



FRANCHISEGEBER WERDEN

Der Weg zum Franchisesystem – aus dem laufenden Betrieb heraus.

Der praktische Leitfaden für Inhaber, die größer werden wollen
mit zwei machbaren Gold-Standards für einen sicheren Start

Felix Peckert

Franchiseberater und -manager

Praxisleitfaden | Version 3 | 2026

DIE REALITÄT DES WACHSTUMS

Sie müssen Franchise nicht gegen Ihren Betrieb aufbauen

Wenn Sie diesen Leitfaden lesen, spüren Sie wahrscheinlich zwei Dinge gleichzeitig: den Wunsch, mit Ihrem Unternehmen größer zu werden, und den Respekt vor dem Weg dorthin. Genau diese Mischung ist normal. Sie zeigt nicht Unsicherheit, sondern unternehmerische Verantwortung.

Viele Inhaber bekommen bis heute ein unpassendes Bild von Franchise. Entweder klingt alles nach langer Vorarbeit, Handbuchbergen und zusätzlicher Belastung. Oder Wachstum wird so verkauft, als lasse es sich in Rekordzeit einfach herbeireden. Beides überzeugt Praktiker zu Recht nicht.

Der klügere Weg ist meist einfacher: Zuerst sichern Sie Ihren Betrieb. Dann machen Sie Wissen und Entscheidungen Schritt für Schritt übertragbar. Und parallel bereiten Sie den ersten Partnerstart so vor, dass Ihr Alltag nicht kippt.

Tipp

Sie müssen heute noch nicht der perfekte Franchisegeber sein.

Sie müssen nur den nächsten Schritt so wählen, dass Ihr Betrieb stabiler wird und Sie selbst unternehmerisch freier.

Was Sie konkret aus diesem Leitfaden mitnehmen

- Sie erkennen schnell, auf welchem Weg Ihr Betrieb heute realistischer mit Franchise wachsen kann.
- Sie sehen, wie laufender Betrieb, Delegation, Systemaufbau und erster Partnerstart in eine sinnvolle Reihenfolge gebracht werden.
- Sie bekommen einen klaren, machbaren Weg für Ihren Franchisesystemaufbau - ohne unnötiges Fachvokabular, ohne Übertversprechen und ohne theoretische Umwege.

Ihr Weg zum Franchisesystem

1. Kurze Einordnung: Welcher Weg passt zu Ihrer Ausgangslage?
2. Das Grundprinzip: drei Dinge, die parallel wachsen müssen
3. Weg 1: der machbare Parallel-Aufbau aus dem Tagesgeschäft
4. Weg 2: der Führungs- und Expansions-Sprint für größere Betriebe
5. Was Sie sinnvoll selbst tragen - und was Sie besser abgeben
6. Kurzer Autorenkasten und einfache Abschluss-Checkliste

Welcher Weg passt zu Ihnen?

Die entscheidende Frage ist nicht, welcher Weg theoretisch glänzender aussieht. Die entscheidende Frage ist, was Ihr Betrieb heute wirklich tragen kann. Genau deshalb sind Weg 1 und 2 keine Gegensätze, sondern zwei Gold-Standards für unterschiedliche Ausgangslagen.

Worauf es jetzt ankommt

Wenn Sie operativ noch stark gebunden sind, ist nicht Perfektion Ihr Startpunkt, sondern die passende Schrittfolge. Wenn Ihr Betrieb bereits über Führung und Vertretung trägt, wird aus demselben Ziel ein aktiver Expansions-Sprint.

	Weg 1 - für stark inhabergeführte Betriebe	Weg 1 - für Betriebe mit Führungsstruktur
Ausgangslage	Sie sind im Alltag noch stark operativ eingebunden. Eine verlässliche Vertretung wächst erst auf.	Geschäftsführung, Betriebsleitung oder Führungsteam tragen den Alltag bereits sichtbar mit.
Startpunkt	Sie sichern 10 bis 15 Stunden Systemzeit pro Woche und bauen Delegation parallel auf.	Sie verlagern freie Energie gezielt in Expansion, Standardisierung und Roll-out-Vorbereitung.
Was zuerst zählt	Rhythmus, klare Aufgabenverteilung, erste Führungsperson und ein ehrlich vorbereiteter Pilotpartner.	Fünf Führungszahlen, drei Eskalationsstufen, klare Führungsroutinen und aktive Sprintarbeit.
Ihr erstes Ziel	Ein stabiler Stammbetrieb, der Side-by-Side-Ausbildung und den ersten Partnerstart tragen kann.	Ein stabil-expansiver Stammbetrieb, der als Trainingsort und Vorbild für weitere Partner dient.
Größter Vorteil	Franchise-Einstieg bleibt wirtschaftlich vernünftig und organisatorisch beherrschbar.	Der erste Roll-out startet mit mehr Führungsruhe, klareren Standards und höherer Reife.

