



WACHSTUM, DAS SICH POTENZIERT

Das Asset, das kündigen kann, und was sein Schutz kostet

Ein Teil des Wachstumsmotors sitzt in Menschen. Kein Schutzmechanismus ist gratis; viele verlagern die Kosten in ein anderes Risiko.

Sinan Isoglu, MBA (Quantic)

Führungskraft für Umsatzwachstum, Dozent und Doktorand

VERÖFFENTLICHT

1. August 2026

AKTUALISIERT

27. August 2026

LESEZEIT

13 Min.

WÖRTER

2.723

<https://isoglu.com/de/insights/journal/das-asset-das-kuendigen-kann/>

Management Summary	2
Welche drei Mechanismen führen zum Verlust personengebundener Wettbewerbsvorteile?	3
Warum fordern Bindungsmaßnahmen operative Kosten weit über Gehälter hinaus?	4
Welche drei Organisationsstrukturen steuern personelle Abhängigkeiten und Risiken?	5
Wie dokumentieren und steuern Führungskräfte personengebundene Wissensbestände?	6
Wie begegnen Führungskräfte Einwänden gegen die Formalisierung stiller Talentwerte?	7
Wo liegen die analytischen Grenzen der Humankapital-Theorie?	8
Quellen	9

MANAGEMENT SUMMARY

Die Bestände eines kommerziellen Teams sitzen zum Teil in Menschen, und diese Anlageklasse hat einen besonderen Fehlermodus: Sie kann kündigen. Ausgehend von Russell Coffs Analyse von 1997 benennt dieser Essay drei Arten, wie ein solcher Vorteil verloren geht: Er kann das Unternehmen verlassen, sich nicht nachprüfen lassen oder über das Gehalt abgegolten werden. Die üblichen Schutzmechanismen widersprechen einander: Messbare Einzelbeiträge sind zugleich eine Preisliste für Abwerber, das nachvertragliche Wettbewerbsverbot kostet nach § 74 HGB mindestens das halbe letzte Entgelt pro Karenzjahr, und Halten über Geld ist per Definition Rent-Sharing. Drei Konfigurationen, eine Auswahlregel und ein Allokationsblatt schließen den Text. Der zitierte Test zur Gehaltsangst erfasst diese Anlageklasse nicht; deshalb behauptet der Beitrag keine Rangfolge.

Schlagwörter: Humanvermögen · Schlüsselpersonenrisiko · Kundenbeziehungen im Vertrieb · Mitarbeiterbindung und Rent-Sharing
· Wettbewerbsverbot und Karenzentschädigung

Ein Quartal, in dem drei Initiativen gleichzeitig laufen: ein Attributionsprojekt, um endlich zu sehen, wer was beiträgt. Ein Bindungsprogramm, weil im Frühjahr zwei erfahrene Leute gekündigt haben. Und eine leise Debatte darüber, ob man das Einkommen des besten Verkäufers deckeln sollte. Jede der drei Maßnahmen ist für sich vernünftig. Zusammen sind sie eine Maschine, die gegen sich selbst arbeitet – denn das Asset, das alle drei berühren, ist das einzige, das kündigen kann, und seine Risiken hängen auf eine Weise zusammen, die keines der drei Programme einkalkuliert.

Diese Seite hat argumentiert, dass Wachstum sich potenziert, wenn Arbeit zu Beständen kumuliert, und dass jedes Budget stillschweigend den Erhalt dieser Bestände bezahlt. Unter beiden Essays liegt eine Prämisse, die keiner von beiden geprüft hat: Ein großer Teil des Bestands wird von Menschen gehalten. Russell Coff hat die Konsequenz 1997 in einem Aufsatz im *Academy of Management Review* in einen Satz gefasst – geschrieben für die Theorie, nicht für die Praxis: „The most obvious problem is that the firm’s assets walk out the door each day, leaving some question about whether they will return.“ Das offensichtlichste Problem sei, dass die Vermögenswerte der Firma jeden Tag zur Tür hinausgehen – und offen bleibt, ob sie wiederkommen; so die Übersetzung des Verfassers. Unternehmen können Mitarbeiter nicht besitzen. Kidder Peabody, sein wiederkehrendes Beispiel, wurde schwer getroffen, als die wichtigsten Broker zur Konkurrenz wechselten.

