

BERLINER

Wirtschaft



Das Magazin
der Industrie- und
Handelskammer zu
Berlin 10/2024
ihk.de/berlin

IT-Sicherheitstag

Wie sich KMU wirksam
vor Cyberkriminalität
schützen können **Seite 10**

Weiterbildung

Beratung, Projekte und
Tools für lebenslanges
Lernen **Seite 48**

IHK-Festival

**Bildung X
Business**

Wissen trifft Wirtschaft:
800 Akteure im
Ludwig Erhard Haus

Seite 40

Größer, schneller, weiter

Grown- oder Scale-ups vereinen Gründer-Spirit mit
der Kultur gewachsener Unternehmen. Bei Babbel gelingt
Markus Witte (l.) und Arne Schepker der Spagat

Seite 18, Interview Seite 26



FOKUS

INHALT

22

Tracking in Echtzeit

Sennder sorgt für weniger
Leerfahrten mit Lkws

24

So wird Zement sauberer

Ressourcen sparen bei
Baustoffen mit Alcemy

25

Pool für Talente

HeyJobs: Matching bei der
Stellenbesetzung

26

„Wir sind in jeder Hinsicht eine Lern-Firma“

Babbel: Markus Witte
und Arne Schepker im
Doppelinterview



*Aus klein wird groß:
Nur vier Prozent der
Start-ups wachsen
erfolgreich zu
Scale-ups heran*

Ganz schön groß

Wachsen Start-ups in den Mittelstand hinein, werden sie zu Scale-ups oder Grown-ups. Bei denen ist Berlin in Deutschland spitze. Kein Grund, sich darauf auszuruhen.

VON *Eli Hamacher*



Gute Nachricht für den Standort Berlin: Im ersten Halbjahr 2024 ist die Zahl der Start-up-Gründungen in Deutschland um 15 Prozent auf 1.384 gestiegen. Die Dynamik im Ökosystem nehme wieder klar zu, teilte der Startup Verband im Juli mit. Nach dem starken Rückgang Mitte 2022 deutet sich nun ein positiver Trend an. Bei den Gründungen liegen die Länder Berlin, Bayern und Nordrhein-Westfalen vorne. Die Hauptstadt, zentraler Hotspot der deutschen Start-up-Szene,

glänzt mit einem Plus von 28 Prozent. „Berlin ist nicht nur die Start-up-Hauptstadt Deutschlands, sondern auch das Zuhause der meisten Scale-ups im Land. 29 Prozent der deutschen Start-ups, die in den letzten zweieinhalb Jahrzehnten in den Mittelstand hineingewachsen sind, wurden in Berlin gegründet und haben hier ihren Hauptsitz“, unterstreicht Sonja Jost, Vizepräsidentin der IHK Berlin. Sie würden wie kaum eine andere Gruppe zum wirtschaftlichen Wachstum der Stadt beitragen. „Wir wollen »

diese Erfolgsgeschichte fortsetzen und auch einer neuen Generation von DeepTech-Gründungen eine Chance geben.“

„Der Begriff Start-up wird heute häufig für alle Gründungen verwendet, weil er hip, urban und cool klingt“, sagt Birgit Felden, die an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) den Studiengang Unternehmensgründung und -nachfolge leitet. Diese jungen Unternehmen seien disruptiv, technologieaffin, hochinnovativ, sehr schnell wachsend und mit Venture Capital ausgestattet. Aber nur im sehr seltenen Idealfall gelinge der Aufstieg zum Scale-up oder sogar zum Unicorn wie bei Raisin, N26, Solaris, Delivery Hero, GetYourGuide, Sennder oder Babbel. „Von den hippen Start-ups gehen aber auch viele in die Insolvenz beziehungsweise werden liquidiert oder geben auf.“ Die Masse der Gründungen entfalle auf junge evolutionäre Unternehmen mit inkrementellen Entwicklungen. Sie seien weniger risikoreich als Start-ups. Wie schwierig die Evolution zum Scale-up ist, belegt eine Studie. Nur vier Prozent aller Gründungen schaffen den Aufstieg vom Start- zum Scale-up, heißt es in einer Untersuchung, die unter anderem die Goethe-Universität Frankfurt herausgegeben hat.