Drei schnelle Fragen zur Einordnung

1. Kann Ihr Betrieb heute schon mehrere Wochen ohne Ihre tägliche Präsenz sauber laufen? Dann sind Sie näher an Weg 2.
2. Laufen Qualität, Entscheidungen und Problemlösungen noch oft über Ihren Schreibtisch oder Ihr Handy? Dann ist Weg 1 realistischer.
3. Wollen Sie jetzt wachsen, ohne Ihren laufenden Umsatz zu gefährden? Dann ist nicht der schnellste, sondern der passendste Weg der richtige.

Das Grundprinzip: Drei Dinge laufen parallel

Franchise entsteht nicht nach dem Tagesgeschäft, sondern aus einem besser geführten Tagesgeschäft heraus. Für einen tragfähigen Start müssen drei Ebenen parallel wachsen.

<p>1. Betrieb sichern</p> <p>Umsatz, Qualität und Teamstabilität dürfen nicht wegbrechen. Expansion braucht einen gesunden Stammbetrieb - nicht einen erschöpften.</p>	<p>2. Wissen übertragbar machen</p> <p>Sie schreiben nicht alles auf einmal auf. Sie klären zuerst die Abläufe, Kennzahlen und Entscheidungen, die andere wirklich sicher beherrschen müssen.</p>	<p>3. Expansion konkret vorbereiten</p> <p>Sie bauen Partnerprofil, Gesprächslogik, Ausbildung und Startweg so auf, dass der erste Partner mit echter Praxis starten kann.</p>
---	--	---

Darum brauchen Sie am Anfang kein Handbuch-Monument. Sie brauchen zuerst ein lebendes Betriebs- und Trainingssystem: wenige klare Standards, kurze Checklisten, einen funktionierenden Lernweg und die Disziplin, neue Erkenntnisse sofort zurück in den Betrieb zu spielen.

Manche Wege versprechen Rekordtempo. Andere verlieren sich monatelang in Vorbereitung. Für Inhaber ist meist beides unpraktisch. Tragfähig wird Franchise dann, wenn Betrieb, Übertragbarkeit und Partnerstart zusammenwachsen.

Einfach erklärt

Ein tragfähiges System entsteht nicht zuerst auf dem Papier. Es entsteht dann, wenn andere in Ihrem Betrieb nachvollziehbar leisten, entscheiden und lernen können.

Weg 1: Der Gold-Standard für inhabergeführte Betriebe

Weg 1 ist der stärkere Start für kleinere Unternehmen mit operativ tätigem Inhaber. Sie müssen sich, um mit Franchise zu beginnen, nicht erst vollständig aus dem Tagesgeschäft lösen. Sie organisieren Ihren Alltag so, dass Woche für Woche mehr unternehmerische Zeit entsteht - und genau aus dieser Zeit wächst Ihr Franchisesystem.

Ihr Stammbetrieb verdient weiter Geld. Ihre Delegation wächst in kleinen, machbaren Schritten. Und jeder Fortschritt hat sofort einen praktischen Nutzen: mehr Führungsruhe, klarere Rollen und ein belastbarer Betrieb.

TIPP

Weg 1 ist kein Notbehelf. Er ist der saubere Gold-Standard für Unternehmen, die heute noch stark inhabergeführt sind und trotzdem zeitnah, wirtschaftlich sinnvoll und ohne unnötige Überforderung expandieren wollen.

Nicht selten beginnt Franchise hier mit einem ersten ernsthaften Interessenten aus dem Kunden-, Mitarbeiter- oder Unternehmerumfeld. Genau dafür zeigt Weg 1 einen zügigen, belastbaren und ehrlichen Startweg.

