



Home > Ideen > Unternehmer-Typen > Gunnar Militz

[f](#) like me! 
 [t](#) tweet me! 
 [x](#) share me! 
 [e](#) weiterleiten

## Wenn das Team mehr verdient als der Chef

26.05.2026

Autor: Hans Luthardt

Im Interview mit MCANISM-Gründer und -CEO Gunnar Militz haken wir kritisch nach: Ist das niedrige Gründergehalt clevere PR, schlichte Notwendigkeit oder ein echtes Führungs-Tool? Und wie behauptet sich ein Nischen-Player technologisch gegen die bequemen Standard-Tools der großen Tech-Giganten?



MCANISM-Gründer und -CEO Gunnar Militz © MCANISM

Das Klischee vom gut verdienenden Geschäftsführer hält sich hartnäckig. Doch in der Praxis wachsender mittelständischer Unternehmen zeigt sich oft ein anderes Bild. Gunnar Militz, Gründer und Geschäftsführer der 2018 in Hamburg gegründeten [MCANISM Technology GmbH](#), positioniert sich hierbei bewusst als Gegenentwurf: Nach Angaben des Unternehmens zahlt er sich ein Fixgehalt von unter 100.000 Euro aus, womit Teile seines Teams mehr verdienen als er selbst. Im Gründungsjahr verzichtete er demnach sogar komplett auf ein Einkommen.

Dieses Prinzip der finanziellen Risikobereitschaft soll sich auch im Geschäftsmodell spiegeln: Das Performance-Marketing-Netzwerk setzt auf eine proprietäre Tracking-Technologie ohne Drittanbieter und fokussiert sich auf Nischen wie die Lebensmittel- und Reisebranche.

Anzeige

### NEWSLETTER

Jetzt den StartingUp-Newsletter abonnieren - mit exklusiven Inhalten für Gründer\*innen und Entrepreneur\*innen.

E-Mail-Adresse



Zum Newsletter per QR-Code

### AKTUELLE EVENTS

**03.06.2026 - 04.06.2026**

EIC Summit 2026, Brüssel

**09.06.2026 - 11.06.2026**

EUROPEAN SUSTAINABILITY WEEK 2026,...

**17.06.2026 - 20.06.2026**

VivaTech 2026, Paris

**18.06.2026**

Hinterland of Things, Bielefeld

**22.06.2026**

Food Innovation Camp (FIC), Hamburg

**23.06.2026 - 25.06.2026**

The smarter E Europe 2026, München

**23.06.2026 - 25.06.2026**

GreenTech Festival 2026, Berlin

**23.06.2026 - 24.06.2026**

VIR Innovationstage 2026, Berlin

**30.06.2026**

SENovation-Award, Bewerbungsschluss

**30.06.2026 - 01.07.2026**

GITEX EUROPE, Berlin

**22.07.2026**

Munich Startup Festival 2026, München

**15.09.2026**

Startups for Tomorrow Festival 2026,...

» alle Termine im Überblick

In diesem Interview haken wir kritisch nach: Ist das niedrige Gründergehalt clevere PR, schlichte Notwendigkeit oder ein echtes Führungs-Tool? Und wie behauptet sich ein Nischen-Player technologisch gegen die bequemen Standard-Tools der großen Tech-Giganten?

#### Das Interview

**StartingUp:** Herr Militz, laut eigener Angaben verdienen Sie bewusst deutlich unter 100.000 Euro im Jahr, während Teile Ihres Teams mehr nach Hause bringen. Kritisch gefragt: Wie viel davon ist clevere Employer-Branding-PR und wie viel schlichte finanzielle Notwendigkeit für das Wachstum von MCANISM? Bitte nennen Sie uns den konkreten strategischen Hebel, den diese Gehaltsstruktur für Ihr Unternehmen hat.

**Gunnar Militz:** Es ist weder reine PR noch blanke Not aus der Kasse. Der strategische Hebel ist die Kapitaleffizienz. Als Unternehmer muss man verstehen: Jeder Euro, den ich mir privat auszahle, ist nach Steuern und Sozialabgaben nur noch die Hälfte (oder sogar weniger) wert. Wenn dieser Euro aber in der Firma bleibt, ist er „brutto“ und arbeitet für das Wachstum. Die Rendite, die ich erziele, wenn ich das Kapital in unsere eigene Technologie oder in den Marktausbau stecke, ist faktisch immer höher als das, was ich privat am Kapitalmarkt damit erreichen könnte. Wir lassen das Cash im Unternehmen, damit es dort mit Hebel arbeiten kann. Das ist kein Verzicht, sondern Reinvestition in den eigenen Erfolg.

