.000 US-Dollar.

Werbung mit Influencern hat die Branche nachhaltig verändert, Agenturen und Unternehmen planen Kooperationen fest in ihre Kampagnen ein. Eine Entwicklung, die die Kommunikation grundlegend verändert: Marken, Creators und ihre Communities rücken enger zusammen und inspirieren sich nun gegenseitig. Dadurch gelingt es Marken, intensiver mit ihrer Zielgruppe zu interagieren und eine neue, vertrauensvolle Form der ...

Den gesamten Beitrag finden Sie auf [founders-magazin.de](http://founders-magazin.de)



#### Erfolg



### Nico Rosberg: Sein Dachfonds verwaltet 100 Millionen US-Dollar

Nico Rosberg hat innerhalb weniger Monate mit seinem Unternehmen Rosberg Ventures die 100-Millionen-Dollar-Marke an verwaltetem Vermögenswerten geknackt. Erst im April hat er den Dachfonds gegründet. Der ehemalige Formel-1-Weltmeister investiert in bekannte US-amerikanische und europäische Venture Capital-Fonds und möchte deutschen Unternehmen und Family Offices einen Zugang zu innovativen Start-ups vor allem auf dem US-Markt ermöglichen. In einem Interview mit dem Wirtschaftsmagazin »Forbes« sagt er, dass er selbst 5 Millionen US-Dollar in den Fonds investiert ...

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

#### Finanzen



### Jeder zehnte Deutsche ist in einem IKEA-Bett gezeugt worden

IKEA feiert 50 Jahre Erfolg in Deutschland. Die schwedische Möbelmarke ist heute aus unseren Haushalten nicht mehr wegzudenken. Doch was steckt hinter diesem Erfolg? Vor allem starkes Marketing! Es geht vom cleveren Produktdesign bis hin zum einzigartigen, generations-übergreifenden Einkaufserlebnis, das IKEA in der Möbelbranche zum Weltmarktführer macht. Hier sind fünf Marketingstrategien und was jeder Unternehmer und Selbstständige daraus für sein Business ableiten kann:

1. Die Customer Experience  
IKEA versteht es, den Besuch im ...

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

#### Allgemein



### Ist Wettbewerb Ihr größter Gegner – Ist Ihr Lebens- werk in Gefahr?

In einer Zeit, in der die Welt sich immer schneller dreht, ist das Wort »Wettbewerb« für Unternehmer und Unternehmerinnen ein ständiger Begleiter. Doch was passiert, wenn der Drang, mitzuhalten, übermächtig wird? Wenn das Streben nach Erfolg Ihr Lebenswerk – und Ihre Lebensqualität – bedroht?

Der Preis des ständigen Wettbewerbs  
Die Herausforderung, konkurrenzfähig zu bleiben, ist omnipräsent: 72 % der Unternehmer:innen berichten von Schlafproblemen, und jede dritte Führungskraft gibt an, regelmäßig Überstunden zu ...

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

## Moment Mal!



## Erfolg 116 Jahre Melitta- Filterkaffee

Deutschland liebt Kaffee: Laut dem Deutschen Kaffeeverband haben die Deutschen im Jahr 2022 rund 167 Liter Kaffee getrunken. Damit lag der Pro-Kopf-Konsum mit etwa 3,8 Tassen pro Tag sogar noch über dem von Mineralwasser und Bier. Einen großen Beitrag zu dem Erfolg des Heißgetränks leistete dabei vor 116 Jahren eine Frau, deren Vorname auch heute noch in einem der größten Kaffee-Konzerne weiterlebt: Melitta Bentz.

### Not macht erfinderisch

Im Jahr 1908 versuchte die Dresdnerin eine Methode zu finden, um den bitteren Kaffeesatz im fertigen Kaffee zu vermeiden. Dieser setzte sich häufig am Boden des Getränks ab, da damals nur ein einfaches Sieb als Hilfsmittel möglich war. Das wollte die Hausfrau nicht auf sich sitzen lassen und schnappte sich das Löschpapier aus dem Schulheft ihres Sohnes und eine Konservendose, die sie mit Nägeln durchlöchert hatte. Daraus bastelte sie den ersten Entwurf eines Kaffeefilters ...