Phase	Fokus	Was jetzt entsteht
1	Systemzeit sichern	Sie schaffen feste Zeitfenster, sortieren Inhaber-Aufgaben und gewinnen erste Klarheit darüber, was nur Sie tun sollten - und was künftig ohne Sie laufen kann.
2	Führung aufbauen	Eine Führungsperson übernimmt Schritt für Schritt mehr Tages-, Qualitäts- und Führungsentscheidungen. Parallel entsteht Nachfrage für den Stammbetrieb und für erste Partnergespräche.
3	Pilotpartner vorbereiten	Aus einem guten Interessenten wird über ehrliche Gespräche, Alltagseinblick, Zahlenbild und klare Rollenbeschreibung ein bewusst ausgewählter Pilotpartner.
4	Ausbildung im Stammbetrieb	Ihr Stammbetrieb wird zum Pilotbetrieb: Musterbetrieb, Trainingsort und reales Lernfeld. Die Ausbildung läuft side by side und mit Teach-back.
5	Soft Opening und Übergang	Der Partnerstandort startet kontrolliert, eng begleitet und unter realen Bedingungen. Gleichzeitig trägt Ihre vertretungsberechtigte Führungsperson den Stammbetrieb stabil weiter.

Phase 1: Systemzeit sichern

Der erste Hebel in Weg 1 ist kein neues Organigramm. Er ist Ihr Kalender. Sie blocken pro Woche 10 bis 15 Stunden feste Systemzeit - zum Beispiel zwei halbe Tage oder mehrere klar geschützte Blöcke. In dieser Zeit bauen Sie nicht 'irgendwann mal' Franchise auf. Sie arbeiten ausschließlich an Delegation, Standards, Partnerweg und Startlogik.

Parallel sortieren Sie Ihre Aufgaben in drei Körbe: behalten, standardisieren, delegieren. Schon diese Sortierung schafft spürbar Ruhe. Sie sehen klarer, was Chefsache bleibt, was als Standard festgehalten werden muss und was ein Teammitglied künftig übernehmen kann.

In den ersten Wochen kann dafür etwas weniger Freizeit das notwendige Mehr an Systemzeit ermöglichen. Das ist kein Rückschritt, sondern ein befristeter Umbau. Wichtig ist nur, dass die umsatztragenden Stunden Ihres Betriebs erhalten bleiben.

Woran Sie merken, dass Phase 1 trägt

Sie unterbrechen sich seltener selbst. Wiederkehrende Fragen tauchen nicht mehr jedes Mal neu auf. Und Sie merken, welche Entscheidungen heute schon ohne Qualitätsverlust vorbereitet oder abgegeben werden können.

Phase 2: Führungsperson aufbauen

Sobald Ihre Aufgaben sauber sortiert sind, beschreiben Sie die Rolle der Führungsperson. Was soll diese Person künftig im Alltag führen? Welche Qualitätsfragen soll sie entscheiden? Welche Tagesentscheidungen soll sie selbst treffen? Und worüber muss sie Sie weiterhin informieren?

Aus einer guten Mitarbeiterin oder einem guten Mitarbeiter wird nicht über Nacht eine tragende Führungsperson. Diese Rolle wächst Schritt für Schritt. Zuerst übernimmt sie klar definierte Aufgaben. Dann erste Führungs- und Qualitätsentscheidungen. Und erst wenn sie in den abgesprochenen Feldern verbindlich in Ihrem Namen entscheiden kann, wird daraus eine vertretungsberechtigte Führungsperson.

Einfach erklärt: vertretungsberechtigte Führungsperson

Damit ist keine zweite Geschäftsführung gemeint. Gemeint ist eine Person, die im abgesprochenen Rahmen verbindlich entscheiden darf, sodass Ihr Alltag nicht an jeder kleinen Frage wieder bei Ihnen landet.

Parallel starten Sie zwei Expansionsbausteine: lokales Marketing für den Stammbetrieb und die ersten strukturierten Partnergespräche. So erhöhen Sie die Chance, zusätzliche Delegationskosten über mehr Nachfrage aufzufangen - ohne Ihren Betrieb zu überdehnen.

