

Studie über Interim Management

Um die eigene Personalabteilung nicht zu verheizen, werden Maßnahmen zur Personalanpassungen wie Kündigung bzw. Massentlassung an Interim Manager Personal vergeben.

Personalanpassungen, Kündigungen oder eine Massentlassung sind für Geschäftsführer, Personalleiter oder die Führungskräfte mit der schwierigste Teil ihrer Führungsaufgaben. Schon ein Fehler kann erhebliche Mehrkosten bedeuten. Bei Massentlassungen kommen da schnell Beträge von mehreren 100.000 Euro, mitunter sogar in den Millionenhöhe zusammen.

Unser Rechtssystem gibt eine Faustformel die Höhe der Abfindung vor. Wird die Kündigung jedoch angefochten, werden vor dem Arbeitsgericht meist höhere Abfindungssummen beschlossen. Wie dies zu Stande kommt, erklären wir in unseren Vorträgen bzw. Webinaren. Meist werden nur die Lohnzahlungen bis zum Ausscheiden, Abfindungssummen und Anwaltskosten als (direkte) Kosten betrachtet. Wir kennen noch kein anerkanntes Verfahren, das auch die indirekten Kosten ermittelt. Zu den indirekten Kosten zählen zum Beispiel „Krankmeldung des Mitarbeiters“ nach Ausspruch der Kündigung. Mitunter stellt das Unternehmen den Mitarbeiter auch sofort frei – und erhält für diese Lohnzahlungen noch nicht einmal mehr Leistungen. Bei einer Kündigung wird meist auch der „Flurfunk“ befeuert. Die Diskussionen nehmen zu. Die Mitarbeiter solidarisieren sich mit dem Gekündigten, die Motivation und damit die Arbeitsleistung sinken.

Wie Unternehmen bereits heute mit Personalanpassungen umgehen macht die **Studie Interim Management in Deutschland 2015** der Ludwig Heuse GmbH deutlich. Hier kurze Auszüge:

„Interim-Manager werden deshalb häufiger im HR-Bereich eingesetzt, weil Unternehmen die eigenen Personaler nicht so gern mit schwierigen Aufgaben wie Personalanpassungen belasten und im schlimmsten Fall ‚verheizen‘ wollen“, erläutert Geschäftsführer Ludwig Heuse. „Stattdessen holen sie einen externen Experten ins Haus, der sich mit den hier notwendigen Prozessen auskennt, die Aufgaben erledigt und anschließend wieder geht.“

HR hat wenig Mitspracherecht bei Interim-Einsätzen

Während HR-Funktionen wie oben beschrieben überproportional häufig mit Interim-Managern besetzt werden, hat die Personalabteilung ansonsten relativ wenig Mitspracherecht bei der Entscheidung für den Interimseinsatz. Nur in sechs Prozent der befragten Unternehmen war die Personalabteilung federführend. In den meisten Firmen wird die Entscheidung für oder gegen Interim-Management von der Geschäftsführung beziehungsweise dem Vorstand (56 Prozent) getroffen. In 13 Prozent der Fälle sind Gesellschafter, Beirat beziehungsweise Aufsichtsrat die Entscheider und in 21 Prozent der Fälle entscheidet die Fachabteilung.

Den vollständigen Artikel über die Studie der Ludwig Heuse GmbH zum Thema Interim Management in Deutschland 2015 finden Sie unter nachfolgendem Link: [Personaler sind als Interim-Manager gefragt](#)