

Hürden und Chancen beim Franchise

Geschäftskonzept:
Modelle in vielen Branchen

BETZDORF/BERLIN. Aus einer gut bezahlten und sicheren Festanstellung in die Selbstständigkeit: Alan Hughes hat den Schritt gewagt. Wobei er nicht als Einzelunternehmer durchstartete. Vielmehr nutzt er seit seiner Existenzgründung ein etabliertes Geschäftskonzept. Hughes ist Franchisepartner von Enerix, hat einen eigenen Photovoltaikbetrieb in Betzdorf im Westerwald und beschäftigt inzwischen fast 60 Mitarbeiter. »Bereut habe ich meinen beruflichen Wechsel nie, im Gegenteil«, sagt Hughes.

Stichwort Franchise: Hierbei ist von einem Vertriebssystem zwischen einem bestehenden Unternehmen, dem Franchisegeber, und in der Regel mehreren Unternehmensgründern, den Franchisenehmern, die Rede. Der Franchisegeber erlaubt seinen Kooperationspartnern per Vertrag, gegen Gebühr sein entwickeltes Geschäftsmodell für eine festgelegte Zeit zu nutzen. Franchisenehmer haben damit das Recht, Waren des Franchisegebers zu verkaufen oder Dienstleistungen zu vertreiben.

Win-Win-Situation

»Das ist eine Win-Win-Situation für beide Seiten«, sagt Jan Schmelzle vom Deutschen Franchiseverband in Berlin. Der Franchisenehmer profitiert vom Know-how des Franchisegebers, vermeide Gründungsfehler und minimiere das Risiko, mit der eigenen Existenzgründung zu scheitern.

Der Franchisegeber wiederum kann auf eigenständige Unternehmer bauen, die vor Ort das Geschäft managen. Franchisenehmer verpflichten sich gegenüber dem Franchisegeber zumeist zwischen fünf und zehn Jahren. »Oftmals geht ein Vertrag danach in die Verlängerung«, so Schmelzle.

Was Alan Hughes begeisterte: »Ich konnte nach der Existenzgründung sofort mit einem bewährten Konzept loslegen und musste mir nicht erst mühselig eine vernünftige Marketing-Strategie erarbeiten oder eine ansprechende Website in Auftrag geben.« All das wird nämlich vom Franchisegeber vorgegeben. Und das kann viel wert sein. »Gerade eine digitale Infrastruktur oder auch ein professionelles Marketing können für einen Einzelunternehmer derart ins Geld gehen, dass sie daran scheitern können«, sagt Jan Schmelzle.

Bei Banken gute Karten

Wer in ein erfolgreiches Franchisesystem einsteigt, hat auch bei Banken oftmals gute Karten, einen Kredit für das mitzubringende Eigenkapital zu bekommen. »Eine bekannte und bewährte Marke und ein schlüssiges Konzept überzeugt in aller Regel Geldinstitute, ein Darlehen zu gewähren«, so Schmelzle. Bevor Franchisenehmer durchstarten, sollten sie die franchisegebende Firma auf Herz und Nieren abklopfen.

Wichtig sei, sich vor Vertragsabschluss vom Franchisegeber Referenzen einzuholen und mit mehreren Franchisenehmern über deren Erfahrungen zu sprechen.

Was angehenden Franchisenehmern bewusst sein sollte: »Ohne eine enorm hohe Leistungsbereitschaft geht es nicht«, sagt Jan Schmelzle. So sieht es auch Alan Hughes. Wer auf eine geregelte 40-Stunden-Arbeitswoche setzt, ist fehl am Platz. Eher sind es 60 Stunden in der Woche.