Phase 3: Pilotpartner vorbereiten

Aus der Interessentengruppe wählen Sie den ersten Partner bewusst als Pilotpartner aus. Nicht Geschwindigkeit entscheidet hier, sondern Passung. Ein guter Pilotpartner will keinen Hochglanzapparat. Er will einen Weg, der trägt.

In der Vorphase überzeugen Sie nicht mit Druck, sondern mit Qualitätszeit: ehrliche Gespräche, einige Tage echter Alltagseinsicht, ein offenes Zahlenbild und eine klare Rollenbeschreibung für die ersten Monate bis zum Break-even. Ihr möglicher Partner muss in dieser Zeit zeigen, dass er Ihre Zeit wertschätzt, mit enger Begleitung umgehen kann und den Alltag als selbstständiger Franchisenehmer wirklich will.

Worauf es jetzt ankommt

Der Vertrag kommt nicht zuerst. Zuerst kommen Klarheit, Passung, Erwartung, Begleitung und ein realistischer Startweg. Erst dann wird aus Interesse ein belastbarer Einstieg.

Zum Abschluss dieser Vorphase stehen der Franchisevertrag und eine zusätzliche Pilotvereinbarung. Diese regelt nicht Theorie, sondern Praxis: Zeitfenster, Lernziele, Vor-Ort-Tage, Erreichbarkeit und Nachschärfungen im ersten Franchisejahr.

Phase 4: Ausbildung im Stammbetrieb

Jetzt wird Ihr Stammbetrieb zum Pilotbetrieb: Musterbetrieb, Trainingsort und reales Lernfeld zugleich. Der künftige Franchisenehmer lernt nicht in losgelösten Schulungsblöcken, sondern side by side im Alltag. Sie arbeiten ihn so ein, als müsste er Ihren Betrieb für einige Monate eigenverantwortlich führen können.

Diese Hospitation dauert - je nach Betriebstyp - etwa vier bis acht Wochen. Sie wird so geplant, dass sie in Ihren Alltag und in den Alltag des Partners passt. Gerade deshalb ist Weg 1 so praktisch: Die Ausbildung wird nicht künstlich von der Wirklichkeit getrennt, sondern aus gelebter Praxis aufgebaut.

Einfach erklärt: Teach-back

Teach-back bedeutet: Der Lernende führt nicht nur aus, sondern erklärt den Ablauf in eigenen Worten zurück. So merken Sie schnell, ob Wissen wirklich verstanden wurde - oder nur nachgemacht.

Phase 5: Soft Opening und Übergang

Erst jetzt muss die Delegation Ihrer Aufgaben an die vertretungsberechtigte Führungsperson wirklich sitzen. Denn Sie konzentrieren sich nun für mehrere Wochen auf den Aufbau und den Start des neuen Partnerstandorts. Der Start erfolgt bewusst kontrolliert: ohne großen Knall, aber mit echter Kundensituation.

Ein Soft Opening ist kein halber Start. Es ist ein sicherer Start. Zunächst mit weniger Druck, enger Begleitung und genügend Raum, Abläufe unter realen Bedingungen einzuspielen. In den ersten zwei bis vier Wochen wächst der Alltag des neuen Standorts schrittweise an. Parallel bleibt Ihr Stammbetrieb durch die neue Führungsstruktur stabil führbar.

Einfach erklärt: Soft Opening

Das Soft Opening ist die Phase zwischen 'bereit' und 'voll im Alltag'. Der Standort startet real, aber kontrolliert. Genau dadurch kann Ihr Partner schneller sicher werden, ohne von Tag eins an allein gelassen zu werden.

Die Vor-Ort-Begleitung erfolgt tageweise - durch Sie und, wenn sinnvoll, durch ein Teammitglied. Jeder Ausbildungs- und Begleitungstag zählt doppelt ein: auf den Erfolg dieses Partners und auf die Standards, Trainingsbausteine und Sicherheiten für die nächsten Schritte.

Warum Weg 1 für viele Inhaber der richtige Start ist

Sie müssen Ihren Betrieb nicht erst vollständig vom Inhaber lösen, bevor Sie mit Franchise wachsen können. Sie schaffen Systemzeit, bauen eine Führungsperson Schritt für Schritt zur vertretungsberechtigten Führungsperson auf, wählen Ihren ersten Partner bewusst aus und arbeiten ihn in Ihrem Stammbetrieb so ein, dass aus gelebter Praxis sofort übertragbares Systemwissen wird.