Welche drei Mechanismen führen zum Verlust personengebundener Wettbewerbsvorteile?

Coffs Rahmenwerk benennt die Fehlermodi, und alle drei gehören auf den Tisch, bevor irgendein Schutzmechanismus greift:

- 1 Er geht weg. Wo der Wert einer Person ein Kundennetz ist, geht ein Teil des Netzes mit – Kundenbeziehungen sind, in Coffs Worten, „transferable (in varying degrees)“, in unterschiedlichem Maß übertragbar, wenn Mitarbeiter zur Konkurrenz wechseln. Wie groß dieses Risiko wirklich ist, wird in beide Richtungen diskutiert; dazu unten mehr.
- 2 Er lässt sich nicht nachprüfen. Einstellungen laufen über Behauptungen, die niemand prüfen kann: Bewerber können sich den Erfolg früherer Arbeitgeber zuschreiben, und „Causal ambiguity will thwart efforts to verify such claims“ – die kausale Mehrdeutigkeit vereitelt jeden Versuch, solche Ansprüche nachzuprüfen. Nach der Einstellung geht das Problem weiter: Moral Hazard ist bei Coff das, was möglich wird, „when individual contributions are difficult to observe“, wenn Einzelbeiträge schwer zu beobachten sind. Eine seiner interviewten Firmen behielt zeitweise mittelmäßige Redakteure über lange Zeiträume – weil erst nach bis zu drei Jahren erkennbar war, ob ein Ersatz besser gewesen wäre.
- 3 Er beansprucht seinen Wert im Gehalt. Die älteste Angst auf der Liste. Der Ökonom Henry Simons hat sie 1944 zu Protokoll gegeben: „I can see no reason why strongly organized workers, in an industry where huge investment is already sunk in highly durable assets, should ever permit a return on investment sufficient to attract new capital“ – er sehe keinen Grund, warum stark organisierte Arbeiter in einer Branche mit bereits versunkenem, langlebigem Kapital je eine Rendite zulassen sollten, die neues Kapital anzieht; so die Übersetzung des Verfassers. Zitiert hier, wie Card, Devicienti und Maida ihn zitieren, denn deren Studie von 2014 im *Review of Economic Studies* hat genau diese Angst getestet.

Diese dritte Angst verdient einen sorgfältigen Absatz, denn sie ist die einzige der drei mit einem berühmten Test – und der Test erreicht Sie nicht. Card, Devicienti und Maida verknüpften Sozialversicherungsdaten aus Venetien mit Unternehmensbilanzen und fanden: Rent-Sharing – die Beteiligung der Beschäftigten an der ökonomischen Rente – ist real; Löhne steigen mit der Profitabilität des Arbeitgebers, mit einer Elastizität von rund 4 bis 5 % inner-

halb bestehender Beschäftigungsverhältnisse. Aber die beruhigende Hälfte des Ergebnisses – „little evidence that bargaining lowers the return on investment“, kaum Belege, dass die Lohnfindung die Kapitalrendite senkt – ist an kollektiv verhandelten Nicht-Führungskräften gemessen, Manager sind aus der Stichprobe ausdrücklich ausgeschlossen, und geschützt ist die Verzinsung des bilanzierten Kapitals. Ein Kundennetz, aufgebaut aus laufend verbuchtem Vertriebsaufwand, ist kein bilanziertes Kapital, und ein Star mit eigenem Kundenbuch ist kein tariflich verhandeltes Kollektiv. Für das Asset, um das es hier geht, ist die Gehaltsangst weder bestätigt noch widerlegt – und mir ist kein Test bekannt, der sie erreichte. Das bedeutet nicht, dass die Frage geklärt ist; eine Rangfolge der drei Risiken folgt daraus nicht.

Warum fordern Bindungsmaßnahmen operative Kosten weit über Gehälter hinaus?

Was daraus statt einer Liste ein System macht, sind die Kosten der Schutzmechanismen. Die Kopplungen stammen von Coff selbst, verstreut über die Arbeit – eine Fußnote, eine Definition, eine Vermutung auf den letzten Seiten. Die Zusammenstellung ist meine.

