

Daniel Schmitz

Können Sie gerade frei sprechen?

Existenzgründung in der Personalberatung

**Ein umfassender Praxisratgeber
mit Beispiel-Businessplan**

Daniel Schmitz

Können Sie gerade frei sprechen? Existenzgründung in der Personalberatung

Ein umfassender Praxisratgeber mit Beispiel-Businessplan

ISBN: 978-3-8428-0171-4

Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2011

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zu widerhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürfen.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und der Verlag, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH

<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2011

Danksagung

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Zeit, die ich mir selbst für das Schreiben dieses Buches gegeben habe, habe ich um das 3-fache überschritten.

Oftmals haben mich Menschen aus meinem Umfeld animiert und motiviert weiterzumachen und „Gas zu geben“. Diesen Menschen möchte ich hier von Herzen danken.

Der größte Dank gilt dem liebsten Menschen in meinem Leben. Sarah, ich danke dir für deine unglaubliche Unterstützung. Während der Fertigstellung dieses Buches habe ich dir eine Menge abverlangt. Danke für deine Geduld, dein Verständnis und all die Energie, die du in dieser Zeit für mich aufgebracht und mir gegeben hast! Ich liebe dich!

„Danke“ an meine Eltern. Ihr hattet es in dieser Zeit und den vielen „Aufs“ und „Ab“ mal wieder nicht ganz leicht mit mir ☺ Es ist schön zu wissen, dass ihr immer hinter mir steht. Ihr seid sehr wichtig für mich!

Ebenfalls ein „Danke schön“ an meine ältesten Freunde David, Kai und Tim (in alphabetical order ☺). Ihr seid wahre Freunde und ward da, wenn ich mal reden musste - auch wenn ich vorher Wochen nichts von mir habe hören lassen!

Last but not least danke ich meinem Partner der Smart Personalberatung, Goetz Gernhardt, der es mir mit seinem doppelten Einsatz ermöglicht hat, mich ab und an für dieses Buch aus dem Tagesgeschäft zurückzuziehen.

Vielen Dank, dass du unsere laufenden Projekte umgesetzt und realisiert hast - ohne dich hätte ich nicht die Freiräume gehabt, die ich gebraucht habe.

Und selbstverständlich möchte ich auch all den anderen Menschen in meinem Leben danken, die mir dieses Buch mit Ihrer Unterstützung ermöglicht haben: DANKE!

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Grundlagen der Personalberatungsbranche	4
2.1 Begriffliche Einordnung der Personalberatung	4
2.2 Entwicklung der Personalberatungsbranche	6
2.3 Die rechtliche Stellung eines Personalberaters	8
2.3.1 Gewerbe vs. Freie Berufe	10
2.3.2 Die Rechtsform	12
2.3.2.1 Das Einzelunternehmen	15
2.3.2.2 Die Personengesellschaften	16
2.3.2.3 Die Kapitalgesellschaften	19
3. Grundlagen der Existenzgründung	21
3.1 Arten der Gründung	21
3.1.1 Neugründung	22
3.1.2 Unternehmensnachfolge / Betriebsübernahme	24
3.1.3 Beteiligung an einem bestehenden Betrieb	25
3.1.4 Franchising	26
3.2 Finanzierung	27
4. Die empirische Untersuchung	29
4.1 Die Methodik	29
4.2 Der Inhalt der Befragung	33
4.3 Die Gütekriterien	35
4.3.1 Die Objektivität	36
4.3.2 Die Reliabilität	37
4.3.3 Die Validität	40
4.4 Die Ergebnisse	39
5. Der Businessplan	50
5.1 Was ist ein Businessplan?	50
5.2 Die Notwendigkeit eines Businessplans	51
5.3 Bestandteile eines Businessplans	52
5.3.1 Zusammenfassung / Executive Summary	53
5.3.2 Die Dienstleistung	53
5.3.3 Das Management / Gründerteam	54
5.3.4 Markt und Wettbewerb	54
5.3.5 Marketing und Vertrieb	55
5.3.6 Unternehmen und Organisation	57
5.3.7 Finanzplanung und Finanzierung	58
5.4 Beispiel-Businessplan	58

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
AG	Aktiengesellschaft
BDU	Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BRD	Bundesrepublik Deutschland
CEO	Chief Executive Officer
EStG	Einkommensteuergesetz
etc.	et cetera
ff.	und folgende
FH	Fachhochschule
GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts / BGB-Gesellschaft
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
HGB	Handelsgesetzbuch
HJ	Halbjahr
HR	Handelsregister
i.d.R.	in der Regel
IfM	Institut für Mittelstandsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IT	Informationstechnologie
i.V.m.	in Verbindung mit
KG	Kommanditgesellschaft
KW	Kalenderwoche