Danach begleiten Sie den Start des neuen Standorts eng und praxisnah, während Ihr Stammbetrieb stabil weiterläuft. So entsteht Ihr Franchisesystem nicht auf dem Papier, sondern aus einem funktionierenden Alltag heraus - wirtschaftlich vernünftig, organisatorisch beherrschbar und für Sie persönlich gut tragbar.

Der erste Partner (Gamechanger!)

Ihr erster Franchisenehmer ist kein normaler Käufer eines voll ausgereiften Systems. Er ist Ihr erster echter Beweis, dass Ihr Konzept gemeinsam aufbaubar, lernfähig und startfähig ist. Gerade deshalb sollten Sie den ersten Partner bewusst auswählen und nicht aus Begeisterung zu früh festlegen.

- Wählen Sie Ehrlichkeit vor Glanz. Der erste Partner muss wissen, dass er im Pilotmodus startet - mit enger Begleitung, klarer Lernkurve und einem System, das in den ersten Monaten weiter geschärft wird.
- Halten Sie Nähe praktisch machbar. Ein Radius von etwa 200 km ist oft sinnvoll, weil Hospitation, Vor-Ort-Tage und schnelle Nachschärfung dann realistisch bleiben.
- Lassen Sie Kandidaten echten Alltag erleben. Ein Discovery Day oder einige Tage im realen Betriebsalltag trennen Hochglanzinteresse viel besser von echter Passung als jede Präsentation.
- Sichern Sie Ausbildung und Begleitung zusätzlich ab. Die Pilotvereinbarung regelt Zeitfenster, Lernziele, Vor-Ort-Tage, Nachschulungen und Erreichbarkeit im ersten Franchisejahr.
- Begrenzen Sie die Pilotphase. Mehr als drei Pilotpartner gleichzeitig sind in dieser Phase meist kein Zeichen von Stärke, sondern von Überdehnung.

TIPP

Der erste Partner braucht keine Show. Er braucht einen Weg, der im Alltag trägt. Genau daraus entstehen Vertrauen, Bindung und die ersten wirklich belastbaren Standards.

Die Hospitation im Pilotbetrieb sollte - je nach Betriebstyp - vier bis acht Wochen dauern. Der Standortstart des Partners läuft idealerweise als zwei- bis vierwöchiges Soft Opening. Genau hier zeigt sich, ob Ihr Trainingsweg, Ihre Standards und Ihre Führungslogik bereits tragen.

Weg 2: Der Führungs- und Expansions-Sprint für größere Unternehmen

Weg 2 passt zu Unternehmen, die bereits mit Geschäftsführung, Betriebsleitung oder einem eingespielten Führungsteam arbeiten. Der häufigste Denkfehler lautet hier: 'Ich muss mich jetzt vier bis sechs Wochen komplett zurückziehen, damit ich beweise, dass der Betrieb ohne mich läuft.' Das greift zu kurz.

Worum es bei Weg 2 wirklich geht

Diese vier bis sechs Wochen sind kein Leerlauf. Richtig genutzt werden sie zu einem aktiven Sprint: Ihr Team trägt den Alltag - und Sie verlagern Ihre Energie planvoll in Expansion, Systemaufbau und Roll-out-Vorbereitung.

Weg 2 ist der Gold-Standard, wenn Ihr Betrieb bereits mehrere Schultern hat, die Verantwortung tragen können. Dann geht es nicht mehr darum, ob Sie loslassen können, sondern wie Sie freiwerdende Führungskraft klug einsetzen.

Skalierung mit Struktur in vier Schritten

Schritt 1: Sprintrahmen setzen

Sie definieren fünf Führungszahlen, drei klare Eskalationsstufen und zwei kurze Führungskreistermine pro Woche. Alle wissen, wann etwas nur beobachtet wird, wann nachgeschärft wird und wann Sie eingreifen müssen.

