

**RAINER NEHL****Kontakt:**

info@tankstellenprofi.de  
www.tankstellenprofi.de

# ERFOLGREICHE

## Pächter- und Personalsuche

Der überwiegende Teil der in Deutschland befindlichen rund 14.000 Tankstellen wird im Pachtsystem geführt. Die Übergabe eines bestehenden Standortes an einen Nachfolgepächter oder eine -pächterin sollte somit zur gewohnten Routine gehören. Dennoch ist es in der Realität oftmals schwierig, Standorte neu zu besetzen.

TEXT: RAINER NEHL FOTOS: RAINER NEHL, ADOBESTOCK (T.MICHEL)

Im Tankstellennetz jeder Mineralölgesellschaft ist ein Pächterwechsel ein ganz üblicher Vorgang. Verträge enden zum Beispiel altersbedingt, im Rahmen eines Ausscheidens nach längerer Krankheit oder im Zusammenhang von regulären Kündigungen von einer der beiden Vertragsparteien. Da die Kündigungsfristen sowohl vertraglich als auch im Handelsgesetzbuch (HGB) festgelegt sind, bedeutet dies, dass es für mich als Verpächter grundsätzlich planbar ist, zu welchem Zeitpunkt der betreffende Standort neu besetzt sein muss.

Jeder, der schon einmal bei einer Stationsübergabe am Stichtag anwesend war, weiß, dass dies ein hochkomplexer Prozess ist. Der Termin wird über Wochen minutiös mit allen Beteiligten vorgeplant und anhand einer Checkliste werden

alle im Rahmen der Übergabe erforderlichen Aktivitäten wie zum Beispiel die Erfassung der Zählerstände oder die Übergabeinventur durchgeführt. Aber, wie sieht es mit der Planung und der Checkliste für die Suche nach dem neuen Pächter oder der Pächterin aus?

### Strukturierte Abläufe festlegen

Nehmen wir als Beispiel einen Pächter, der an einem Standort seit elf Jahren tätig ist und der aufgrund einer ordentlich ausgesprochenen Kündigung eine Kündigungsfrist von sechs Monaten hat. Der Verpächter weiß also, bis zu welchem Zeitpunkt er einen Nachfolger an den „Start“ bringen muss. Je kürzer die erforderliche Kündigungsfrist ist, desto weniger Zeit steht zur Verfügung. Und selbst ein Zeitraum von sechs Monaten schmilzt zusammen, wenn man bedenkt,

dass ein eventuell branchenfremder Neuling eine grundlegende Schulung und Einarbeitung benötigt und eventuell auch noch finanzielle Hürden genommen werden müssen, die – gerade bei der Inanspruchnahme von öffentlichen Fördermitteln – zum echten Zeitfresser werden können. Dass der Neue womöglich noch selbst Kündigungsfristen in seinem bisherigen Job einzuhalten hat, verringert das zur Verfügung stehende Zeitfenster gegebenenfalls noch weiter.

Daher sollte auch die Pächtersuche zwingend einem strukturierten Ablauf folgen, um die zur Verfügung stehende Zeit bis zum Neubesetzungsstichtag bestmöglich nutzen zu können. Spätestens mit dem Eingang oder dem Aussprechen einer Kündigung sollte ein Mechanismus in Gang kommen, der die Kriterien

eines strukturierten Ablaufs erfüllt. Dies bedeutet, dass ich mich als Verpächter bereits im Vorweg von erforderlichen Neubesetzungen mit den einzelnen Aktivitäten eines – nennen wir es ganz allgemein – Mitarbeitergewinnungsverfahrens auseinandergesetzt haben muss.

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen am Arbeitsmarkt wird es auch für die Pächter selbst eine immer größer werdende Herausforderung, das „richtige“ Personal zu finden und zu halten. Lassen Sie uns daher zunächst einen Blick auf allgemein gültige Regeln werfen, wie ich die vorhandene Zeit bis zum Stichtag optimal nutze. Unabhängig davon, ob ich einen Pächter, einen Stationsleiter oder „nur“ eine Aushilfe, besser Teilzeitmitarbeiter genannt, suche:

#### **Effiziente Personalsuche bedarf...**

... einer gründlichen Vorbereitung: Machen Sie sich frühzeitig bewusst, welche Besonderheiten der betreffende Einsatzort hat (=Standortprofil) und welche Qualitäten des Stelleninhabers/ Bewerbers insbesondere gefragt sind.

(=Jobprofil). Machen Sie sich bewusst, welche Argumente Sie haben, um für den Bewerber das „richtige“ Unternehmen zu sein und ebenfalls, inwiefern die von Ihnen angebotenen Konditionen mit der Erwartungshaltung der Bewerber kompatibel sind und wo Sie gegebenenfalls bei Ihren eigenen Erwartungen Abstriche machen sollten.

... eines zeitlichen Vorlaufes: Je spezialisierter der Job ist, desto frühzeitiger sollten Sie mit der Personalsuche starten. Binden Sie Ihr Netzwerk so früh wie möglich mit ein. Nehmen Sie sich Zeit für den Prozess und für die Bewerber. Nehmen Sie aufs Recruitment spezialisierte Dienstleister ebenso rechtzeitig mit ins Boot.

... festgelegter Zuständigkeiten: Die beste Strukturierung aller Maßnahmen läuft ins Leere, wenn nicht definiert ist, wer in welcher Phase was zu tun hat und wer wem berichtet. Dies betrifft insbesondere die unmittelbare Kommunikation mit dem Bewerber und die hausinterne Abstimmung.

... einer festen Grundstruktur: Personalsuche als ein wiederkehrender Vorgang bedarf eines strukturierten Vorgehens mit einem Gerüst der dazu gehörenden Maßnahmen. Diese sollten von Zeit zu Zeit einer Aktualisierung unterworfen sein. Im Idealfall sind Ihre Maßnahmen integraler Bestandteil eines Personalmarketingkonzepts.

... eines vorhandenen Budgets: Qualifizierte Bewerber sind nicht kostenlos zu bekommen. Jede schlecht besetzte Position führt zu Reibungsverlusten in Ihrem Geschäftsbetrieb. Je höher eine Position angesiedelt ist, desto größer sollte Ihr Anspruch sein, die Position optimal zu besetzen. Geben Sie lieber Geld für die richtige Suche und Auswahl vor Beginn eines Vertragsverhältnisses aus, als hinterher für die Beendigung des selbigen.

... eines kontinuierlichen Auftritts: Seien Sie am Arbeitsmarkt kontinuierlich präsent. Planen Sie ein stetiges Budget mit ein, das Ihnen den Eingang qualifizierter Initiativbewerbungen ermöglicht. ■



Qualifiziertes Personal für die Tankstelle ist oft rar. Aber man kann viel dafür tun, dass die Suche trotzdem gelingt.