



L U D W I G H E U S E G M B H · I N T E R I M - M A N A G E M E N T . D E

Studie:
„Interim-Management in Deutschland im Jahr 2001“

Ludwig Heuse GmbH, Kronberg

Präsentiert anlässlich des

1. Deutschen Interim-Manager-Treffens
in Kronberg im Taunus

am

30. November 2001



L U D W I G H E U S E G M B H · I N T E R I M - M A N A G E M E N T . D E

Grundlagen:

Ende Oktober 2001 wurden an 1250 Interim-Manager Fragebogen verschickt. Die Fragen betrafen folgende Bereiche:

Bezogen auf den Einsatzort:

- Branchen der Auftraggeber
- Unternehmensgrößen
- Einsatzgründe
- Für die Einsätze erforderliche Eigenschaften (berufliche Schwerpunkte)
- Nationalität der Auftraggeber

Bezogen auf die Interim-Manager:

- Auslastung im Jahr 2000 und im 1. Halbjahr 2001 bei 220 möglichen Einsatztagen
- Tageshonorare

Es wurden insgesamt 220 Fragebogen anonym beantwortet, 200 wurden ausgewertet, 20 waren unvollständig.

Diese Erhebung wurde durch folgende Daten aus der LHG-Datenbank (1250 Profile) ergänzt:

- Alter der Interim-Manager
- Qualifikation
- Erfahrung auf Führungsebene

Die Ergebnisse diese Umfrage wurden auf dem 1. Deutschen Interim-Manager-Treffen am 30. November 2001 in Kronberg von Herrn Ludwig Heuse vor 230 Anwesenden präsentiert.



L U D W I G H E U S E G M B H · I N T E R I M - M A N A G E M E N T . D E

Executive Summary

Chart 1 Branchen

Interim-Manager arbeiten in allen Wirtschaftsbereichen, die Verteilung ist ziemlich gleichmäßig. Ein Schwerpunkt liegt auf der produzierenden Industrie. Im Vergleich zu einer früheren LHG Studie nehmen die Bereiche „Telekommunikation/Internet“ und „Öffentlicher Dienst und sonstige Dienstleister,“ zu, der Bereich „Handel und Logistik“ nimmt ab.

Chart 2 Unternehmensgrößen nach Anzahl der Mitarbeiter

Im Vergleich zu den bei Hoppenstedt gelisteten Unternehmen verteilt sich das Einsatzgebiet der Interim-Manager unterschiedlich. Fast 80 % der Unternehmen haben eine Betriebsgröße bis 100 Mitarbeitern, aber nur 40 % der Interim-Einsätze finden dort statt. Je größer die Unternehmen, desto wahrscheinlicher ist der Einsatz von Interim-Managern.

Chart 3 Einsatzgründe

Im Vergleich zu früheren LHG-Studien hat die Anzahl der Interim-Aufgaben im Bereich der Sanierungen/Restrukturierungen weiter abgenommen und Einsätze im Umfeld von M&A-Situationen haben etwas zugelegt.

Chart 4 geforderte Eigenschaften der Interim-Manager

Im Gegensatz zu Festbesetzungen sind im Interim-Management die kaufmännischen Funktionen klar überrepräsentiert.

Chart 5 Nationalität der Auftraggeber

Die im Zeitraum 2000 und 1. Hälfte 2001 ausgewerteten 117 Projekte im Auftrag bzw. für ausländische Unternehmen durchgeführten Interim-Einsätze verteilen sich erwartungsgemäß bevorzugt auf die Nationen, in denen Interim-Management bereits weiter verbreitet ist.



L U D W I G H E U S E G M B H · I N T E R I M - M A N A G E M E N T . D E

Chart 6 Auslastung, Projektdauer und Durchschnittseinkommen

Von 2000 bis 2001 ist die durchschnittliche Auslastung von 70 % auf 71% gestiegen, Insgesamt wurden, bereinigt von Mehrfachnennungen, etwa 550 Projekte genannt, das sind pro Manager ca. 2,7 Projekte in diesem Zeitraum. Die durchschnittliche Projektdauer betrug 6,6 Monate. (Vergleich zur LHG: 8 Monate).

Die Höhe des Einkommens ist abhängig von der Auslastung. Knapp 40 % der Manager haben eine Auslastung von mehr als 80 % und verdienen damit meist mehr als 300 TDM.

Chart 7 Jahreseinkommen der Interim-Manager

In 2000 erzielten die 200 Interim-Manager im Durchschnitt 260 TDM p.a. im ersten Halbjahr 2001 hochgerechnet 276 TDM, das ist eine Steigerung von 6,2 %. Knapp 40 % erreichen zwischen 250 TDM und 500 TDM p.a. Nur 10 % liegen unter 100 TDM.

Chart 8 Altersstruktur

Interim-Management ist eine Chance für ältere Manager, 33% gehören zu der Gruppe der 56 – 60 jährigen.