lt.	laut
MBI	Management-Buy-In
MBO	Management-Buy-Out
OHG	Offene Handelsgesellschaft
OLG	Oberlandesgericht
p.a.	pro Jahr
PartGG	Partnerschaftsgesetz
pp	placement partners Personalberatung Daniel Schmitz
S.	Seite
TK	Telekommunikation
u.a.	unter anderem
u.U.	unter Umständen
Vgl.	Vergleiche
vs.	versus/gegen
z.B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: Übersicht der Funktion der Befragten, S. 39
- Abb. 2: Verteilung der Mitarbeiteranzahl, S. 40
- Abb. 3: Verteilung der Befragten nach Branche, S. 40
- Abb. 4: Nutzung von Rahmenverträgen, S. 41
- Abb. 5: Einsatz von Personalberatungen nach Hierarchieebenen, S. 41
- Abb. 6: Einsatz von Personalberatungen nach Jahresgehalt, S. 42
- Abb. 7: Empfehlungen als Auswahlkriterium einer Personalberatung, S. 42
- Abb. 8: Rankings als Auswahlkriterium einer Personalberatung, S. 43
- Abb. 9: Preis als Auswahlkriterium, S. 43
- Abb. 10: Dienstleistungsportfolio als Auswahlkriterium, S. 43
- Abb. 11: Erfahrungen / bestehende Beziehungen als Auswahlkriterium, S. 44
- Abb. 12: Entscheidung Einzelfall abhängig, S. 44
- Abb. 13: Nutzen Sie die Dienstleistung „Personalbeschaffung“, S. 45
- Abb. 14: Wichtigkeit des Branchen Know-hows des Beraters, S. 46
- Abb. 15: Wichtigkeit des Dienstleistungsportfolios, S. 47
- Abb. 16: Auswahlkriterien für eine Personalberatung, S. 47
- Abb. 17: Gründe für die Zusammenarbeit mit einer Personalberatung, S. 48
- Abb. 18: Zusammenarbeit mit Personalberatungen in den nächsten 12 Monaten, S. 49
- Abb. 19: Zusammenarbeit mit Personalberatungen in den letzten drei Jahren, S. 49

1. Einleitung

Gerade in Zeiten einer Wirtschaftskrise, welche mit Massenentlassungen und Kurzarbeit Hand in Hand geht, und eines somit immer weiter schrumpfenden Stellenmarktes, stellt die Existenzgründung für viele Menschen eine Möglichkeit dar, die Arbeitslosigkeit zu beenden und einen Schritt in die eigene beeinflussbare Zukunft zu unternehmen.

In einer solchen Zeit ist es umso wichtiger das Projekt „Selbstständigkeit“ strukturiert und analytisch in Angriff zu nehmen, um so möglichst viele Risiken, wie z.B. eine Insolvenz, von vorne herein einschätzen, abwägen und möglichst ausschließen zu können.

Seit Beginn der 1990er Jahre sind Unternehmen einem immer schneller werdenden Wandel der Wirtschaft unterworfen.

Neue Technologien, der demografische Wandel und eine, durch die Globalisierung immer größer werdende Konkurrenz, verlangen von jedem Unternehmen eine kurze, flexible Anpassungsphase an neue Marktgegebenheiten.

Die Anforderungen an Unternehmer und Mitarbeiter, sowie deren Qualifikationen, werden aufgrund der äußeren Einflussfaktoren immer komplexer.

Die schnelle und komplexe Entwicklung des sozialen, gesellschaftlichen und technischen Umfeldes verlangt nach einer verstärkten Spezialisierung und Teamarbeit.

Gerade der demografische Wandel und der damit einhergehende Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften fordert von Unternehmen einen ganzheitlichen Ansatz der Personalrekrutierung und des Personalmanagements.

Bei vielen Unternehmensgründungen werden aber besonders die Aspekte der Personalwirtschaft gar nicht oder viel zu spät in den Prozess der Gründung und die Planung mit einbezogen, was nicht selten auch zum Scheitern des Unternehmens führen kann.¹ Somit ergeben sich Chancen für Existenzgründer, die Dienstleistungen in diesem Bereich anbieten.

¹ Vgl. Volkmann, C./ Tokarski, K. (2006), S. 49

Viele verschiedene Einzelschritte sind bei einer erfolgreichen Existenzgründung zu bedenken. Sei es die Art und Form der Gründung, die Rechtsform, die Finanzierung oder die Geschäftsidee an sich.

Für die Unternehmensgründer stellt sich die Frage wie es möglich ist, ihre Geschäftsidee unter Berücksichtigung äußerer Einflüsse, wie z.B. den wirtschaftlichen, persönlichen, sozialen und rechtlichen Rahmenbedingungen, zu planen und zu operationalisieren, sprich: wie wird aus einer Geschäftsidee ein Unternehmenskonzept. Der Existenzgründer muss wissen, wie er seine Idee in die Praxis umsetzen kann und wie er sie am Besten an Investoren und Kunden verkauft.

Die Ergebnisse dieser Planungen und Überlegungen werden in einem Dokument, dem Business- oder auch Geschäftsplan, zusammengefasst.

Er ist eine detaillierte, schriftliche Zusammenfassung der Geschäftsidee, des Unternehmenskonzepts, des Marktes, des Managements sowie des Finanzbedarfs und zeigt Chancen und Risiken der zukünftigen Unternehmensentwicklung auf. In diesem Businessplan sind die Strategien und Zielsetzungen des Unternehmens schriftlich niedergelegt und fixiert, so dass es vor, während und nach der Gründung einen „Fahrplan“ für das Unternehmen gibt.

Gerade bei der Neugründung eines Unternehmens kommt dem Businessplan eine besondere Bedeutung zu – Investoren möchten wissen, wann sich ihre Investitionen planmäßig lohnen und ob die geplante Neugründung am Markt eine Zukunft hat.

Dieses Buch soll dem Existenzgründer einer Personalberatung einen Überblick über die wichtigsten Eckdaten und Erfolgsfaktoren bei der Existenzgründung im Bereich der Personalberatung aufzeigen und veranschaulichen.

Wichtig hierbei ist zu beachten, dass es sich um eine Ausarbeitung von einem Businessplan für eine Personalberatung handelt, welcher die Dienstleistungen für Unternehmen beinhaltet, nicht jedoch Dienstleistungen (z.B. private Arbeitsvermittlung) für Arbeitnehmer. Zudem wird es sich bei dem Businessplan um die Neugründung einer Personalberatung handeln.