Was sind die Erfolgskriterien für den Aufstieg, wie tragen Scale-ups zum Strukturwandel in Deutschland bei, und wie ändert sich im Laufe der Jahre die Unternehmenskultur? Laut Yasmin Olteanu, Professorin für Betriebswirtschaftslehre/Entrepreneurship an der Berliner Hochschule für Technik (BHT), stehen Scale-ups vor großen Herausforderungen. „Sie kommen aus einer sehr agilen, innovativen und flexiblen Welt. Sie müssen dann große Schrauben am Geschäftsmodell drehen, damit es weitergeht hin zu einem Unternehmen mit großer Stabilität und langfristigem Wachstum, um sich am Markt erfolgreich und dauerhaft zu positionieren.“

Mitarbeitende müssen mitgenommen werden

Erste Mitarbeitende, die den Start-up-Spirit verinnerlicht haben und sich mit ihrem Unternehmen stark identifizieren, müssten bei der Transformation mitgenommen werden. Es kämen dann Kollegen hinzu, die oftmals ein anderes Selbstverständnis mitbringen und auch eine andere Gehaltsstruktur kennen als die Beschäftigten der ersten Stunde. „Scale-ups brauchen beim Wachstum einen starken Fokus für Vision, Mission und Unternehmensziele, damit sich die Beschäftigten weiterhin

”

Ohne Unterstützung können wir den Kapitalbedarf von Scale-ups, besonders im DeepTech-Bereich, nicht decken.

Sonja Jost
Vizepräsidentin
IHK Berlin



mit dem Unternehmen identifizieren und in der Skalierungsphase Teil der Erfolgsgeschichte bleiben wollen, obwohl so viele neue Mitarbeitende kommen.“ Entscheidend sind zudem die finanziellen Ressourcen. Für eine gesunde und nachhaltige Skalierung seien Investitionen in Technologie und Infrastruktur unerlässlich. „Gelingt es nicht, finanzielle Ressourcen zu erschließen, kann die Transformation scheitern“, so Olteanu.

Die Professorin hebt auch die Bedeutung der reifen Start-ups für den Strukturwandel in Deutschland hervor. Meistens würden Grundlageninnovationen, die disruptiv sind, weil sie neue Märkte schaffen und Branchen revolutionieren, von Start-ups angestoßen. „Damit leisten sie einen entscheidenden Beitrag zu den Herausforderungen, die wir in Umwelt und Gesellschaft meistern müssen.“ Als Beispiel nennt die Wissenschaftlerin die im Jahr 2017 gegründete Berliner Nuventura GmbH, die eine Methode entwickelt hat, um Mittelspannungsschaltanlagen umweltschonend auf Sauerstoffbasis zu kühlen. Bisher wird mit SF6 das stärkste Treibhausgas verwendet.

„Es ist essenziell, neue erfolgreiche Start-ups und radikale Innovationen zu fördern, die Profitabilität und Unabhängigkeit erreichen können, ohne auf Exits ins Ausland angewiesen zu sein. Nur so kann eine eigene Innovationskultur in Deutschland florieren, die auf europäischen Werten basiert“, ist Evgeni Kouris überzeugt, der mit seiner 2017 gegründeten Initiative New Mittel-



stand die zwei Welten Mittelstand und Start-ups verknüpfen will, damit kleine und mittelständische Unternehmen für Herausforderungen von Digitalisierung bis zum Fachkräftemangel gerüstet sind. Deutschland sei weltweit bekannt für seinen Mittelstand, Familienunternehmen und Hidden Champions. Diese erfolgreichen Unternehmen gelte es resilient und zukunftsbewusst weiterzuentwickeln. „Es braucht beides: Innovative Familienunternehmen und Mittelständler sowie erfolgreiche und profitable Start-ups mit einer wertegetriebenen Unternehmenskultur.“ Ein aktuelles Beispiel, das diese These unterstützt, ist für Kouris die jüngste Top-100-Liste der Innovationschampions der „Wirtschaftswoche“. Dort belegt ein traditionsreiches Unternehmen, die Amazonen-Werke H. Dreyer, mit ihrer 141-jährigen Firmengeschichte den ersten Platz. Platz zwei nimmt das aufstrebende Start-up Deepl ein, das 2017 gegründet wurde.