Chart 9 Berufliche Qualifikation

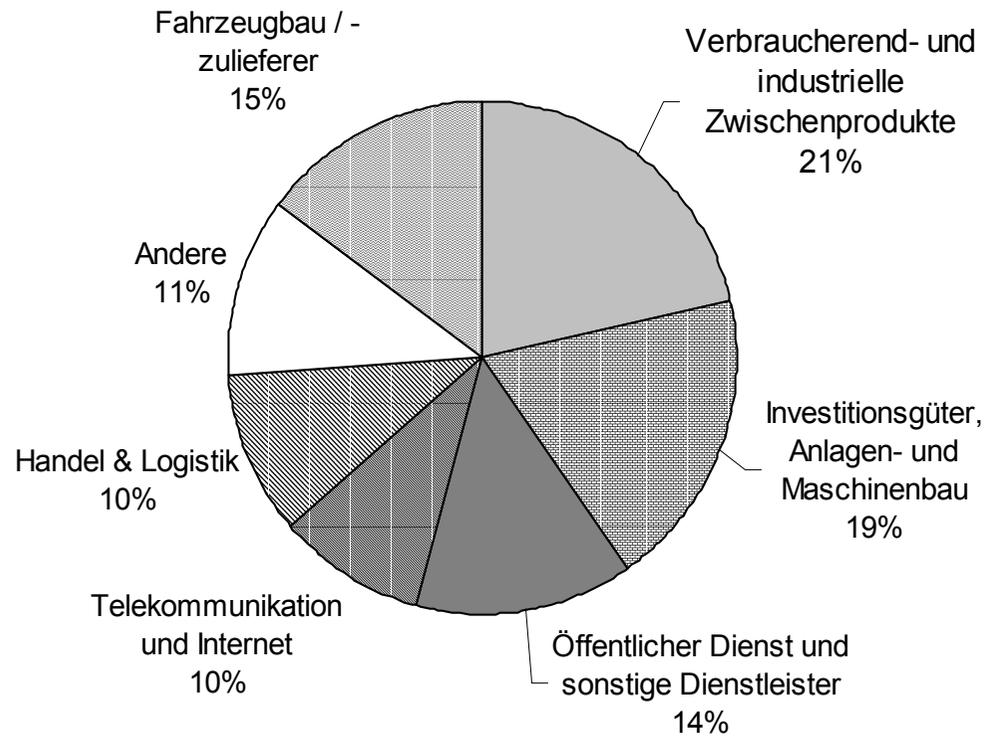
Die hauseigene LHG-Statistik ergibt, dass mehr als 2/3 der gelisteten Manager einen Hochschulabschluss besitzen oder promoviert haben.

Chart 10 Führungserfahrung

Fast 4/5 der Manager verfügen über Führungserfahrung auf der 1. Ebene, fast die Hälfte über mehr als 8 Jahre.