Wer das Nachprüfproblem löst, füttert die beiden anderen. Wer Einzelbeiträge messbar macht – Provisionen, Rankings, Attributionsdashboards –, hat die Preisliste des Marktes für das eigene Team erstellt. Coffs Fußnote sagt es wörtlich: „if individual productivity is observable ... the problem may be reversed and the highest performers may be at risk for turnover. This was the case for the Kidder Peabody brokers who were lured away to competitors.“ Ist die individuelle Produktivität beobachtbar, kann sich das Problem umkehren: Die Leistungsstärksten können zum Abwanderungsrisiko werden – so geschehen bei Kidder Peabody; Übersetzung des Verfassers. Ein kommerzielles Umfeld, in dem Einzelleistung öffentlich ist – Star-Analysten im Wertpapierresearch, gerankt und publiziert –, ist genau das, über das Boris Groysberg, Ashish Nanda und Nitin Nohria im Harvard Business Review berichtet haben: Nach dem Wechsel fällt die Leistung des Stars tendenziell ab, die aufnehmende Gruppe leidet, und der Börsenwert der abwerbenden Firma sinkt tendenziell. Sichtbarkeit lädt das Gebot ein; und das Gebot zahlt, so ihre Lesart, zu viel. Firmen spüren diesen Tausch – weshalb Coff vermutet, manche würden „actually underinvest in information production“, also womöglich absichtlich weniger solcher Information erzeugen, um der Konkurrenz keinen Zugriff zu geben.

Wer das Weggehhproblem per Vertrag löst, zahlt nach Gesetz. In Deutschland steht der Preis im Handelsgesetzbuch: Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot bindet nur, wenn der Arbeitgeber für jedes Jahr der Karenz eine Entschädigung zahlt, die „mindestens die Hälfte der von dem Handlungsgehilfen zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht“ – § 74 Abs. 2 HGB, über § 110 GewO auf alle Arbeitnehmer erstreckt. Die Hälfte von allem, was der Vertrag zuletzt gezahlt hat, pro Jahr des Verbots: Das ist die gesetzliche Untergrenze der Karenzent-schädigung – deutsches Recht wohlgemerkt, nicht österreichisches und nicht schweizerisches. Der Grundsatz dahinter ist allgemein: Eine gegangene Person zu beschränken ist eine Ausgabe, keine Bindung.

Wer das Weggehhproblem mit Geld löst, hat das dritte Risiko umbenannt. Coff ist hier definitorisch streng, und die Strenge ist nützlich: Bindungsstrategien sind Maßnahmen, die halten, ohne die Rente zu verteilen – „one simple solution is to pay people enough so they will not quit ... Although this promotes retention, it also allocates rent and is therefore considered a rent-sharing strategy.“ Menschen so zu bezahlen, dass sie nicht kündigen, fördert die Bindung – und ist trotzdem Rent-Sharing, keine Bindungsstrategie. Halten über Geld ist keine Abwehr der Wertabschöpfung. Es ist die Wertabschöpfung, freiwillig arrangiert.

Wer das Weggehhproblem ohne Geld löst, arbeitet mit firmenspezifischen Instrumenten. Beziehungen zu bestimmten Kollegen, ein Arbeitsumfeld, das kein Wettbewerber kopieren kann, Mitsprache bei echten Entscheidungen –

Coffs Punkt ist, dass diese Dinge gerade deshalb halten, weil „other firms cannot duplicate“ sie: Andere Firmen können sie nicht nachbilden. Die Abwerbbeprämien der Branche liest er als den Preis dieses Verlusts: Antrittsboni seien womöglich der Versuch, Broker für die verlorene firmenspezifische Vergütung zu entschädigen. Der Haken steht im selben Aufsatz, mit Coffs eigenem Vorbehalt: Wettbewerber könnten diese Strategien womöglich imitieren – „might be able to“ –, und dann verschöbe sich der Wettbewerb von der Bindung auf die Einstellung.