„Auch aus Kooperationen zwischen Start-ups und klassischen Gründern ebenso wie gewachsenen Mittelständlern könnten Win-win-Situationen entstehen“, ist Birgit Felden von der HWR überzeugt. In einem Projekt will die Wissenschaftlerin Gründer aus Berlin mit bestehenden Unternehmen aus strukturschwachen Regionen Brandenburgs zusammenbringen. Gründer können dort ihre innovativen Ideen realisieren und

dabei helfen, die Brandenburger Unternehmen zu transformieren. „Dadurch können die Nachfolge dieser Unternehmen und die bestehenden Arbeitsplätze langfristig gesichert werden.“

Mobilisierung von Risikokapital

Für IHK-Vizepräsidentin Jost steht jedoch fest: „Eine Fortsetzung der Erfolgsgeschichte der Scale-ups schaffen wir nur, wenn wir die Standortbedingungen durchweg attraktiver gestalten: bessere Rahmenbedingungen für Angel-Investments, eine start-up-freundliche Verlustverrechnung, steuerliche Förderung von Forschung und Entwicklung, einen reibungslosen Übergang von Intellectual-Property-Rechten auf Spin-offs, den Ausbau von Labor- und wissenschaftlicher Infrastruktur – und nicht zuletzt die Mobilisierung privaten Risikokapitals. Denn ohne diese Unterstützung können wir den Kapitalbedarf von Scale-ups, besonders im DeepTech-Bereich, nicht decken.“

Aus Sicht von Yasmin Olteanu ist das Berliner Ökosystem zwar sehr fruchtbar für das Netzwerken und für den Aufbau strategischer Partnerschaften. Es hapert aber noch an internationaler Vernetzung. „Wir müssen die jungen Unternehmen besser mit internationalen Akteuren vernetzen, das verbessert auch die Skalierungsoptionen.“ Dafür bräuchte es Formate, um den Zugang zu den Ökosystemen vor Ort zu ermöglichen. ■



Auf Wachstum gepolt: Scale-ups

Der Begriff Scale-up ist angelehnt an das englische „to scale up“ – wachsen. Er bezeichnet laut der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) wachstumsstarke junge Unternehmen mit einer durchschnittlichen jährlichen Zunahme der Beschäftigtenzahl oder des Umsatzes von mehr als 20 Prozent über einen Zeitraum von drei Jahren und mit mindestens zehn Mitarbeitenden zu Beginn der Beobachtung.

Christian Nestler,
IHK-Geschäftsbereich
Gründungs- und
Start-up-Politik
Tel.: 030 / 315 10-286
christian.nestler@berlin.ihk.de

BERLIN



Senatsverwaltung
für Arbeit, Soziales,
Gleichstellung, Integration,
Vielfalt und Antidiskriminierung

Förderung des Landes Berlin

**LANDESZUSCHUSS bis zu
17.000 € FÜR KLEINE UND
MITTLERE UNTERNEHMEN**



Schaffen Sie neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze und leisten einen positiven Beitrag zur Beschäftigungsförderung in Berlin. Die Einrichtung neuer Arbeitsplätze und damit verbundene Förderung richtet sich insbesondere an Unternehmen, die arbeitslose Personen, Beziehende von ergänzendem Bürgergeld, Minijobber und andere förderfähige Gruppen einstellen möchten.

Bitte beachten Sie:

Der Antrag muss unbedingt vor der Einstellung eingehen.

Sie können vor der
Einstellung einen Antrag
bei uns einreichen.
Diesen finden Sie zum
Download auf
www.zgs-consult.de.



Für die Beratung zur Antragsstellung erreichen Sie uns unter
Tel. 030 – 284 09 528 oder [landeszuschuss\(at\)zgs-consult.de](mailto:landeszuschuss(at)zgs-consult.de).

Weitere Informationen finden Sie auf der Website
<https://www.zgs-consult.de/arbeit/landeszuschuss-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen/>

*Auf eine erfolgreiche
Zusammenarbeit und die
gemeinsame Förderung
des Arbeitsmarktes in Berlin.*

Tracking in Echtzeit

Sennder bringt auf seiner Plattform kleinere Speditionen und Konzerne mit hohem Frachtaufkommen zusammen. Das spart Leerfahrten und Zeit