Branchenschwerpunkte der Interim-Management-Einsätze 2000/2001

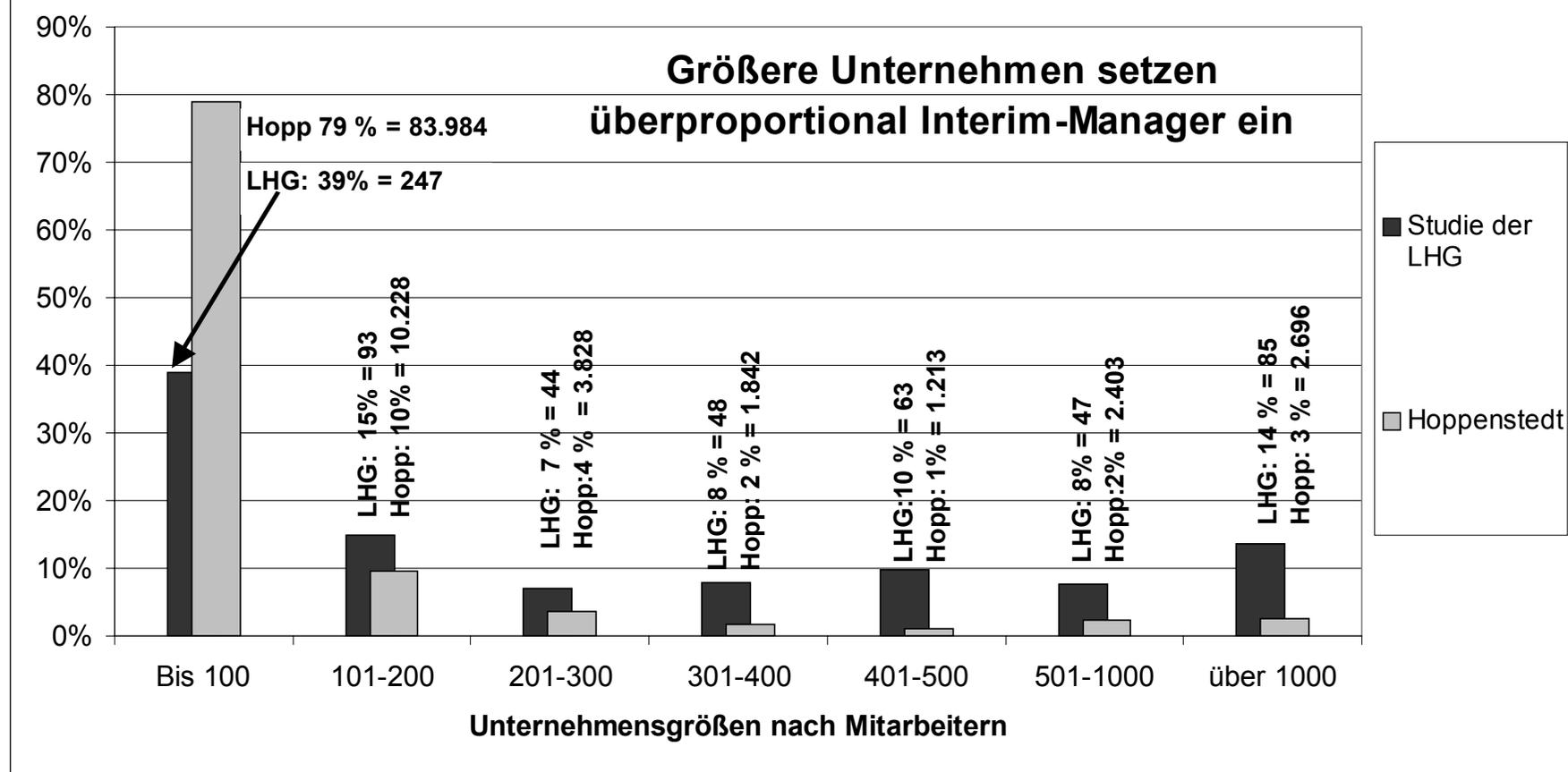


Quelle LHG

Chart 1



Verteilung der Interim-Management-Projekte nach Größe der Unternehmen (Vergleich: Größenordnung der deutschen Industrie nach Hoppenstedt)

