

MITARBEITERGESPRÄCHE

Wie die Kostmann GmbH das Führungsinstrument nutzt s. 32

ANREIZSYSTEME

Wie die Muehlhan AG ihre Manager vergütet s. 42

PENSIONSSICHERUNG

Wie Sie gegen die horrenden Beiträge vorgehen können s. 66

05/2010 | 11,20 EUR

# personalmagazin

MANAGEMENT, RECHT UND ORGANISATION

[www.personalmagazin.de](http://www.personalmagazin.de)

## Zukunft jetzt!

Wie Personaler den Weg zu profitabilem Wachstum ebnen s. 12

Spezial:  
Personaldienstleistungen wieder stärker gefragt  
s. 53



# Die Kostensenkung stand im Vordergrund

STUDIEN. Verschiedene Umfragen zeigen: Im vergangenen Jahr ist die Nachfrage nach Interim-Managern gesunken, Kostensenkungsprojekte dominierten.

Von Daniela Furkel (Red.)

Das Krisenjahr 2009 hat dem bis dahin scheinbar ungebremsten Wachstumsmarkt Interim-Management erstmals Grenzen aufgezeigt. Das belegt eine Studie des Arbeitskreises Interim Management Provider (AIMP): Die Provider-Umfrage 2010 stellte einen Einbruch des Markts um 22 Prozent fest. Die Gründe dafür liegen in der deutlich geringeren Auslastung und den leicht zurückgegangenen Tagessätzen. So waren die befragten Interim-Manager im Schnitt nur an 122 Tagen tätig – ein Rückgang um 14 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Insbesondere die Automobilbranche sowie der Maschinen- und Anlagenbau weisen eine geringere Nachfrage nach Interim-Managern auf. Andere weniger exportabhängige Branchen sind laut AIMP-Provider-Umfrage in ihrer Nutzung deutlich stabiler, und im Handel stieg die Nachfrage sogar um fünf Prozentpunkte an. Deshalb geht der AIMP davon aus, dass der Markteinbruch mit der Finanz- und Wirtschaftskrise zusammenhängt und nicht mit der Dienstleistung selbst.

## Projektziel Personalabbau

Dementsprechend haben sich auch die Einsatzfelder von Interim-Managern verändert. Wie die Befragungen von 676 Interim-Managern durch die Ludwig Heuse GmbH (LHG) ergab, waren 2009 zunehmend Sanierer gefragt: Dieses Einsatzfeld verzeichnete ein Plus von zehn Prozent. Da es jedoch nur rund ein Drittel des gesamten Geschäfts ausmacht, konnte es den Rückgang in anderen Einsatz-



bereichen nicht kompensieren. Weitere Ergebnisse: Kostensenkung, etwa durch Personalabbau oder Prozessoptimierung, war 2009 das vorrangige Projektziel, während eine Expansion seltener als im Vorjahr den Grund für den Einsatz eines Interim-Managers ausmachte.

Die Ludwig Heuse-Studie kommt zu ganz ähnlichen Ergebnissen wie die AIMP-Provider-Umfrage. Die Anzahl

der Anfragen ist laut LHG-Studie um 28 Prozent gesunken, die Auslastung der Interim-Manager um 27 Prozent. Die Sparmaßnahmen der Unternehmen haben auch die Tagessätze der Interim-Manager sinken lassen – durchschnittlich um fünf Prozentpunkte.

Für 2010 erwarten die Befragten eine weitere Steigerung bei Krisen-, Sanierungs- und Restrukturierungsthemen. Die LHG-Studie geht von einer deutlich verbesserten Marktlage aus, die aber noch weit unter dem Niveau von 2008 liegen wird. Ähnlich die AIMP-Provider-Umfrage: Die dort befragten Experten rechnen für die nächsten drei Jahre mit einem Wachstum von rund 13 Prozent.

## Kein Wunsch nach Festanstellung

Trotz des noch schwierigen Marktumfelds wollen die Interim-Manager aber nicht in eine „normale“ Tätigkeit in einem festen Angestelltenverhältnis wechseln. Zu diesem Ergebnis kommt eine weitere Studie des Providers Butterflymanager zum Selbstbild von Interim-Managern. Die Befragung von 255 Interim-Managern ermittelte, dass diese hauptsächlich intrinsisch motiviert sind. 70 Prozent der Befragten gaben an, für sie sei entscheidend, etwas bewegen und verändern zu können. Sie stellen somit keine Konkurrenz für die fest angestellten Manager eines Unternehmens dar – ein Ergebnis, das sich auch mit der AIMP-Provider-Umfrage deckt: Interim-Management wird selten als eine Brücke in die Festanstellung genutzt. So gingen im vergangenen Jahr nur fünf Prozent der Interim-Mandate in ein festes Angestelltenverhältnis über. ■