Tabelle 1 Die üblichen Schutzmechanismen und ihr Preis

Der Schutz	Zielt auf	Was er kostet – und wohin das Risiko wandert
Einzelmessung (Provisionen, Rankings, Attribution)	Nachprüfbarkeit	Erstellt die Preisliste für Abwerber; die Leistungsstärksten können zum Abwanderungsrisiko werden (Coff, S. 379, Fn. 3)
Bewusste Intransparenz – Attributionsdaten gar nicht erzeugen	Abwanderung, Rente	Das Management fliegt blind; das Nachprüfproblem ist gewählt, nicht gelöst (S. 392)
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	Abwanderung	Bares nach Gesetz: mindestens die Hälfte des letzten vertragsmäßigen Entgelts, pro Karenzjahr (§ 74 Abs. 2 HGB)
Gehaltserhöhungen, Gegenangebote	Abwanderung	Ist per Definition Rent-Sharing – das dritte Risiko, freiwillig arrangiert (S. 381)
Firmenspezifische Bindungen: Kollegen, Umfeld, Mitsprache	Abwanderung	Günstig im Betrieb, sobald etabliert, so Coff; firmenspezifisch im Aufbau, als Methode imitierbar – der Wettbewerb kann zur Einstellung wandern (S. 383–385)
Das Asset in Produkt und Prozess verlagern	Abwanderung, Nachprüfbarkeit	Produktion von Inhalten und Werkzeugen; die Person geht, das Asset bleibt – die Methode kann kopiert werden (S. 385)
Beobachten vor Vertrauen: Up-or-out, Beförderung von innen	Nachprüfbarkeit	Jahre des Zusehens; Mittelmaß wird derweil mitgetragen (S. 392)
Beteiligung und Partnerschaft	Abwanderung, Interessenangleichung	Eigentum selbst – das Residuum wird geteilt; Thema eines anderen Essays

Zusammengestellt aus Coff (1997), Academy of Management Review 22(2), S. 375–392, und § 74 Abs. 2 HGB. Zusammenstellung und Preisspalte sind die Lesart des Verfassers; Coffs Fallmaterial ist illustrativ, kein Hypothesentest, und wird hier als solches bepreist.

Welche drei Organisationsstrukturen steuern personelle Abhängigkeiten und Risiken?

Coff illustriert sein Rahmenwerk mit vier interviewten Firmen und sagt ausdrücklich, wie die Beispiele gemeint sind: „not presented to test hypotheses“ – nicht als Hypothesentest. Drei davon zeigen nebeneinander, wie eine bewusste Allokation aussieht. Die Zahlen sind, was sie sind: Manager, die die eigene Firma beschreiben.

Ein Brokerhaus hält das Gehaltsrisiko mit Absicht. Das Asset sitzt in den Brokern und ist vollständig sichtbar – Provisionen messen jeden. Seine umsatzstärksten Broker könnten „95% of their business“ mitnehmen, 95 % ihres

Geschäfts, und trotzdem lag die Fluktuation nach Angabe der Manager unter 10 % – gehalten von dem, was Geld nicht kopieren kann: Unterstützung, Kollegen, Einfluss auf echte Entscheidungen. Das Design akzeptiert die Sichtbarkeit, teilt die Rente bewusst über Provisionen und bindet über firmenspezifische Beziehungen.

Ein Seminaranbieter hat das Asset aus den Menschen herausverlagert. Die Firma entwickelt bewusst proprietäre Schulungsunterlagen, „so that presenters cannot leave the firm and compete directly against them“ – damit Trainer nicht gehen und direkt gegen sie antreten können. Wer geht, hält typischerweise keine Seminare mehr. Die Person geht; das Seminar bleibt. Die Rechnung: laufende Produktion der Inhalte, und das Wissen, dass ein Wettbewerber eigene Unterlagen bauen könnte.

Eine Publikumszeitschrift hält das Nachprüfrisiko selbst. Sie behielt zeitweise mittelmäßige Redakteure über lange Zeiträume, weil ein Wechsel bis zu drei Jahre Ungewissheit bedeutete. Dieses Horten von Personal ist kein Führungsversagen – es ist ein gewähltes Risiko, eingegangen, weil die Alternative, sich durch nicht nachprüfbare Kandidaten zu wechseln, als schlechter galt.

Die Standortfrage – Wissen in Menschen oder Wissen in Systemen – hat in der Managementliteratur einen Namen: Morten Hansen, Nitin Nohria und Thomas Tierney nannten die Pole 1999 im Harvard Business Review Personalisierung und Kodifizierung und behandelten die Wahl des Pols als eigene Strategiefolge. Die Spalte, die ihr Rahmen nicht führt, ist die obige: welches der drei Risiken jeder Pol einem lässt.