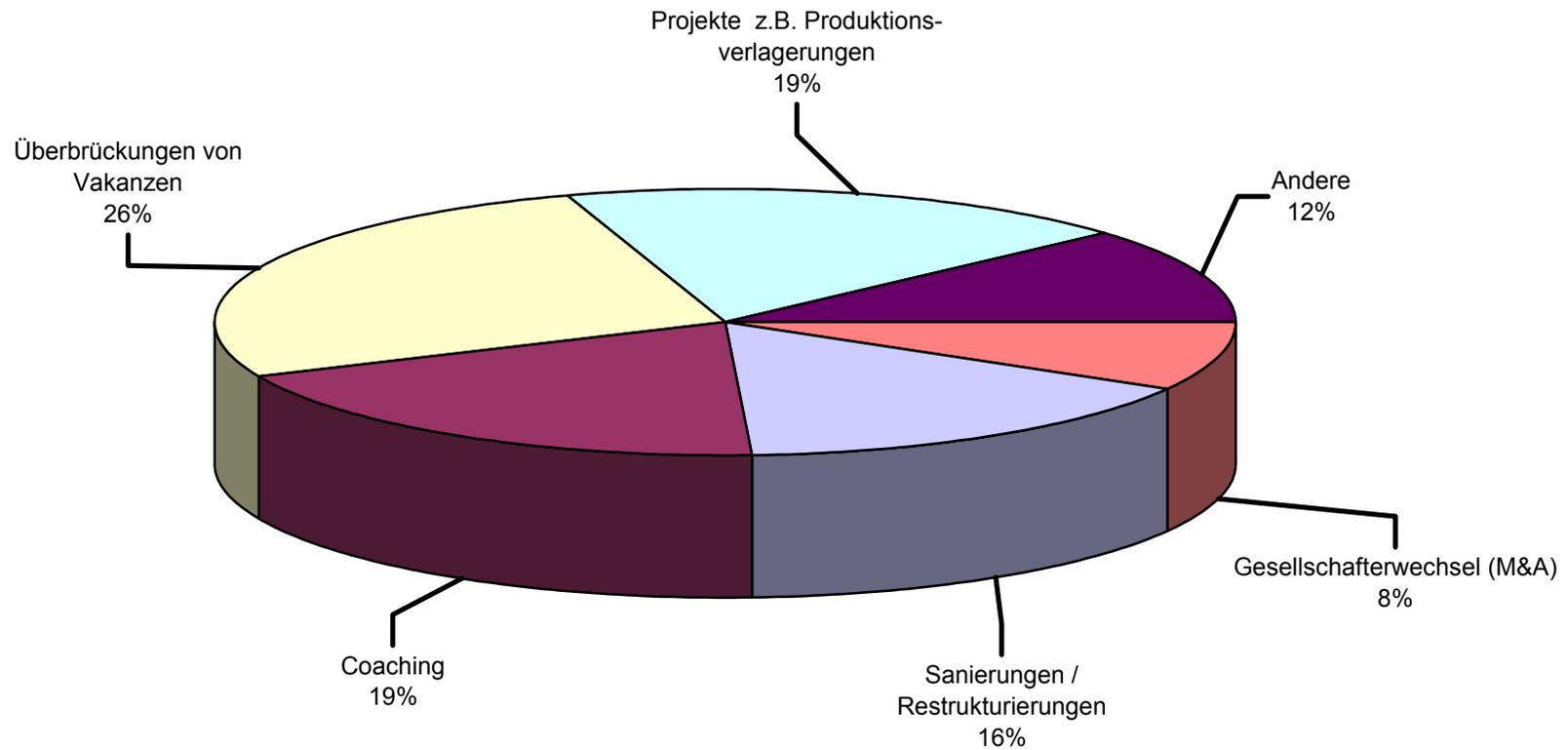


Quelle LHG/Hoppenstedt

Chart 2



Gründe für den Einsatz von Interim-Managern

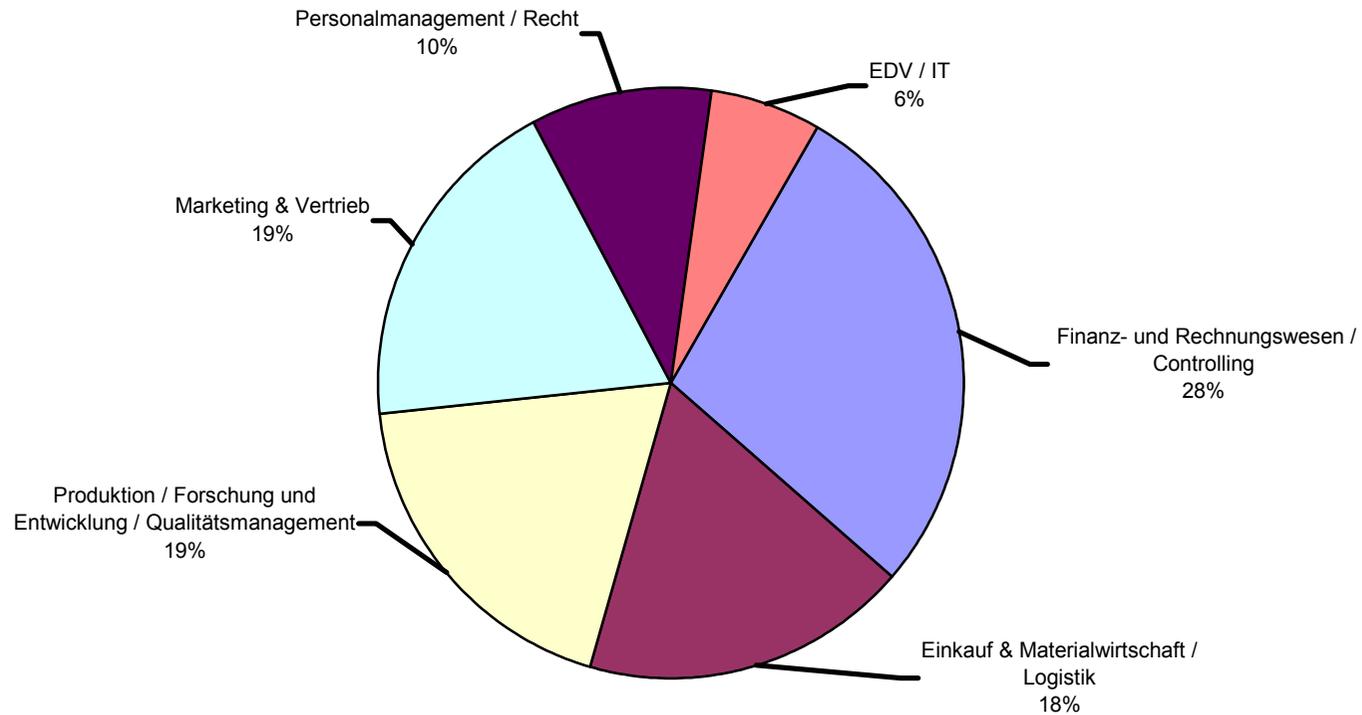