Zur Feier des Tages postet David Nothacker Ende Juli auf LinkedIn ein Foto aus dem Jahr 2017. Es zeigt ihn fröhlich gestimmt mit seinen beiden Mitgründern Nicolaus Schefenacker und Julius Köhler. „Damals haben wir uns über unseren ersten Monat mit 500.000 Euro Umsatz gefreut. Und uns das Ziel gesetzt, ein Eine-Milliarde-Euro-Business aufzubauen.“ Ende Juli 2024 gab die Berliner Online-Lkw-Spedition Sennder bekannt, dass sie das europäische Landtransportgeschäft des börsennotierten US-Konzerns C.H. Robinson übernehmen will. Der Deal zu einem nicht genannten Kaufpreis eröffnet den Zugriff auf 15.000 Lkw-Betreiber und 6.500 Verlader. Der Umsatz wird sich nach Abschluss des geplanten Zukaufs auf rund 1,4 Mrd. Euro verdoppeln. Damit steigt Sennder zum fünftgrößten Anbieter für Lkw-Komplettladungen in Europa auf. Marktführer ist derzeit noch die Bahn-Tochter Schenker, die gerade an den dänischen Logistiker DSV verkauft wird.

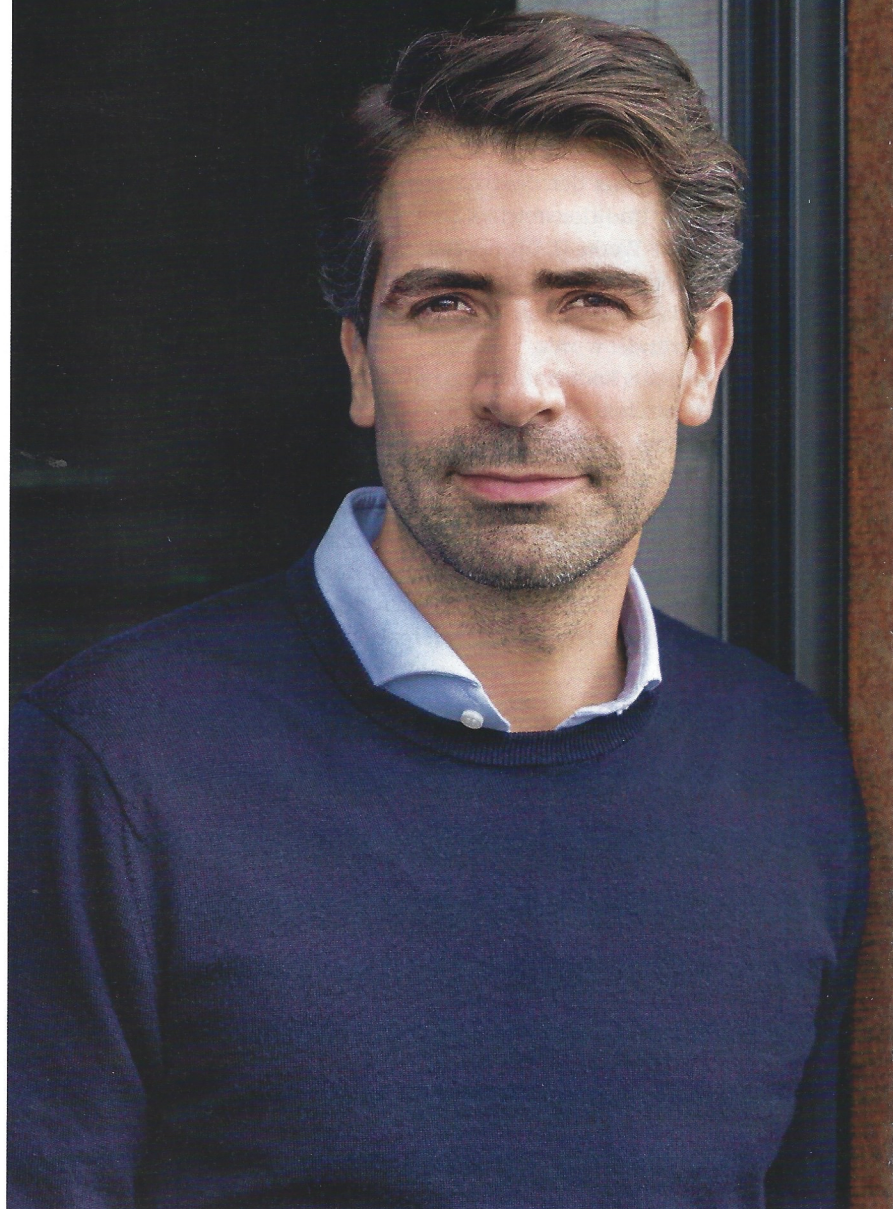
Nächstes Ziel: Nummer eins in Europa

Zu den aktuell gut 1.000 Sennder-Beschäftigten – davon ein gutes Drittel in Berlin – kommen nach Abschluss der Übernahme von C.H. Robinson weitere 700 hinzu. Zahlen, die einen steilen, schnellen Aufstieg vom Start- zum Scale-up markieren. „Was für eine unglaubliche Reise“, schreibt CEO Nothacker in seinem Post. Das nächste Ziel haben die drei Gründer schon länger fest im Blick. „Wir

”

Bei 1.000 auf diverse Standorte verteilten Mitarbeitern brauchen wir gezielte Maßnahmen, um eine starke Kultur und Prozesse aufzubauen.

Julius Köhler



wollen die Nummer eins in Europa werden“, sagt Köhler. Bei Roland Berger hatte sich das Trio beim Praktikanten-Kick-off im Jahr 2010 kennengelernt, zog später in eine WG in Berlin und feilte „Tag und Nacht“ am Geschäftsmodell. Auf ihrer digitalen Plattform bringt die Sennder Technologies GmbH seit 2015 große Verlader aus Branchen

Julius Köhler ist Mitgründer von Sennder und Managing Director bei dem Logistik-Unternehmen