**StartingUp:** Im Gründungsjahr 2018 gab es für Sie gar kein Gehalt, nur die Krankenversicherung war abgedeckt. Solche Phasen werden von Gründer\*innen im Nachhinein gern als heldenhafte „Hustle“-Phase romantisiert. Wie sah die Realität aus – gab es einen konkreten Moment, in dem Sie diese Entscheidung bereut haben, und wie hat diese Zeit die Fehlerkultur in Ihrem Unternehmen geprägt?

**Gunnar Militz:** Bereut habe ich es nie, aber es lehrt einen Demut gegenüber der Cashflow-Planung. Man lernt, den "Lifestyle-Fokus" komplett gegen den "Impact-Fokus" zu tauschen. Ich hatte keine Zeit zum Geldausgeben! Was viele unterschätzen: Ein niedriges Fixgehalt bedeutet ja nicht, dass man am Hungertuch nagt, wenn man die steuerlichen Spielräume nutzt. Wer clever ist, nutzt Werkzeuge wie die 0,25%-Regelung für E-Autos oder rechnet Geschäftsreisen korrekt ab. Das reduziert die privaten Lebenshaltungskosten legal und effizient.

Diese Zeit hat unsere Fehlerkultur massiv geprägt: Wenn es dein eigenes Geld ist, das du verbrennst, entwickelst du einen sechsten Sinn für Effizienz. Wir probieren viel aus, aber wir stoppen Dinge radikal, die keinen ROI bringen. Diese „Skin in the Game“-Mentalität verlange ich heute auch von der Struktur, nicht nur von mir selbst. Aber Vorsicht: Man muss dabei extrem sauber arbeiten. Gerade wenn man mehr als 25% der Anteile hält, schaut das Finanzamt beim Fremdvergleich ganz genau hin. Die Bezüge müssen angemessen sein – weder darf man sich künstlich arm rechnen, um Steuern zu sparen, noch darf man die Firma als Selbstbedienungsladen nutzen. Diese steuerliche Disziplin ist das Fundament für unsere Unabhängigkeit.

**StartingUp:** Wenn Angestellte am Monatsende mehr verdienen als der Chef, kann das klassische Hierarchien ins Wanken bringen. Wie wirkt sich diese Struktur in der täglichen Praxis tatsächlich auf Ihre natürliche Autorität aus? Bitte geben Sie uns ein konkretes Beispiel, wie Sie mit Gehaltsverhandlungen von Top-Talenten umgehen, deren Forderungen Ihr eigenes Gehalt sprengen.

**Gunnar Militz:** In der Praxis merke ich davon weniger als man denkt. Autorität kommt nicht davon, dass man das höchste Gehalt im Raum hat. Das war vielleicht mal so, aber in unserem Umfeld zählt eher wer klar entscheidet und wer Verantwortung übernimmt. Wenn ich als Geschäftsführer sichtbar nicht das Maximum für mich raushole, schafft das eher

Glaubwürdigkeit als Schwäche. Bei konkreten Gehaltsverhandlungen ist mein eigenes Gehalt schlicht kein Referenzpunkt. Wenn jemand für eine kritische Rolle gebraucht wird, vergüten wir marktgerecht oder drüber. Was die Rolle kostet, hängt vom Impact ab und nicht davon, was ich verdiene. Dafür muss ich mich dann auch nicht rechtfertigen.

**StartingUp:** Ihre eigene Vergütung ist stark an Tantiemen gekoppelt, Sie gehen also voll ins persönliche Risiko. MCANISM setzt parallel auf eine proprietäre Softwarelösung ohne Drittanbieter. Wie hängt diese „Skin in the Game“-Mentalität mit der Entscheidung zusammen, sich technologisch unabhängig zu machen, anstatt kostensparend auf bestehende Standard-Tools zurückzugreifen?