Quelle LHG

Chart 3

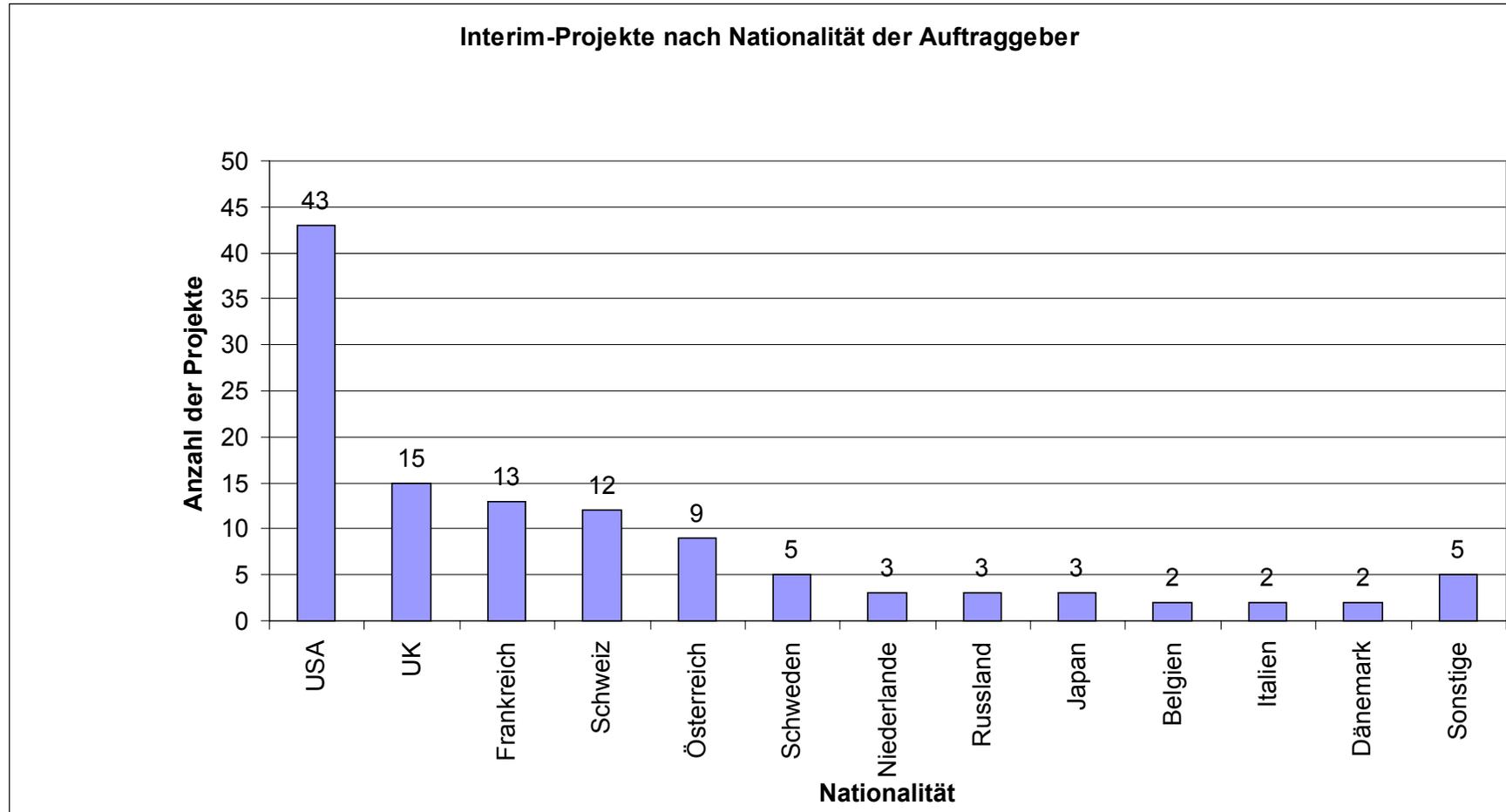


Prozentualer Anteil der für die jeweiligen Einsätze geforderten Eigenschaften der Interim-Manager