Schritt 2: Verantwortung sichtbar übergeben

Geschäftsführung oder Führungskräfte führen den Alltag eigenverantwortlich. Fragen laufen zuerst ins Team und nicht automatisch zu Ihnen. Sie springen nicht reflexhaft als Problemlöser ein.

Schritt 3: Freie Energie auf Expansion richten

Sie arbeiten im Sprint nicht an allem, sondern an wenigen entscheidenden Feldern: Nachfrage und Ertrag stärken, passende Partner gewinnen, Ausbildung aufbauen, Startlogik schärfen und die erste Expansionsstrecke vorbereiten.

Schritt 4: Messen, schärfen, stabilisieren

Sie besprechen Abweichungen, verbessern wiederkehrende Störungen, übersetzen Erfahrungen in einfachere Standards und machen damit Betrieb und Expansion zusammen belastbarer.

Die fünf Zahlen von Weg 2

Welche fünf Kennzahlen sinnvoll sind, hängt vom Betriebstyp ab. In vielen Systemen reichen für den Sprint zunächst fünf einfache Führungszahlen, die im Führungskreis aktiv besprochen werden:

- Umsatz und Ertrag inklusive Entwicklung
- Kundenanzahl und Umsatzdurchschnitt
- Personaleinsatz und Stundenproduktivität
- Reklamations- oder Fehlerquote
- eine für Ihren Betrieb zentrale Qualitäts- oder Auslastungszahl

Woran Sie merken, dass Weg 2 trägt

Der Alltag läuft nicht deshalb ruhiger, weil Sie nichts mehr sehen. Er läuft ruhiger, weil Führung sichtbarer wird, Abweichungen klarer besprochen werden und Sie Ihre Energie auf Wachstum statt auf Dauerfeuer verlagern.

Weg 2 ist so stark, weil Ihr Stammbetrieb gleichzeitig Testfeld, Trainingsort und glaubwürdiges Vorbild bleibt. Sie zeigen damit nicht nur, dass Ihr Betrieb heute funktioniert. Sie zeigen auch, dass Führung übergeben, Neues getestet, Training aufgebaut und Partner mit Substanz begleitet werden können.

Darum ist Weg 2 nicht 'besser' als Weg 1. Er ist der stärkere Start, wenn Ihr Betrieb die notwendige Führungs- und Vertretungsstruktur bereits trägt. Weg 1 führt viele Betriebe genau dorthin.

Was Sie nicht allein stemmen müssen

Viele Inhaber scheitern nicht an Franchise, sondern am Gefühl, neben dem Tagesgeschäft noch zehn zusätzliche Baustellen öffnen zu müssen. Genau hier wird Unterstützung wertvoll: nicht als Theorieschleife, sondern als echte Entlastung an den Stellen, an denen Sie Tempo, Klarheit und Sicherheit brauchen.

Manche Angebote verkaufen vor allem Tempo. Andere laden zu langen Vorprojekten ein. Für Inhaber ist meist beides nicht ideal. Sinnvoll ist ein Aufbau, bei dem klare Chefsachen bei Ihnen bleiben und Spezialthemen sauber abgegeben werden.

Was Chefsache bleibt

Richtung und Tempo der Expansion, Auswahl des ersten Pilotpartners, Kultur- und Qualitätsanspruch sowie die Freigabe der entscheidenden Schritte.

Wo Spezialisten schneller und sauberer helfen können, ist die Aufgabenverteilung meist klar:

Baustein	Wofür er da ist	Was Sie gewinnen
Franchisestrategie und -konzeption	Expansionspfad, Partnermodell und wirtschaftliche Logik sauber aufsetzen.	Sie verlieren weniger Zeit in Grundsatzschleifen.
Franchiserecht über Spezialisten	Verträge und Zusatzvereinbarungen juristisch sauber mit der Geschäftslogik verbinden.	Sie improvisieren Recht nicht selbst.
Partnergewinnung und -bindung	Partnerprofil, Gesprächslogik und Erwartungskklärung tragfähig bauen.	Sie sprechen schneller mit passenden Kandidaten.
Marketing-Setup und -Management	Sichtbarkeit, Kampagnen und Partneranfragen zusammenführen.	Nachfrage wird nicht dem Zufall überlassen.
Franchisekampagnen mit Vertriebscoaching und -management	Gespräche, Nachfassen und Vertriebsführung sauber takten.	Gute Kandidaten gehen seltener verloren.
Handbuch und Befähigung	Wissen als trainierbares Betriebs-, Trainings- und Startsystem aufbauen.	Partner lernen schneller und sicherer.
Systemführung und Interim Management	Engpässe operativ überbrücken und Umsetzung absichern.	Ihr Betrieb fällt nicht in ein Vakuum.