Franchisenehmer sind außerdem immer Teil eines Systems und müssen regelmäßige Gebühren an das franchisegebende Unternehmen entrichten. Angaben des Bundeswirtschaftsministeriums zufolge liegen die Einstiegsgebühren je nach Konzept meist zwischen 5000 und 25 000 Euro. Die laufenden Gebühren sollten sich im Rahmen von 1 bis 15 Prozent des monatlichen Netto-Umsatzes halten. *dpa*

»Kandidaten wie Kunden behandeln«

Theo Klein: Der erfahrene Personalberater rät Unternehmen, offensiv auf potenzielle Bewerber zuzugehen

Von unserem Redakteur
MARTIN SCHWARZKOPF

GROSSWALLSTADT. Seit 30 Jahren ist er im Geschäft: Theo Klein (69), Personalberater mit eigener Beratungsfirma in Großwallstadt (Kreis Miltenberg), hat in diesen drei Jahrzehnten die Veränderungen im Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte hautnah miterlebt. In diesem Jahr ist sein Unternehmen als »Top Consultant 2022«, einem Siegel für die besten Berater im Mittelstand, ausgezeichnet worden. Im Interview mit dem Medienhaus Main-Echo macht Klein deutlich, warum längst die Kandidaten für Schlüsselpositionen den Ton angeben – und warum der Kampf um die besten Köpfe für Unternehmen immer anspruchsvoller wird.



Können sich gut qualifizierte Fach- und Führungskräfte inzwischen aussuchen, für wen sie arbeiten wollen?

Ja, unbedingt. Das liegt am großen Thema Fachkräftemangel. In den 1990er-Jahren und zu Beginn der 2000er-Jahre war es noch üblich, dass es reichte, eine Anzeige zu schalten – und die Interessenten konnten sich melden und haben sich in reichlicher Anzahl gemeldet. Das hat sich längst komplett gedreht. Die Unternehmen und wir als Personalberater müssen auf die Kandidaten aktiv zugehen, wenn wir die Besten für unsere Kunden gewinnen oder überhaupt eine Stelle besetzen wollen. Das hat auch viel mit der Social-Media-Kultur zu tun: Die Kandidaten haben sich an eine passive Rolle gewöhnt, die Offerten für neue berufliche Aufgaben kommen ja ganz automatisch über ihre digitalen Netzwerke in ihren Account. Das bedeutet auch: Die Unternehmen und wir haben einen anstrengenden Weg vor uns, um Menschen für uns zu interessieren und zu gewinnen.

Bleiben wir beim Fachkräftemangel: Was ist hierzulande schiefgelaufen, wenn so viele Fachkräfte fehlen?

Wir sind, leider wie so oft, zu spät dran. Wir haben zu spät erkannt, dass wir falsch ausbilden, dass in unserem Bildungssystem manches in die falsche Richtung läuft. Grundsätzlich haben viele Unternehmen zu spät erkannt, wie wichtig das Thema Ausbildung auf allen Ebenen ist – und dass es um individuell passgenaue Konzepte gehen muss, um die jungen Menschen für eine Branche, für ein Aufgabenfeld zu interessieren.

Ein Beispiel dafür ist, dass es viel zu lange gedauert hat, bis endlich umfassend die Bedeutung von dualen Studiengängen erkannt worden ist. Junge Menschen sind gut beraten, nicht irgendein Studium zu beginnen, nur damit sie studieren gehen. Wir brauchen hier einen viel größeren Praxisbezug – und das müssen die Unternehmen viel lauter für ihre eigenen Angebote, zum Beispiel für duale Studiengänge, werben. Hier brauchen wir auch neue, kreative



Kreativität ist bei der Personalsuche unerlässlich: Theo Klein (rechts) mit seinem Sohn und Unternehmenspartner Marcel. Foto: Anna Hornstein

Ideen, um die jungen Menschen zu begeistern.

Welche Rolle spielt die Weiterbildung beim Kampf gegen den Fachkräftemangel?

Eine überragende, leider haben wir auch da im Vergleich zum Beispiel zu den skandinavischen Ländern einen erheblichen Nachholbedarf. Mich ärgert es sehr, wenn immer noch Begriffe wie »Weiterbildungsurlaub« in manchen Unternehmen umhergeistern, statt die Weiterbildungsmöglichkeiten als festen Bestandteil in die Verträge mit aufzunehmen. Weiterbildung sollte nicht als Zeit- und Kostenfresser, sondern als Überlebenskonzept für zukunftsorientierte Unternehmen gesehen werden. Man denke dabei auch an das große Thema von Quereinsteigern, die sich in ihrer beruflichen Laufbahn fundamental verändern wollen. Ohne Weiterbildungskonzepte müssen die Chancen, die sich durch Quereinsteiger bieten, ungenutzt bleiben.