wie Lebensmitteln, Textilien, E-Commerce oder auch der Industrie mit kleinen und mittelgroßen Frachtführern mit fünf bis 50 Lkws zusammen. „Die Mittelständler sind das Rückgrat unseres Unternehmens“, unterstreicht Köhler. Dank Tracking in Echtzeit bringt Sennders digitale Plattform leere Lkws und Ladung in kurzer Zeit zusammen, Leerfahrten werden reduziert, und die jeweils optimale Route wird berechnet. Nur sechs Jahre nach der Gründung stieg der Logistik-Spezialist zum Unicorn auf, wurde also mit mehr als einer Mrd. US-Dollar bewertet.

Schlüsseltalente und Nachwuchsprogramm

Mit der Geschwindigkeit musste auch die Unternehmenskultur Schritt halten. „Bei 1.000 auf die diversen Standorte verteilten Mitarbeitern brauchen wir gezielte Maßnahmen, um eine starke Kultur und Prozesse aufzubauen“, räumt Köhler ein. Statt sich wie anfangs zwischen Kaffeeküche und Schreibtisch im Großraum auszutauschen, musste Sennder nach und nach Prozesse einführen, ohne die Agilität einzubüßen. Früher habe es noch diverse Abkürzungen gegeben. An Bewährtem wie der ausgeprägten Fehlerkultur hielt man fest. „Einer der wichtigsten Unternehmenswerte ist ‚keep on trucking‘. Wir lernen aus Fehlern“, so der Gründer. „Wir ermuntern Mitarbeitende, neue Dinge auszuprobieren.“ Das Unternehmen habe zudem schon früh begonnen, Schlüsseltalente an Bord zu holen, und im Zuge des starken Wachstums das SennUp-Nachwuchstalentsprogramm gestartet. Für Köhler bietet der Aufstieg gute Chancen für die Belegschaft. Die Führungskräfte von morgen würden mit Coaching und Trainings gefördert und mit der Unternehmenskultur frühzeitig vertraut gemacht. Die komplette Belegschaft trifft sich einmal im Jahr in Italien, um sich bei diversen Strategie- und Planungs-Workshops auszutauschen.

Dem nicht nur organisch, sondern auch anorganisch durch Zukäufe gewachsenen Unternehmen muss es schließlich auch bei Übernahmen gelingen, die unterschiedlichen Firmenkulturen erfolgreich zu vereinen. Köhler: „Wir schauen uns die Firmenkulturen im Vorfeld deshalb sehr genau an. Wie bei einem Dating wollen wir wissen, ob der Partner langfristig zu uns passt.“ Köhlers Fazit: „Trotz zahlreicher Herausforderungen haben wir uns nicht von unserem Ziel abbringen lassen. Dazu kommt ein unglaubliches Marktpotenzial durch die Digitalisierung. Kombiniert mit einem guten Timing, hat das den Cocktail unseres Erfolgs ausgemacht.“

1,4 Mrd.