Über den Autor



Felix Peckert begleitet seit 1988 Unternehmer beim Auf- und Ausbau von Franchise-Systemen, bei der Systemführung und bei der Partnergewinnung. Auf den offiziellen Peckert-Seiten wird seine Erfahrung mit über 35 Jahren und mehr als 350 begleiteten Projekten beschrieben. Dort wird er außerdem als Autor, ehemaliger Lehrbeauftragter der European Business School und ehemaliger Geschäftsführer des Deutschen Franchise-Verbands dargestellt.

Sein Stil ist lösungsorientiert, persönlich und stark an der praktischen Umsetzbarkeit ausgerichtet. Für Inhaber bedeutet das: keine künstliche Überforderung, sondern ein machbarer Weg von heute nach morgen.

Offizielle Quellen

www.peckert.de | www.felixpeckert.de

Zum Schluss noch dies

Sie müssen Franchise nicht als zusätzlichen Berg sehen. Sie dürfen es als klugen Umbau Ihres Wachstums verstehen. Nicht gegen Ihren Betrieb, sondern aus ihm heraus. Entscheidend ist nicht, dass Sie heute schon fertig sind. Entscheidend ist, dass Sie den nächsten Schritt sauber wählen.

Checkliste: Sicher starten

Nutzen Sie diese Checkliste nicht als Prüfung auf Perfektion, sondern als Arbeitsblatt für Ihren nächsten sinnvollen Schritt. Haken Sie ab, was bereits steht. Kreuzen Sie an, was als Nächstes aufgebaut werden sollte.

1. Ausgangslage klären

<input type="checkbox"/>	Ich kann klar benennen, ob mein Betrieb heute eher zu Weg 1 oder zu Weg 2 passt.
<input type="checkbox"/>	Ich weiß, welche Aufgaben heute noch stark an meiner Person hängen.
<input type="checkbox"/>	Ich kenne die Kernprozesse, die für Kundenerlebnis, Qualität und Ergebnis wirklich entscheidend sind.

2. Zeit und Delegation organisieren

<input type="checkbox"/>	Ich habe pro Woche 10 bis 15 Stunden feste Systemzeit im Kalender geschützt.
<input type="checkbox"/>	Ich habe meine Aufgaben in behalten, standardisieren und delegieren sortiert.
<input type="checkbox"/>	Ich habe eine Führungsperson benannt, die schrittweise mehr Verantwortung übernehmen kann.
<input type="checkbox"/>	Ich habe einen einfachen Wochenrhythmus für Steuerung, Lernen und Delegation eingerichtet.

3. Den ersten Partner sauber vorbereiten

<input type="checkbox"/>	Mein Partnerprofil ist so klar, dass ich gute Kandidaten von unpassenden unterscheiden kann.
<input type="checkbox"/>	Ich starte die Partnergewinnung früh, verspreche aber nichts, was mein System noch nicht halten kann.
<input type="checkbox"/>	Ich weiß, warum ein Pilotpartner möglichst aus einem Umkreis von etwa 200 km kommen sollte.
<input type="checkbox"/>	Hospitation, Pilotvereinbarung und Soft Opening sind zeitlich realistisch vorbereitet.

4. Stabilität sichern

<input type="checkbox"/>	Mein Stammbetrieb bleibt stabil führbar, wenn ich tageweise beim Partner bin.
<input type="checkbox"/>	Lernschleifen aus Ausbildung, Start und Betrieb fließen direkt in Standards und Training zurück.
<input type="checkbox"/>	Ich habe die Pilotphase bewusst auf maximal drei Pilotpartner begrenzt.

Ihr nächster Satz

In den nächsten 30 Tagen werde ich nicht 'alles vorbereiten'. Ich werde den einen Schritt umsetzen, der meinen Betrieb aufnahmefähiger macht - und mich selbst unternehmerisch freier.