Wie wichtig ist es für Kandidaten, dass ein Unternehmen deutlich herausstellt, dass es seine Mitarbeiter beim lebenslangen Lernen fördert?

Das ist unerlässlich. Kandidaten informieren sich heute umfassend in Internet-Portalen über die Bewertungen der Unternehmen. Wenn es da blinde Flecken gibt, werden Kandidaten vergraut. Das kann das Weiterbildungsthema betreffen, aber etwa auch die Bereitschaft, mobiles Arbeiten zu er-

möglichen. Ohne eine hohe Flexibilität in der Gestaltung des Arbeitsalltags, ohne die Bereitschaft auch zu unkonventionellen Konzepten haben Unternehmen heute im Arbeitsmarkt keine Chance mehr, wahrgenommen zu werden.

Haben Sie da ein konkretes Beispiel?

Ich muss da an einen Hotelier denken, der ewig keine Auszubildenden gefunden hat. Er kam auf die Idee, jedem Lehrling einen Smart als Dienstwagen anzubieten. Das war natürlich kein Geschenk, sondern ein ganz normaler Vertragsbestandteil, für den auch eine entsprechende Leistung gefordert war. Auf einmal haben die Bewerber dem Hotelier die Bude eingerannt, weil er eben etwas gemacht hat, was es anderswo so nicht gab. Das hat mir wirklich imponiert, weil es ein kreativer und mutiger Weg war.

Ist diese Kreativität so außergewöhnlich?

Ja, leider. In vielen Unternehmen ist noch nicht angekommen, dass die Personalsuche Chefsache sein muss, dass die Luft immer dünner wird. Ganz langsam verändert sich da etwas. Der Chef muss deutlich machen, wie wichtig das Thema ist – und es muss sich die Erkenntnis durchsetzen, dass ich einen Kandidaten heute so behandeln muss wie einen Kunden. Es gibt weite Teile des Arbeitsmarkts, da ist das Angebot leergefegt. Wir suchen zum Beispiel händeringend nach

Einkäufern für Elektronikteile – wir könnten da sofort etliche Stellen besetzen. Aber es gibt zu wenig Kandidaten. Oder denken Sie an die Baubranche, auch da fehlt es an allen Ecken und Enden an Projektleitern.

Welche Chancen bieten erfahrene Kandidaten über 50 oder 60 im Kampf gegen den Fachkräftemangel?

Hier zeigt sich erneut der fundamentale Wandel. Als ich in den Beruf des Personalberaters eingestiegen bin, brauchte ich überhaupt keinen Bewerber über 50 bei unseren Kunden zu präsentieren. Heute ist es selbst mit 60 kein großes Problem, als Fach- oder Führungskraft noch eine neue Herausforderung zu finden. Natürlich brauchen wir die erfahrenen Kandidaten, um unsere Wirtschaft am Laufen zu halten. Ich finde es deshalb auch gut und richtig, wenn Top-Kräfte über die gesetzlichen Altersgrenzen hinaus dazu beitragen, dass die Unternehmen funktionieren, freiwillig natürlich.

Bremst der Fachkräftemangel unsere wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland längst aus?

Ohne jede Frage passiert das längst. In unserem Fachgebiet, bei den strategischen Einkäufern etwa für elektronische Bauteile, suchen manche Unternehmen bereits seit vielen Monaten geeignete Kandidaten. Ich bin sicher, dass Aufträge liegen bleiben oder gar nicht angenommen werden können, weil es an Fach- und Führungskräften fehlt. Wir Personalberater erleben das hautnah: Während es früher in unserer Beratung ausschließlich um absolute Top-Führungspositionen ging, werden wir heute auch eingeschaltet, wenn in der dritten oder vierten Ebene Stellen zu besetzen sind.