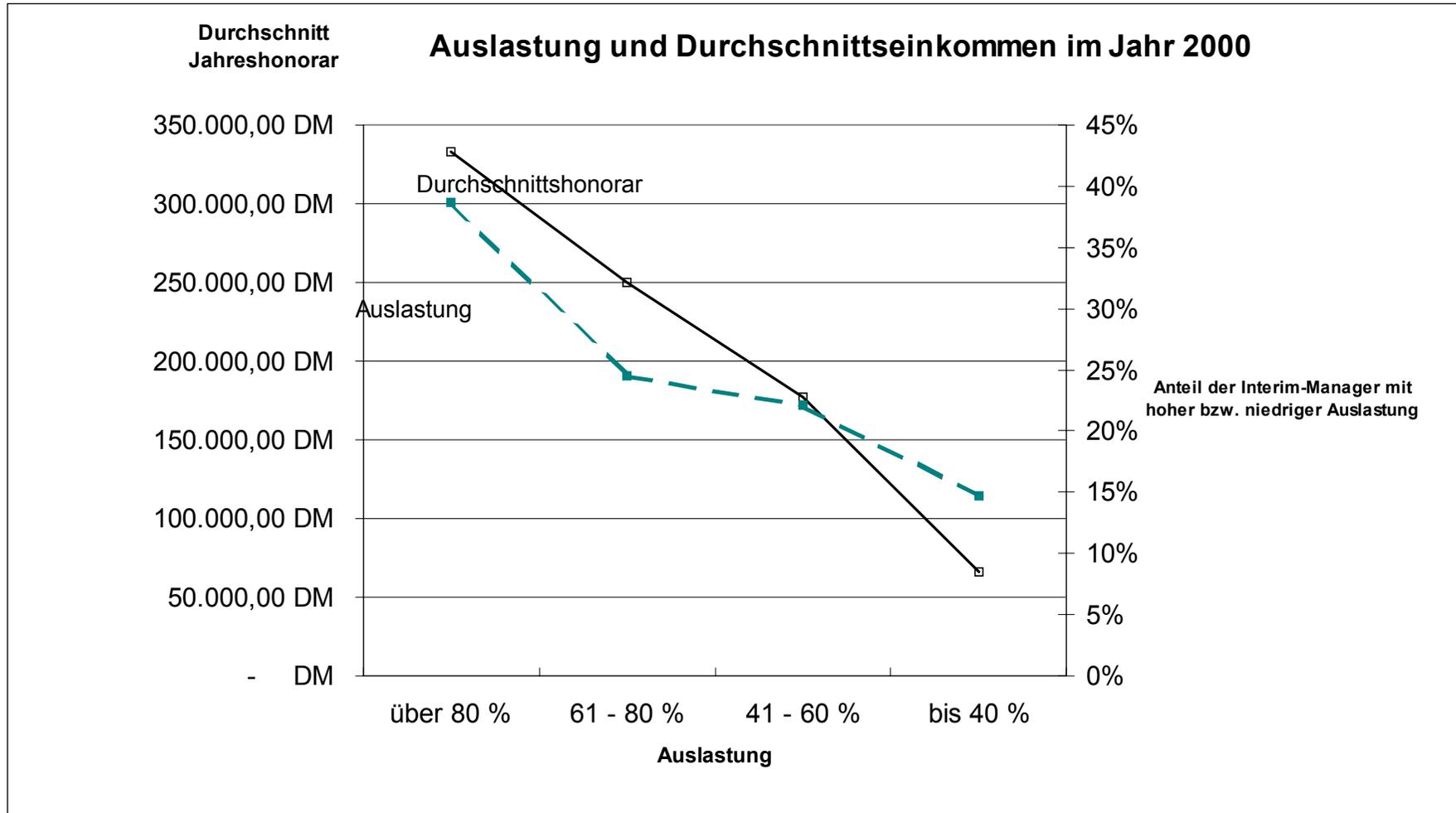
Quelle LHG

Chart 4



Quelle LHG

Chart 5

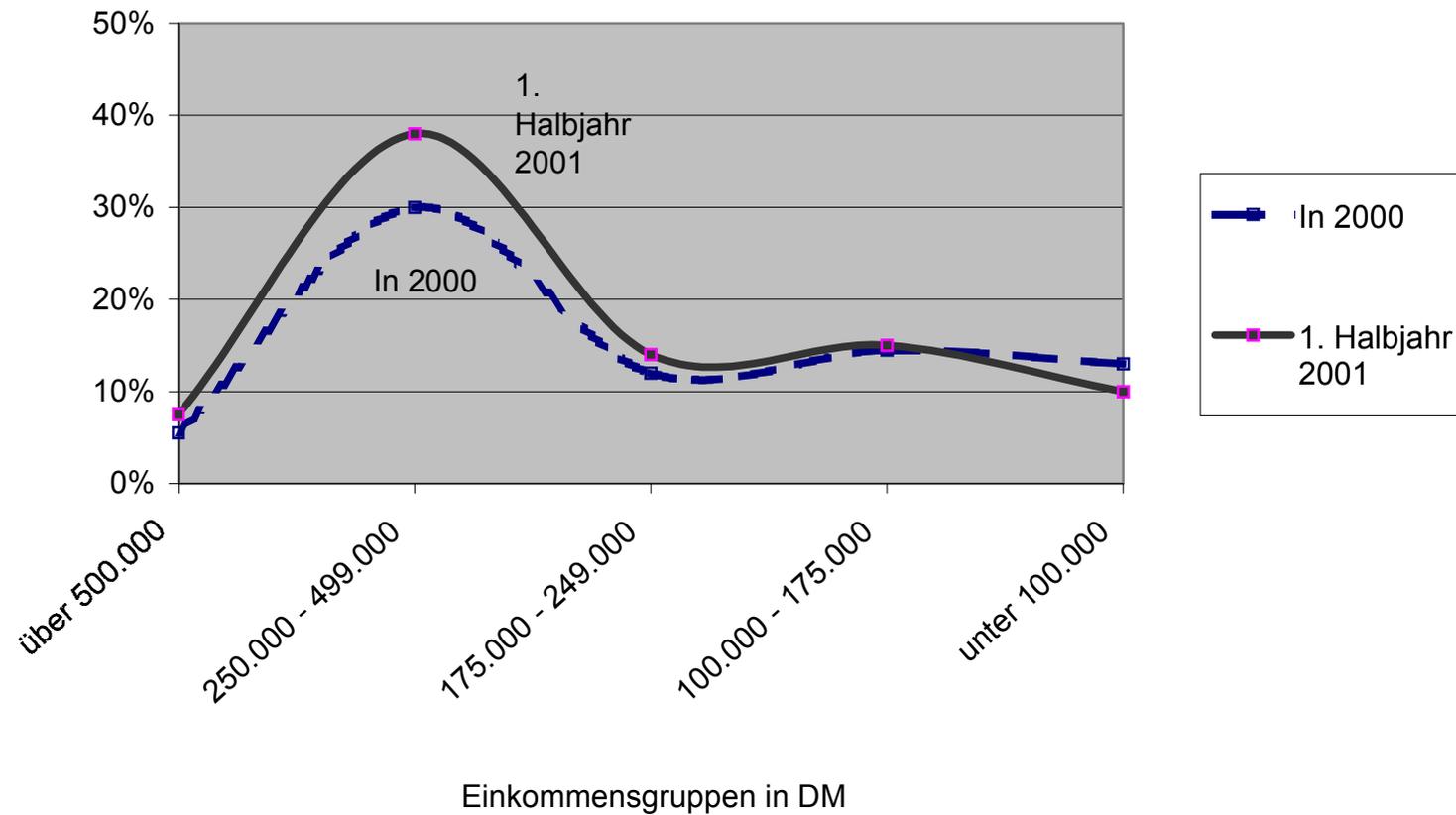


Quelle LHG

Chart 6