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

Bilder: Depositphotos / livephotosport / Romaset / strelok, Roger Rankel, Astrid M. Obert, IMAGO / ABACAPRESS / imagebroker

## Buchtipps



### Bye Bye, Toxic Leader

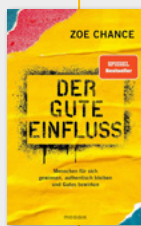
von Joanne Glinka  
208 Seiten, erschienen: Juni 2024  
CE Community Editions, ISBN: 978-3-960-96400-1

Was tun, wenn die Führungskraft einen ständig kritisiert, die Aufgaben schier unlösbar sind und der Job wortwörtlich Bauchschmerzen bereitet? Joi Bella hat das erlebt und sich selbst aus einem toxischen Arbeitsumfeld befreit. Ein empowernder Guide mit vielen Tipps, Checklisten und Impulsen für alle, die sich in ihrem Job wieder wohlfühlen wollen.

### Day-Trading Attention

von Gary Vaynerchuk  
352 Seiten, erschienen: Dezember 2024  
books4success, ISBN: 978-3-864-70976-0

Der neue Vaynerchuk ist da! Ein unverzichtbarer Leitfaden für jeden Marketer, Unternehmer und Geschäftsinhaber, der sich durchsetzen möchte. Dieses Buch von Gary Vaynerchuk deckt die essenziellen Strategien ab, um Aufmerksamkeit in wertvolle Markenbekanntheit und Umsatzsteigerungen zu verwandeln.



### Der gute Einfluss

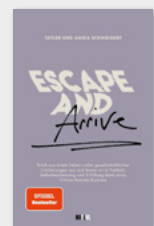
von Zoe Chance  
336 Seiten, erschienen: August 2022  
mosaik, ISBN: 978-3-442-39381-7

In diesem Buch gibt Zoe Chance Hilfestellung für ein gewinnendes Auftreten und großes Verhandlungsgeschick. Sie erklärt die Psychologie von Überzeugungskraft und Manipulation und zeigt, welche Techniken und welches Mindset man braucht, um Menschen für sich zu gewinnen, ohne andere übers Ohr zu hauen oder sich aufzublasen.

### Escape and Arrive

von Tayler und Anika Schweigert  
240 Seiten, erschienen: April 2024  
Next Level Verlag, ISBN: 978-3-949-45888-0

Um die Welt zu bereisen, geografisch und finanziell frei zu sein, und mit ihrer Leidenschaft online Geld zu verdienen – all das haben sich Anika und Tayler Schweigert ermöglicht. In diesem Buch geht es genau darum: Um das Ausbrechen und Ankommen. Die beiden Multi-Millionen-Unternehmer teilen hier ihre Tipps und Erfahrungen.



### Unvernünftige Gastfreundschaft

von Will Guidara  
352 Seiten, erschienen: Juni 2024  
ZS, ISBN: 978-3-965-84376-9

Durch eine radikale Neuerfindung der Gastfreundschaft, verwandelte Will Guidara sein Restaurant in das beste Restaurant der Welt. So unvernünftig diese Form der Gastfreundschaft auch scheinen mag, zeigt er doch eindrucksvoll, welche positiven Auswirkungen sie auf ein Unternehmen und die Mitarbeiter haben kann.

Cover: CE Community Editions, books4success, mosaik, Next Level Verlag, ZS

**W** *wirtschaft* tv original

LEBEN AUF DER ÜBERHOLSPUR

# BERATER

STAFFEL 3

Die Reality  
Serie

Jetzt  
streamen



Verfügbar auf

**Amazon**  
Prime Video

**Apple TV**  
iTunes

**Joyn**  
Österreich

EINE PRODUKTION VON WIRTSCHAFT TV

PRODUZENT JULIEN BACKHAUS, REGIE UND KAMERA FELIX LENG, KAMERA JANNIK GRAMM, FELIX LENG, NICO LINK, MATHIAS BINDER, MARTINA CYMAN, RESA ASARSCHAHAB, ANDREAS KÖMMERLING, POSTPRODUKTION NIKOLAOS ILIADIS, SPRECHERIN MAJA BYHAHN, MUSIK ENVATO UND ARTLIST, LIZENZEN STEVEN PRIEB, PHILIPP KÜHN, KOORDINATION JASMIN PÄPER, FOOTAGE SHUTTERSTOCK