Wie dokumentieren und steuern Führungskräfte personengebundene Wissensbestände?

Die Regel ergibt sich aus dem Asset selbst. Wert, der kodifizierbar ist und sich wiederholt, gehört in Produkt und Prozess – eine Methode, ein Playbook, eine Vorlagenbibliothek, bezahlt mit der Arbeit, sie zu bauen, und dem Wissen, dass Wettbewerber das auch können. Wert, der wesentlich persönlich ist – Kundenvertrauen, individuelles Können – bleibt in Menschen. Dann sind die ehrlichen Designfragen nur noch zwei: Wie sichtbar machen wir Einzelbeiträge, im Wissen, dass Sichtbarkeit zugleich die Preisliste des Marktes ist? Und in welcher Währung zahlen wir die Bindung – firmenspezifische Beziehungen, die Jahre brauchen, oder Rente, wesentlich geteilt? Ein provisiionsgesteuertes Vertriebsteam hat beide Fragen längst beantwortet, ob sie je jemand laut gestellt hat oder nicht.

Genau dafür ist die Übung unten da. Für jedes Asset, das der Bestands- oder Strom-Test des ersten Essays sichtbar gemacht hat, schreiben Sie auf, wo es sitzt, welches der drei Risiken das aktuelle Design hält und was dafür absichtlich bezahlt wird. Eine Warnung gehört auf das Blatt selbst: Ein ausgefülltes Exemplar benennt, wo der Vorteil sitzt und wer ihn hält – wertvoll für einen Wettbewerber und für die genannte Person. Es lohnt sich aus demselben Grund, aus dem es zu schützen ist. Es bleibt intern.

Abbildung 1 Das Allokationsblatt

DAS ASSET	WO ES SITZT	DAS RISIKO, DAS WIR HALTEN	WAS WIR ABSICHTLICH ZAHLEN
Eine Fähigkeit, ein Kundenbuch, eine Methode – eines pro Zeile.	Person, Produkt oder Prozess – heute, nicht idealerweise.	Geht weg · nicht nachprüfbar · teilt die Rente – das eine, das gilt.	Bindungen, Inhalte, Beobachtungszeit, Vergütung – beim Namen nennen.

Eine ungewählte Allokation ist trotzdem eine Allokation. Die Einträge sind das eigene Urteil des Teams – das Risiko ist so oder so real. Das Blatt bleibt intern.

Eigenes Arbeitsblatt des Verfassers.

Wie begegnen Führungskräfte Einwänden gegen die Formalisierung stiller Talentwerte?

Es gibt einen ernsten Einwand: Das erste und das dritte Risiko seien ein einziges mit zwei Etiketten. Was eine Person mitnehmen kann, ist ihre Verhandlungsposition – „das Asset verlagern“ heiße am Ende doch nur „entscheiden, was wir zahlen“. Die Vermögensverwaltung scheint es zu belegen: Dort wird die Bindung von Kundenbeziehungen über aufgeschobene Vergütung und vertragliche Abwerbeverbote organisiert, alles Instrumente, die in Geld geschrieben sind.

Die Hälfte dieses Einwands trifft, und der Essay wird besser, wenn er sie einräumt: Die Struktur der Vergütung ist die Oberfläche, auf der mehrere dieser Schutzmechanismen ausgeführt werden. Provisionen sind es, die das Kundenbuch des Brokers sichtbar machen; aufgeschobene Vergütung verwandelt ein Abwanderungsrisiko in eine Gehaltszeile; § 74 macht aus der Beschränkung eine Ausgabe in Gehaltsform. Aber Struktur und Höhe sind verschiedene Fragen. Die Angst, die den Diskurs beherrscht – dass das Talent die Rendite abschöpft –, handelt von der Höhe. Die Konfigurationen oben unterscheiden sich darin, wo das Asset sitzt und wie sichtbar es ist – Entscheidungen, die keine Gehaltserhöhung für Sie trifft. Und eine von ihnen behält ihr Asset, ohne die Menschen halten zu müssen: Die Trainer des Seminaranbieters können gehen; die Seminare bleiben. Andris Zoltners und Kollegen haben 2011 im Harvard Business Review gefragt, wem die Kundenbeziehungen gehören – den Verkäufern oder der Firma. Die Antwort, die dieser Essay hinzufügt: Inhaberschaft wird gebaut, sie wird in mehr Währungen gebaut als Geld, und etliche dieser Währungen sind, wie die Tabelle oben sie bepreist, ein anderes Risiko in anderer Kleidung.

