

Problemlöser auf Zeit

Interim Manager stehen hoch im Kurs: Sie können ein Unternehmen auf Vordermann bringen, das lassen sie sich aber auch bezahlen.

VON CHRISTOPH ENDELL

Wer an Outsourcing oder Zeitarbeit denkt, hat meist die klassischen Sektoren im Auge: Die Poststelle des Unternehmens wird an einen externen Dienstleister abgegeben oder bei guter Auftragslage werden Zeitarbeiter in der Logistik gebraucht. Interim Manager dagegen passen nicht in diese Kategorien. Sie sind meist hoch qualifizierte Fachkräfte mit viel Erfahrung auf mittlerer bis höchster Management-Ebene. Für einige Monate räumen sie im Unternehmen auf, helfen, ein neues Projekt an den Start zu bringen oder fangen kurzfristig den Verlust einer

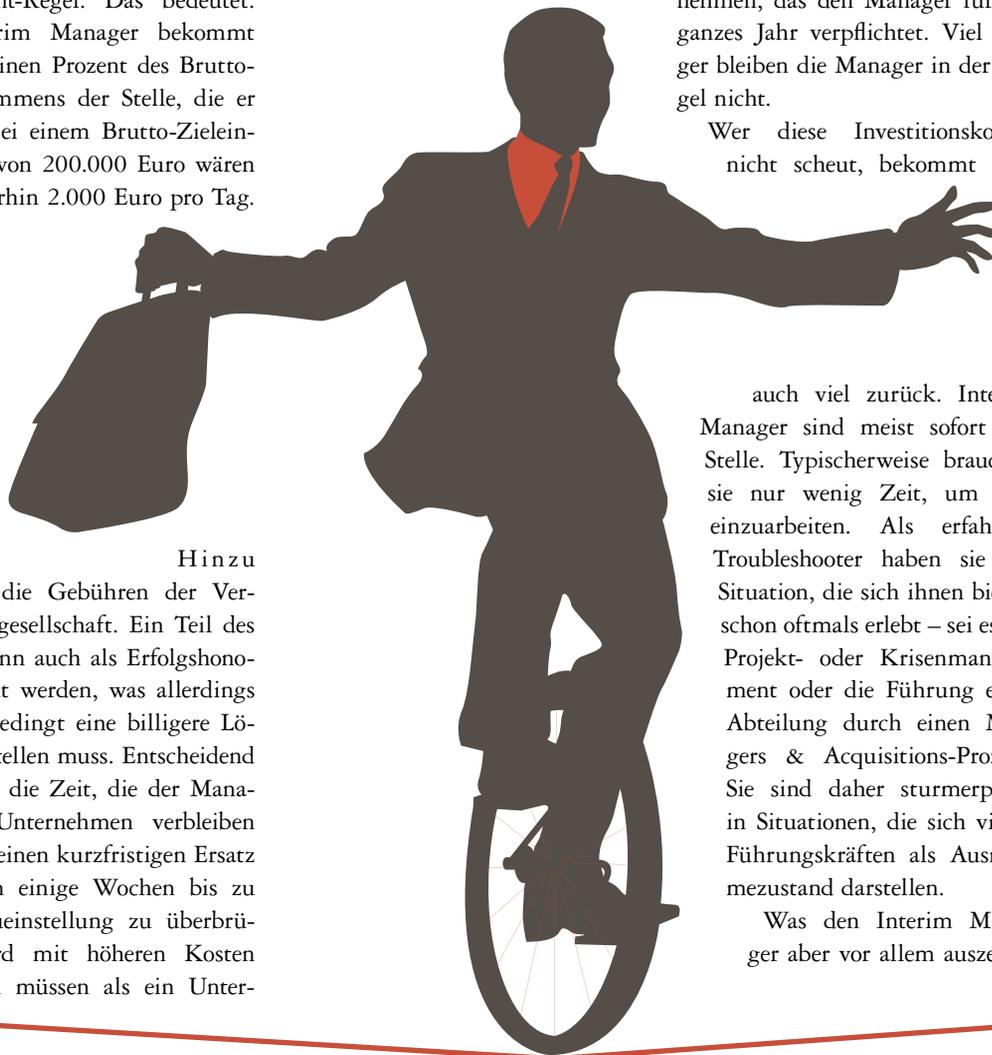
**Interimsmanager
RÄUMEN
Unternehmen AUF**

Führungskraft ab. Sie sind Zeitarbeiter, Unternehmensberater und Troubleshooter in einem – entsprechend gut verdienen sie auch.

Grundsätzlich werden Interim Manager im Tagessatz bezahlt. Dabei gilt gewöhnlich die so genannte

Ein-Prozent-Regel. Das bedeutet: Der Interim Manager bekommt pro Tag einen Prozent des Brutto-Zieleinkommens der Stelle, die er besetzt. Bei einem Brutto-Zieleinkommen von 200.000 Euro wären das immerhin 2.000 Euro pro Tag.

Hinzu kommen die Gebühren der Vermittlungsgesellschaft. Ein Teil des Geldes kann auch als Erfolgshonorar gezahlt werden, was allerdings nicht unbedingt eine billigere Lösung darstellen muss. Entscheidend ist zudem die Zeit, die der Manager im Unternehmen verbleiben soll. Wer einen kurzfristigen Ersatz sucht, um einige Wochen bis zu einer Neueinstellung zu überbrücken, wird mit höheren Kosten rechnen müssen als ein Unter-



nehmen, das den Manager für ein ganzes Jahr verpflichtet. Viel länger bleiben die Manager in der Regel nicht.

Wer diese Investitionskosten nicht scheut, bekommt aber

auch viel zurück. Interim Manager sind meist sofort zur Stelle. Typischerweise brauchen sie nur wenig Zeit, um sich einzuarbeiten. Als erfahrene Troubleshooter haben sie die Situation, die sich ihnen bietet, schon oftmals erlebt – sei es ein Projekt- oder Krisenmanagement oder die Führung einer Abteilung durch einen Mergers & Acquisitions-Prozess. Sie sind daher sturmerprobt in Situationen, die sich vielen Führungskräften als Ausnahmezustand darstellen.

Was den Interim Manager aber vor allem auszeich-

net, ist die ungewöhnliche soziale Position, die er im Unternehmen einnimmt. Er ist nicht im Beziehungsgeflecht der Belegschaft eingebunden und kann so objektiv und projektorientiert Entscheidungen treffen und durchsetzen, die einem langfristig mit dem Unternehmen verbundenen Mitarbeiter

**soziale Position
fördert objektive
entscheidungen**

schwer fallen würden. Andererseits ist seine Identifikation mit Projekt und Unternehmen deutlich höher als dies bei einer externen Unternehmensberatung der Fall wäre. Berater werden das Unternehmen niemals so intim kennen lernen wie der Interim Manager. Da sie keine persönliche Verantwortung im Unternehmen übernehmen, haben sie auch nicht das gleiche Gespür für die Eigenarten des beratenen Unternehmens. Und: Billiger als der Interim Manager ist auch die Unternehmensberatung nicht.