Euro Umsatz werden bei Sennder erwartet, wenn die Übernahme des europäischen Landtransportgeschäfts von US-Logistiker C.H. Robinson abgeschlossen ist.



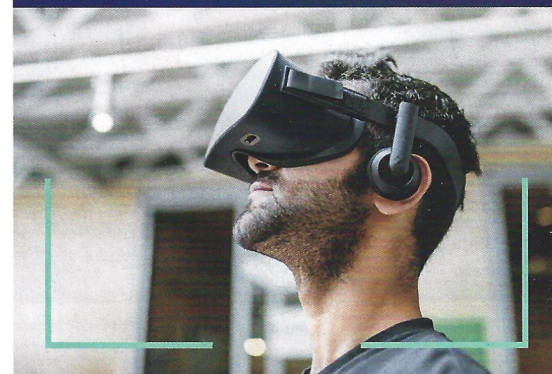
Gut vernetzt

Der QR-Code führt zum Unternehmen auf LinkedIn:



TÜVNORD

Lernerfolg steigern durch immersives Soft Skill-Training mit KI



TÜV NORD Akademie

- Durch Virtual Reality (VR) in interaktive und immersive Lernerlebnisse eintauchen
- VR-Trainings auch ohne VR-Brille im Webbrowser erleben
- Theoretisches Wissen, soziale Fähigkeiten praktisch erfahren und verinnerlichen

Lassen Sie sich zu unseren VR- und AR-Trainings beraten.

Olaf Elmanowicz
oelmanowicz@tuev-nord.de
T. +49 160 888 5379



Mehr Infos und Videos:
tuev-nord.de/wissen/vr-training

TÜV®

TÜVNORDGROUP



”

Anfangs haben wir uns viel via Flurfunk abgestimmt, jetzt haben wir Abteilungen aufgebaut.

Leopold Spenner

Die Familie des Mitgründers von Alcemy, Leopold Spenner, hat ein Unternehmen der Zementbranche

So wird Zement sauberer

Die Software von Alcemy ermöglicht Herstellern von Baustoffen, bei der Produktion Energie und Ressourcen einzusparen. Das senkt den CO₂-Ausstoß und hilft beim Klimaschutz



Gut vernetzt
Der QR-Code führt zum Unternehmer auf LinkedIn:



Beim jüngsten Team-Meeting von Alcemy in Brandenburg kam auch das Feiern nicht zu kurz. Dem Berliner Dekarbonisierungs-Spezialisten war es wenige Tage zuvor gelungen, zehn Mio. US-Dollar an Risikokapital für seine internationale Expansion einzusammeln. Damit sind bereits 24 Mio. US-Dollar zusammengekommen, um eine ehrgeizige Vision zu verwirklichen. Das 2018 von Leopold Spenner und Robert Meyer gegründete GreenTech-Scale-up ermöglicht klassischen Zement- und Betonherstellern mit einer innovativen Software, die Maschinelles Lernen nutzt, die Qualitäten des verarbeiteten Betons und Zements vorherzusagen und zu verbessern. Damit wird eine CO₂-reduzierte Produktion ermöglicht.

Geschätzt hängen etwa 40 Prozent der globalen Kohlendioxid-Emissionen direkt oder indirekt mit dem Bausektor zusammen. Ein großer Anteil der Treibhausgase entsteht bei der energie- und ressourcenintensiven Herstellung und Verarbeitung von Baustoffen. „Mit unserer Software können die Hersteller nachhaltiger produzieren, gleichzeitig Kosten in der Produktion einsparen, und sie müssen künftig weniger CO₂-Zertifikate erwerben“, nennt Spenner wesentliche Erfolgskriterien für den Aufstieg der Alcemy GmbH, die bis Ende des Jahres die Belegschaft um 50 Prozent gegenüber 2023 auf dann 60 Mitarbeitende aufstocken will.

Um die anspruchsvolle Software zu programmieren und die traditionsreiche Industrie zu verstehen sowie von ihrem Produkt zu überzeugen, sei ein großes Know-how der Beschäftigten unerlässlich, erklärt Spenner, der selbst schon sehr früh mit Zement in Berührung kam. Seiner Familie gehört die Spenner Zement KG. Gute Kontakte in die Branche waren damit von Anfang an gegeben. Mit dem Wachstum des Teams musste das Start-up auch seine Strukturen anpassen. „Anfangs haben wir uns noch viel via Flurfunk abgestimmt, jetzt haben wir Abteilungen aufgebaut“, sagt Spenner. Um die reibungslose Kommunikation zu gewährleisten und persönliche Bindungen zu fördern, gibt es regelmäßig Meetings vor Ort und einmal im Quartal ein einwöchiges Event mit allen Beschäftigten.

