

# DIE GRÜNDER-ELITE MAGAZIN

# founders

Deutschland, Österreich, Schweiz

Ausgabe 63

**BRENDAN KANE**

Was ich bei meiner Arbeit mit *Taylor Swift* lernte

**CHRISTOPH SCHNEIDER**

*Hybride Arbeit:*  
So verringert sie das Burn-out-Risiko

**MARTIN LIMBECK**

*Fachkräftemangel:*  
demografiebedingt  
– oder hausgemacht

**YVONNE LEYENDECKERS**

*New Work:*  
Transformation einer  
»Never ending Story«

**Raphael Stenzhorn**

Vom Selbstständigen  
zum Unternehmer:

»Hör auf, deine  
Mitarbeiter zu  
motivieren!«



# Fachkräfte- mangel:

demografiebedingt  
– oder hausgemacht?

EIN GASTBEITRAG VON MARTIN LIMBECK



In vielen Branchen fehlen Fachkräfte, das Wirtschaftswachstum in Deutschland stagniert und die Aussichten für die Zukunft sind nicht gerade rosig. Im Rahmen der Verhandlungen um den Bundeshaushalt 2025 kam die Idee auf, mithilfe von Steueranreizen ausländischen Fachkräften den Umzug nach Deutschland schmackhaft zu machen. Warum das meiner Ansicht nach nur ein Tropfen auf den heißen Stein ist und wir uns als Unternehmer auch an die eigene Nase packen müssen? Mehr dazu in diesem Beitrag.

### Unternehmensaufgabe aufgrund fehlender Mitarbeiter

Egal, mit wem du als Unternehmer sprichst – die meisten klagen über unbesetzte Stellen und darüber, wie herausfordernd es ist, geeignete und vor allem auch zuverlässige Mitarbeiter zu finden. Ich gebe zu: Auch an mir geht das Thema nicht vorbei. Allerdings glaube ich nicht, dass der Fachkräftemangel nur der demografischen Entwicklung in unserem Land geschuldet ist. Natürlich gibt es heute weniger junge Leute, die nach der Schule auf den Arbeitsmarkt kommen, als vor 30 oder 40 Jahren. Doch es ist vor allem auch die Einstellung, die sich geändert hat: Viele haben beispielsweise auf eine Arbeit im Vertrieb keine Lust mehr. Jeden Tag wieder aufs Neue akquirieren, sich jede Menge »Neins« abholen – das ist nicht jedermanns Sache. Und genauso sieht es auch in anderen Branchen aus.

Gerade im Handwerk höre ich von immer mehr Inhabern, dass sie mit dem Gedanken spielen, das Handtuch an den Nagel zu hängen. Ein Gartenbau-Unternehmer, mit dem ich seit mehreren Jahren gearbeitet habe, hat zum Ende des vergangenen Jahres sein Business aufgegeben. Warum? Weil er einfach keine Leute gefunden hat, die Lust auf den Job hatten und zuverlässig waren. Allein bekam er die Aufträge nicht mehr gestemmt – sodass ihm schlussendlich nichts anderes übrigblieb.

### Selbst aktiv werden, statt jammern

Allerdings gibt es auch seltene Ausnahmen:



## Gerade im Handwerk höre ich von immer mehr Inhabern, dass sie mit dem Gedanken spielen, das Handtuch an den Nagel zu hängen.

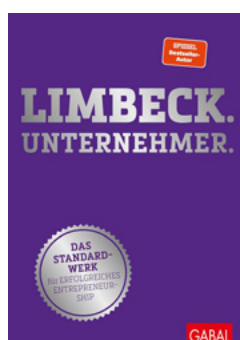
Ein Unternehmer, den ich schon länger im Rahmen meines Mentorings begleite, kennt das Thema Fachkräftemangel in seinem Betrieb gar nicht. Und das, obwohl es sich um ein familiengeführtes Dachdecker-Unternehmen handelt. Den Hauptgrund dafür sehe ich in dem exzellenten Karriereprogramm, das er in seinem Betrieb auf die Beine gestellt hat. Es gibt eine enge Kooperation mit Schulen in der Nähe, um ein Reinschnuppern in Form von Praktika oder Ferienjobs zu ermöglichen – damit aus »Mal gucken« konkrete Berufsaussichten wie eine Ausbildung zum Dachdecker oder Zimmerer werden. Denn daran hapert es für mein Empfinden vielerorts: Oftmals haben junge Menschen überhaupt keine Vorstellung, welche Aufgaben dieser

oder jener Beruf mit sich bringt. Und hier müssen wir uns an die eigene Nase packen. Wir können als Unternehmer durchaus auch selbst etwas dafür tun, um die Arbeit in unserem Betrieb attraktiv zu machen.