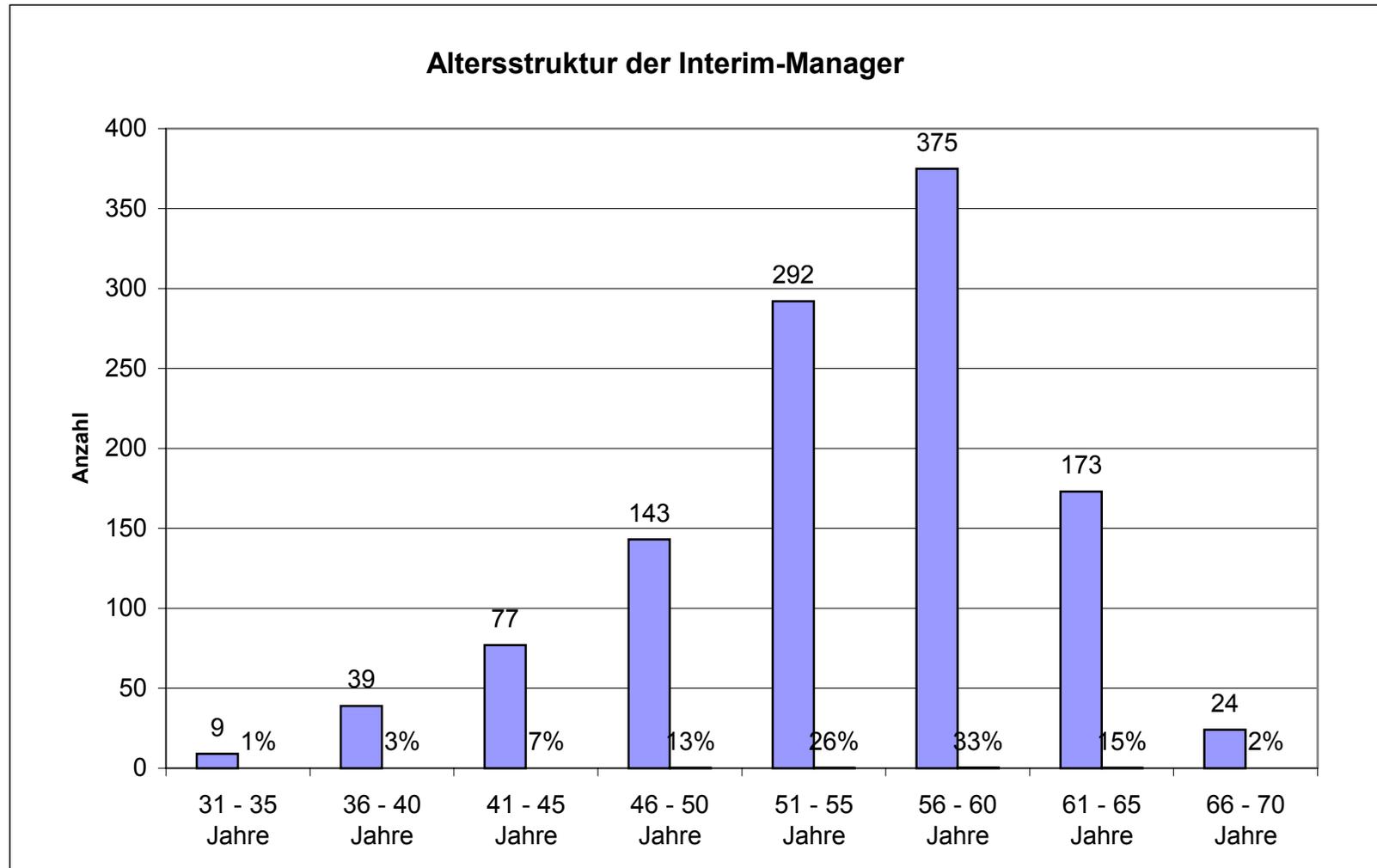


In 2000 und im 1. Hj. 2001 erzieltes Jahreseinkommen der Interim-Manager



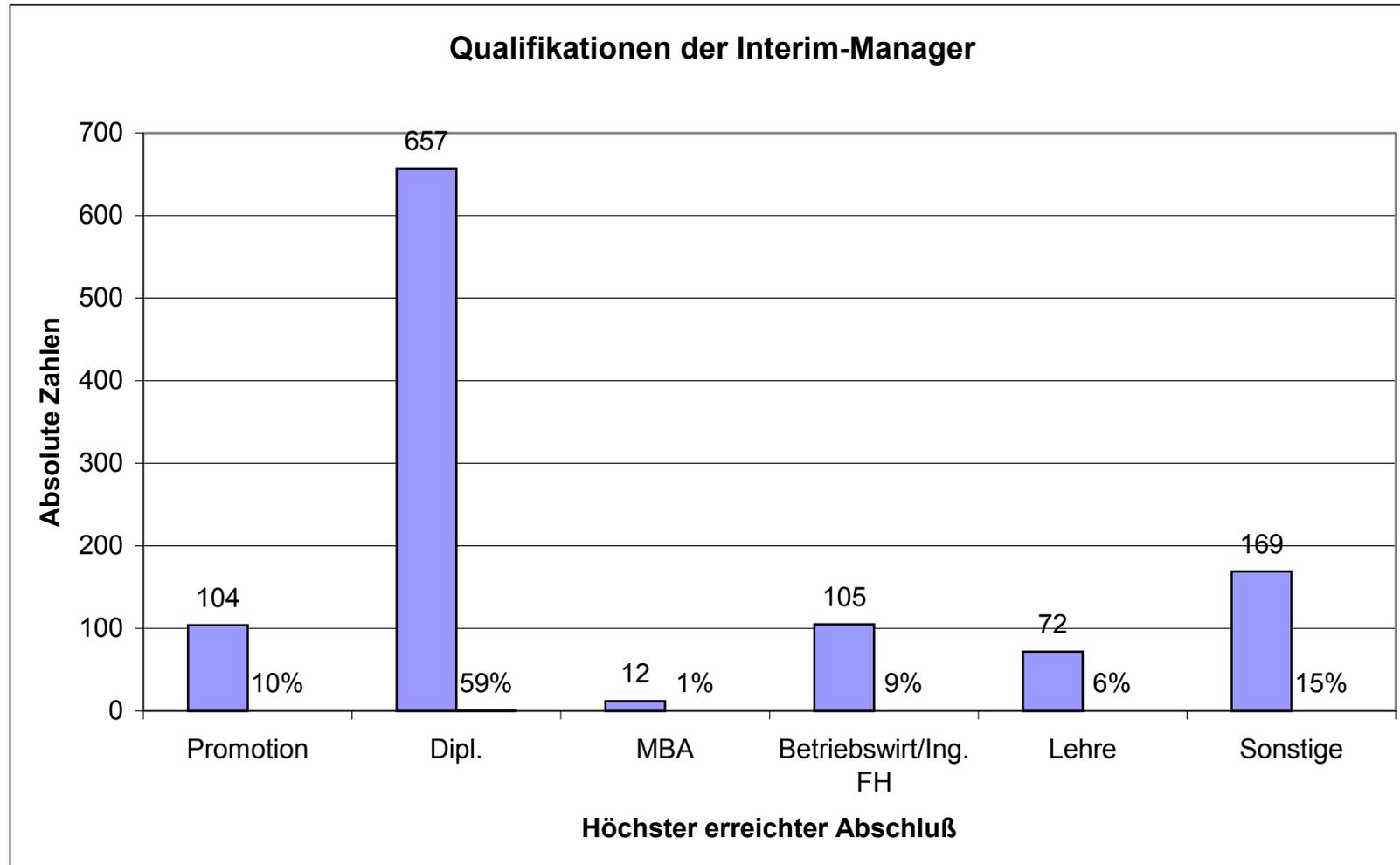