Denn rund 20 Mitarbeitende wohnen gar nicht in Berlin. Zudem kann das ganze Team frei wählen, wie oft es ins Office am Hackeschen Markt kommt. Um Talente zu binden, setzt Alcemy unter anderem auf die virtuelle Mitarbeiterbeteiligung (VSOPs). Die Anteile können nur bei einem Verkauf oder Börsengang versilbert werden. ■

Pool für Talente

HeyJobs will ein Matching zwischen Fachkräften und Firmen erreichen, die Stellen anbieten. Neben der eigenen Plattform werden viele andere Kanäle genutzt

Auch acht Jahre nach der Gründung der digitalen Recruiting-Plattform HeyJobs gelten noch dieselben Unternehmenswerte, die die Mitarbeiter der ersten Stunde mit den Gründern festgelegt haben: Drive, Entrepreneurship und Teamwork. „Wir nehmen hierauf regelmäßig in unseren wöchentlichen All-Hands-Meetings Bezug, wenn wir als Gründer oder andere Mitglieder unseres Teams Neuigkeiten aus unterschiedlichen Geschäftsbereichen vorstellen“, sagt HeyJobs-Gründer Marius Jeuck. Auch könnten sich Mitarbeiter gegenseitig über interne Chats für exemplarisches Verhalten, das den Werten entspricht, Anerkennungen zukommen lassen und sich so für eine jährliche Preisverleihung qualifizieren – ein kleiner Extra-Anreiz. Über Tools wie Peakon führt HeyJobs zudem regelmäßig anonymisierte Mitarbeiterbefragungen durch, etwa zur Beurteilung des Managements oder zur Strategie.

Zum Jahresende werden 380 Beschäftigte für die 2016 gegründete HeyJobs GmbH arbeiten – davon rund 280 in Berlin – und einen mittleren zweistelligen Millionenbetrag umsetzen. Nachdem sich Jeuck und Mitgründer Marius Luther zunächst auf Dienstleistungen für Unternehmen kon-

zentriert hatten, starteten sie im Jahr 2020 auch eine eigene Plattform für Jobsuchende. In diesem Talentpool sind heute mehr als drei Millionen Fachkräfte. Die Arbeitgeber erwerben bei HeyJobs ein Budget, mit dem sie einzelne Jobs oder eine Vielzahl von Stellen bewerben können. HeyJobs veröffentlicht diese nicht nur auf der eigenen Plattform, sondern auch auf anderen Online-Marketingkanälen wie Jobbörsen oder Anzeigen auf Google und in den sozialen Medien. „Unsere Kernaufgabe als Plattform ist es, den perfekten Match zwischen beiden Seiten herzustellen“, sagt Jeuck, der sich bei der IHK Berlin im Ausschuss Fachkräfte und Arbeitsmarkt ehrenamtlich engagiert. Immer stärker hilft künstliche Intelligenz das Verständnis der Anforderungen der Arbeitgeber und der Skills der Arbeitnehmer zu vertiefen und damit die Passgenauigkeit zu verbessern.

Spagat zwischen Vorgaben und Freiraum

Mit dem starken Wachstum galt es für das Management, einen Spagat zu bewältigen. „Einerseits müssen wir klare Vorgaben machen etwa für Verantwortlichkeiten und Budgets, andererseits wollen wir allen Beschäftigten wie in den Gründungstagen möglichst viel Freiraum geben“, erläutert Marius Jeuck. Man setze deshalb weiterhin auf flache Hierarchien. „Alle Mitarbeiter sollen unternehmerisch denken und handeln und dabei auch Risiken eingehen können, statt nur Aufgaben abzuarbeiten.“ ■



Gut vernetzt

Der QR-Code führt zum Unternehmer auf LinkedIn:



Marius Jeuck ist einer der beiden Gründer von HeyJobs. Das Unternehmen setzt auf flache Hierarchien

”

Alle Mitarbeiter sollen unternehmerisch handeln und dabei auch Risiken eingehen.

Marius Jeuck