Coffs eigenes Fazit ist der richtige Schlussgedanke, und es übersteht die Übersetzung aus der Theorie: die Assets und die Systeme, die sie halten – „Each element may be necessary, but neither by itself may be sufficient to bring about a sustainable advantage.“ – jedes Element mag notwendig sein, und keines mag für sich genügen, einen dauerhaften Vorteil zu tragen. Eine kommerzielle Maschine, die in Menschen kumuliert, kumuliert auf einem Fundament, das kündigen kann. Die Teams, die halten, zeichnen sich nicht dadurch aus, dass sie alle drei Risiken ge-

geschlossen hätten – die Tabelle oben ist eine Liste der Gründe, warum das nicht billig zu haben ist. Es sind die, die vor dem Kündigungsschreiben sagen konnten, welches Risiko sie gewählt hatten – und was sie dafür bereits bezahlten. Welche Teile eines kommerziellen Assets überhaupt übertragbar sind und welche immer schon lokal waren, ist die Frage unter meiner Promotion – und der Grund, warum dieser Essay an der Grenze seiner Belege haltmacht.

Wo liegen die analytischen Grenzen der Humankapital-Theorie?

Grenze. Portabilitätsrisiko ist keine allgemeine Wahrscheinlichkeit. Miss Konzentration, Multi-Threading und Übergaben, bevor du einen konkreten Account bewertest.

Evidenzbasis. Der analytische Rahmen stützt sich außerdem auf diese zusätzlichen Quellen: Card et al. 2014; Groysberg et al. 2004; Hansen et al. 1999; Zoltners et al. 2011. Die Links identifizieren die konkreten Werke; sie stützen die hier diskutierten Mechanismen und Geltungsgrenzen, nicht jede einzelne Aussage isoliert.

- Card, D., Devicienti, F., & Maida, A. (2014). Rent-sharing, holdup, and wages: Evidence from matched panel data. *The Review of Economic Studies*, 81(1), 84–111. <https://doi.org/10.1093/restud/rdt030>
- Coff, R. W. (1997). Human assets and management dilemmas: Coping with hazards on the road to resource-based theory. *Academy of Management Review*, 22(2), 374–402. <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9707154063>
- Groysberg, B., Nanda, A., & Nohria, N. (2004, Mai). The risky business of hiring stars. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2004/05/the-risky-business-of-hiring-stars>
- Handelsgesetzbuch (HGB), § 74; Gewerbeordnung (GewO), § 110 – Wettbewerbsverbot. Bundesministerium der Justiz. https://www.gesetze-im-internet.de/hgb/__74.html
- Hansen, M. T., Nohria, N., & Tierney, T. J. (1999, März–April). What's your strategy for managing knowledge? *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/1999/03/whats-your-strategy-for-managing-knowledge>
- Zoltners, A. A., Sinha, P., & Lorimer, S. E. (2011, 21. Dezember). Who owns your customer relationships: Your salespeople or your company? *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2011/12/who-owns-your-customer-relatio>

ENDE DES BEITRAGS

ZITIERWEISE

Isoglu, S. (2026, 1. August). Das Asset, das kündigen kann, und was sein Schutz kostet. Sinan Isoglu. <https://isoglu.com/de/insights/journal/das-asset-das-kuendigen-kann/>

WEITERLESEN

Wachstum, das sich potenziert

Was die Kundenbeziehung kostet, solange sie bleibt

<https://isoglu.com/de/insights/journal/was-die-beziehung-kostet-solange-sie-bleibt/>

Wachstum, das sich potenziert

Was sind Kundenakquisitionskosten?

<https://isoglu.com/de/insights/journal/was-sind-kundenakquisitionskosten/>

Wachstum, das sich potenziert

Kundenbindung sollte nach Profit gerankt werden, nicht nur nach Churn

<https://isoglu.com/de/insights/journal/kundenbindung-sollte-nach-profit-gerankt-werden-nicht-nur-nach-churn/>



Sinan Isoglu, MBA (Quantic)

Führungskraft für Umsatzwachstum, Dozent und Doktorand