Wie wichtig wäre es, Fach- und Führungskräfte aus dem Ausland per Arbeitsmigration für die deutsche Wirtschaft zu gewinnen?

Wir brauchen 250.000 Zuwanderer pro Jahr für den Arbeitsmarkt, diese Zahl ist veröffentlicht und bekannt. Unsere Kunden würden sich deutliche weitere Erleichterungen durch die Politik bei der Arbeitsmigration wünschen. Alle Unternehmen betonen aber, dass die Zuwanderer möglichst schon im Heimatland gute Sprachkurse brauchen – denn die Sprache ist der Schlüssel für jede erfolgreiche Integration in die Unternehmen. Außerdem müssen wir endlich klare politische und gesellschaftliche Signale aussenden, dass wir Arbeitsmigration wollen – und dass die Menschen bei uns willkommen sind.

Schauen wir noch einmal auf die Seite der Bewerber: Nach Ihrer Schilderung der Situation auf dem Arbeitsmarkt hierzulande müssen sich junge Menschen heute doch kaum noch Sorgen um ihre beruflichen Perspektiven machen, oder?

Das ist tatsächlich so. Für leistungsbereite und ehrgeizige Kandidaten, die Karriere machen wollen, stehen alle Türen offen. Wer wirklich Bock auf eine gute individuelle Entwicklung hat, für den gibt es mehr Chancen als jemals zuvor.

So kündigen Sie eine Versicherung

Tipps: Auf Form und Fristen achten

HAMBURG/BERLIN. Es ist wichtig, sie zu haben. Aber es kann auch gute Gründe geben, Versicherungen zu kündigen. Beispielsweise, weil sich die Lebensumstände geändert haben. Oder, weil ein anderer Anbieter die gleichen Versicherungsleistungen günstiger anbietet. Doch Kündigen ist nicht gleich Kündigen. Es gibt eine außerordentliche und eine ordentliche Kündigung.

Eine »außerordentliche Kündigung«, auch bekannt als »Sonderkündigung«, können Versicherungsnehmerinnen und -nehmer nur unter bestimmten Voraussetzungen aussprechen. »In der Regel nach einer Beitragserhöhung ohne Erhöhung des Versicherungsschutzes oder nach einem Schadensfall«, sagt Sandra Klug von der Verbraucherzentrale Hamburg.

Es gibt Ausnahmen: »Bei bestimmten Policen hat der Versicherungsnehmer kein Sonderkündigungsrecht im Fall einer Prämienhöhung«, so Jörg Asmussen vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). Dazu zählen Renten- oder Kapitalversicherung, Riester-Versicherung, Risikoversicherung sowie Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherung.

Sonderkündigungsrecht

Wichtig zu wissen: Auch das Versicherungsunternehmen hat im Schadensfall die Möglichkeit, eine außerordentliche Kündigung auszusprechen. So ist der Anbieter berechtigt, den Vertrag innerhalb eines Monats nach der Schadenregulierung zu kündigen.

Und was ist eine »ordentliche Kündigung«? Davon ist die Rede, wenn vom regulären Kündigungsrecht Gebrauch gemacht wird. Dies ist ohne Anlass zur Einhaltung der Kündigungsfristen möglich. Fristen und Informationen finden sich in den Vertragsbedingungen und in dem Produktinformationsblatt.

»Üblicherweise sind Verträge zum Ende eines Versicherungsjahres zu kündigen«, sagt Verbraucherschützerin Klug. Oft gilt eine Frist von drei Monaten. Bei Kfz-Versicherungen beträgt die Frist einen Monat.

Lebensversicherung unkündbar

Bei kapitalbildenden Versicherungen gelten andere Regeln. »Wer monatlich zahlt, kann monatlich kündigen und alle, die jährlich zahlen, können jährlich kündigen«, so Sandra Klug. Achtung: Rürup-Verträge lassen sich gar nicht kündigen, man kann sie aber beitragsfrei stellen. Riester-Verträge sind kündbar, doch Zulagen und Steuervorteile muss man dann zurückzahlen.