**Gunnar Militz:** Das hängt direkt zusammen. Wer variabel vergütet ist, denkt automatisch in längeren Zeiträumen. nicht nur beim Umsatz, sondern auch bei Abhängigkeiten. Standard-Tools sind bequemer und kurzfristig günstiger, aber wir haben uns bewusst dagegen entschieden. Das bedeutet mehr Aufwand und mehr Risiko, doch dafür kontrollieren wir unsere Daten, unsere Logik und letztlich unser Geschäftsmodell. Das ist wie auch beim Gehalt dieselbe Grundhaltung: lieber mehr Risiko tragen, aber nicht abhängig sein.

**StartingUp:** Eine eigene Tracking-Technologie zu betreiben, ist teuer. Viele Kund\*innen sind zudem an die Dashboards von Google oder Meta gewöhnt. Mit welchen handfesten Argumenten – abseits des oft bemühten Themas Datenschutz – bringen Sie Marketingabteilungen dazu, ihre Gewohnheiten aufzugeben und auf Ihre unabhängige Lösung zu wechseln?

**Gunnar Militz:** Das entscheidende Argument ist nicht das Tool, sondern die Frage, wer hier eigentlich für wen optimiert. Google und Meta bauen ihre Dashboards nach ihren Interessen und weniger nach denen ihrer Kunden. Wir argumentieren konkret: Attribution, Provisionsmodelle, Kampagnenlogiken – das alles lässt sich mit uns deutlich individueller steuern. Für Unternehmen, die ihre Kanäle wirklich verstehen wollen und nur auf Plattform-KPIs schauen, macht das einen messbaren Unterschied. Der Wechsel ist kein Selbstläufer, weil Gewohnheiten sitzen, das ist klar. Aber sobald jemand einmal sieht, wie eine unabhängige Sicht auf Performance aussieht, ist die Bereitschaft deutlich höher.

**StartingUp:** Mit den Netzwerken Chefs Campaign und Hotel Campaign fokussieren Sie sich auffällig spitz auf die Lebensmittel- und Reisebranche. Andere Affiliate-Netzwerke agieren deutlich breiter. Verstecken Sie sich in der Nische vor dem großen Wettbewerb oder worin genau liegt der messbare Leistungs- und ROI-Vorteil für Partner wie HelloFresh oder NH Hotels? Bitte nennen Sie uns hierfür einen konkreten Faktor, den Generalisten nicht abdecken können.

**Gunnar Militz:** Wir verstecken uns nicht, wir entscheiden uns. Food und Travel haben sehr spezifische Anforderungen: andere Customer Journeys, andere Buchungsllogiken, andere Conversion-Mechaniken. Ein Generalist bildet das irgendwie ab. Wir bilden es genau ab. Der konkrete Unterschied liegt darin, wie wir Provisionsmodelle und Conversion-Prozesse modellieren. Näher am tatsächlichen Geschäftsmodell unserer Partner, nicht an einem generischen Template. Für HelloFresh oder NH Hotels bedeutet das weniger Streuverlust und bessere Steuerbarkeit. Das ist messbar.

**StartingUp:** Lassen Sie uns einen „Realitätscheck“ in Sachen Wahrnehmung von Gründer\*innen-Gehältern machen. Welchen ungeschönten, praxisnahen Rat geben Sie einem jungen Gründungs-Team, das heute seinen ersten Businessplan schreibt und entscheiden muss, wie hoch das eigene Fixgehalt ausfallen darf, ohne das Unternehmen oder sich selbst zu ruinieren?

**Gunnar Militz:** Das eigene Gehalt ist kein Belohnungssystem. Das ist der Kern. Zu hoch, und das Unternehmen hat ein Problem. Zu niedrig, und man selbst hat irgendwann ein Problem – und zwar eines, das sich in Entscheidungen niederschlägt, ob man will oder nicht. Ich rate dazu, sich zwei ehrliche Fragen zu stellen: Was brauche ich wirklich, um vernünftig arbeiten zu können? Und was kann die Firma in dieser Phase tragen? Dazu früh über variable Modelle nachdenken. Und war nicht als Sparmaßnahme, sondern weil es die eigenen Interessen mit dem Unternehmenserfolg verbindet. Und dann noch etwas, das unterschätzt wird: Was am Anfang richtig ist, muss in zwei Jahren nicht mehr stimmen. Die eigene Rolle verändert sich. Das sollte man nicht erst merken, wenn es zu spät ist.

**Gunnar Militz, Danke für die spannenden Insights!**

*Das Interview führte StartingUp-Chefredakteur Hans Luthardt*

**Hat Ihnen der Artikel gefallen?**

---