Schon oft habe ich gerade in kleinen inhabergeführten Unternehmen gehört, dass sie es nicht leisten könnten, sich neben dem Tagesgeschäft noch einen Schüler »ans Bein zu binden«. Weil sich dann ein Mitarbeiter kümmern müsste und in der Zeit nicht voll arbeiten könnte. Und dass das ja eh nichts bringen würde. Einerseits irgendwie nachvollziehbar, wenn du sowieso schon unterbesetzt bist und alle bei allem mitanpacken. Doch so wird es auch garantiert nicht besser! Wir hatten vor einigen Monaten für zwei Wochen eine Schülerpraktikantin, die sich für die Arbeit im Vertrieb interessiert und wirklich einen tollen Job gemacht hat. Ich bin froh, dass wir ihr die Möglichkeit geben konnten, mal in den Alltag unserer Verkäufer reinzuzuschnuppern und kann mir gut vorstellen, dass sie nach dem Abitur ihren Weg im Sales machen wird.

Weiter geht es natürlich beim Umgang mit den Mitarbeitern an sich. Hand aufs Herz: Was tust du für deine Mannschaft? Dass Tischtennisplatte, Obstkörbe, Süßigkeiten und Mineralwasser ohne Berechnung ▶

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





## Um den Druck mit Blick auf den heimischen Arbeitsmarkt etwas rauszunehmen, ist die Idee der Bundesregierung gar nicht so schlecht.

lediglich noch für ein müdes Gähnen sorgen, sollte klar sein. Natürlich sind solche Dinge nett – doch sie geben sicher nicht den Ausschlag dafür, dass sich jemand für dein Unternehmen entscheidet. Die Stichworte lauten hier: Arbeitsklima, Benefits, Eigenverantwortung, Schulungen und so weiter.

**Nur ein Tropfen auf den heißen Stein**  
Um den Druck mit Blick auf den heimischen Arbeitsmarkt etwas rauszunehmen, ist die Idee der Bundesregierung gar nicht so schlecht. Bürokratische Hürden für die Arbeitsaufnahme von Geflüchteten sollen sinken – und ausländische Fachkräfte in den ersten drei Jahren nach ihrer Einreise weniger Einkommenssteuer zahlen. Konkret sieht die Wachstumsinitiative vor, dass neu zugewanderte Fachkräfte im ersten Jahr in Deutschland 30 Prozent ihres Bruttolohns steuerfrei erhalten, im Folgejahr 20 Prozent und im dritten Jahr noch zehn Prozent.

Was mir an dieser Überlegung allerdings sehr weltfremd vorkommt: Wie soll das in der Realität funktionieren? Natürlich wissen deine Mitarbeiter dann sofort, dass der neue Kollege weniger Steuern zahlen muss. Auf dem Papier ist es zwar gar nicht so viel – bei einem Bruttogehalt von 45.000 Euro liegt die Ersparnis bei circa 3.500 Euro in den drei Jahren zusammengenommen. Doch Menschen sind Menschen und haben sich schon wegen wesentlich kleinerer Dinge in die Haare bekommen. Wieso gibt es keine Steuervergünstigung für besonders treue Mitarbeiter, die schon seit zehn Jahren oder länger im Unternehmen arbeiten? Oder generell niedrigere Lohnsteuern für beide Seiten, Mitarbeiter wie auch Unternehmen, damit sich ihre Leistung wieder mehr lohnt?

Um den Fachkräftemangel in unserem Land zu beenden, reicht es nicht, ausländische Mitarbeiter mit diversen

Versprechen und Vergünstigungen »anzulocken«. Was wir stattdessen brauchen, sind steuerliche Neuregelungen, damit sich Arbeit für alle wieder mehr lohnt. Und zusätzlich ein Umdenken in den Köpfen vieler Entscheider, damit es nicht das Gehalt ist, das neue Mitarbeiter anzieht, sondern der Arbeitsplatz an sich. Mitarbeiter, die für Geld kommen, werden auch für Geld gehen, sobald ein Marktbegleiter nur einen etwas höheren Lohn in Aussicht stellt. Was dich wirklich zu einem attraktiven Arbeitgeber macht, ist ein Arbeitsumfeld, in dem Menschen wachsen können. Denkt mal drüber nach, was ihr dafür tun könnt! ♦

*Der Autor*



**Martin Limbeck** ist unter anderem Inhaber der Limbeck Group, Wirtschaftssenator (EWS), Unternehmercoach und fünffacher Bestsellerautor.