Übrigens: Ein Versicherer kann die Lebensversicherung eines Versicherungsnehmers oder einer Versicherungsnehmerin nicht kündigen. »Das ist gesetzlich zum Schutz von Kunden untersagt«, sagt Asmussen. Bei privaten Rentenversicherungen ist eine Kündigung seitens des Anbieters ebenfalls nicht erlaubt.

Formfehler vermeiden

Kündigungen sollten Verbraucher per Einwurfschreiben oder per Fax mit Sendeberechtigt verschicken. Möglich ist auch, per E-Mail eine Kündigung auszusprechen. In dem jeweiligen Schreiben sind neben der eigenen Anschrift Versicherungsnummer und Kündigungszeitpunkt – hilfsweise »zum nächstmöglichen Zeitpunkt« – anzugeben.

Nicht vergessen: Die Einzugs Ermächtigung widerrufen. Wichtig ist auch, sich immer den Eingang bestätigen zu lassen. »Die Kündigungsfrist ist eingehalten, wenn die Kündigung innerhalb der Frist beim Anbieter ankommt«, betont Klug. Ausschlaggebend ist bei einer Kündigung per Brief nicht der Poststempel, sondern das Eingangsdatum des Kündigungsschreibens beim Versicherungsunternehmen. *dpa*

Mehr Reise-Beschwerden bei Schlichtungsstelle

Recht: Immer mehr Menschen verreisen wieder mit dem Flugzeug – Schlichtungsstelle hat so wieder viel zu tun

BERLIN. Mit dem wieder einsetzenden Reiseverkehr in den Frühlings- und Sommermonaten ist auch die Zahl der Beschwerden bei der Schlichtungsstelle für den öffentlichen Personenverkehr (SÖP) im zweiten Quartal deutlich gestiegen. Im gesamten ersten Halbjahr wandten sich allerdings etwa genauso viele Verbraucherinnen und Verbraucher an die Stelle wie im ersten Halbjahr des Vorjahres, teilte die SÖP mit. Rund 8400 Fälle bearbeitete die Stelle zwischen Januar und Juni. Das waren rund 100 Fälle mehr als im Vorjahreszeitraum.

Mit einem Anteil von knapp 80 Prozent geht ein Großteil der Streitfälle erneut auf den Flugverkehr zurück. Noch immer machen sich hier laut SÖP die Auswirkungen der Pandemie-Einschränkungen bemerkbar. »Im Segment Flug ist weiterhin die Erstattung von Flugscheinkosten bei ausgefallenen bzw. nicht angetretenen Reisen der Hauptgrund für Schlichtungsanträge«, hieß es.

Vielen Fällen lagen dabei komplizierte Rechtsfragen zugrunde, die aufwendige juristische Recherchen zur Folge hätten – etwa »bei Konstellationen, für die re-

gional spezifische bzw. zeitlich stark wechselnde Pandemie-Beschränkungen entscheidend sind«.

Rekordjahr 2020

Der Flugreiseverkehr hat sich erst im Jahresverlauf ab April nach und nach erholt und insbesondere in den Frühlings- und Sommermonaten wieder deutlich angezogen. So kam es, dass allein im Juni knapp 1650 Beschwerden bei der Schlichtungsstelle eingingen – rund doppelt so viele wie im Juni 2021. Vom Niveau des Rekordjahres 2020 sind solche Zahlen allerdings noch weit entfernt. Damals

bearbeitete die SÖP allein im Juni mehr als 5500 Fälle.

Neben dem Flugverkehr kündigt sich die Stelle auch um Streitfälle bei der Bahn, bei Fernbussen sowie im Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Rund 17 Prozent der Anträge gehen demnach auf die Bahn zurück, 5 Prozent sind es bei Fernbussen und ÖPNV.

Die Schlichtungsstelle verweist darauf, dass in rund 80 Prozent der Fälle die Verbraucherinnen und Verbraucher mit ihrer Beschwerde erfolgreich waren und eine Erstattung bekamen. *dpa*