Quelle LHG

Chart 7



Quelle LHG

Chart 8

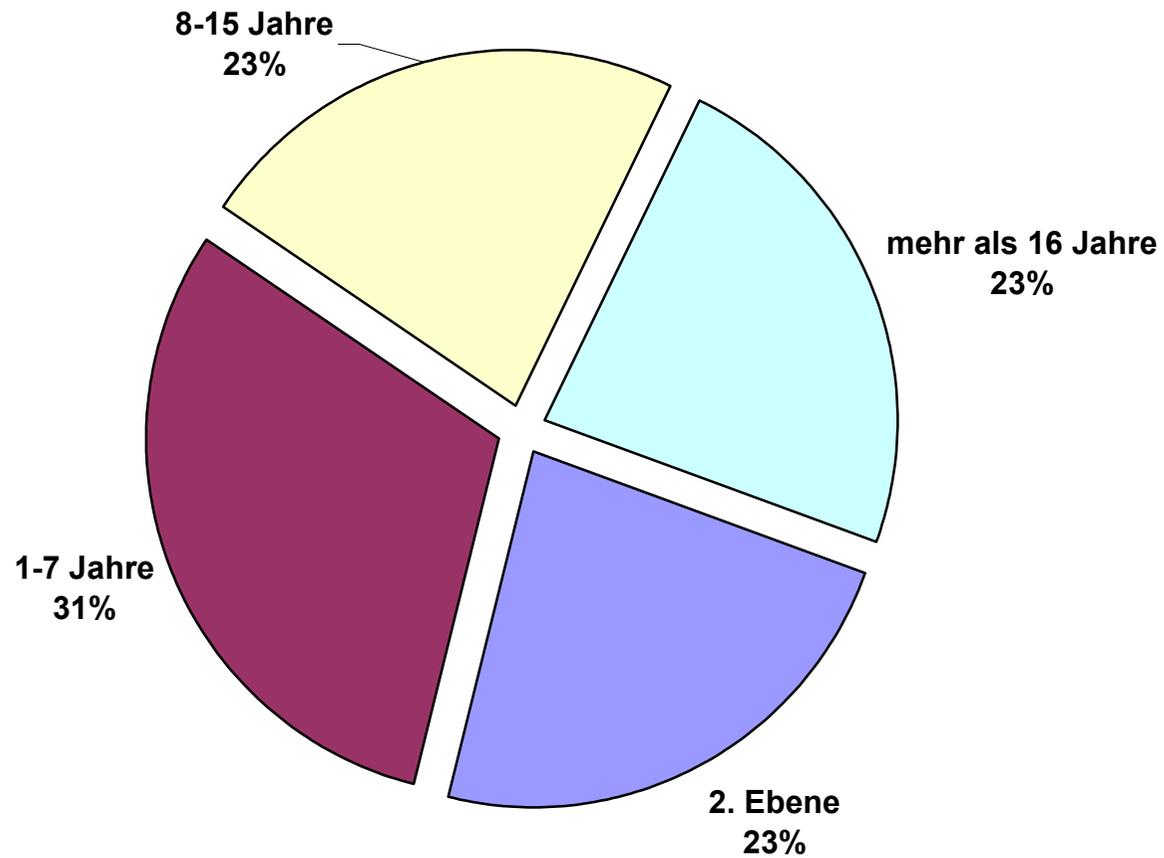


Quelle LHG

Chart 9



Erfahrungen der Interim-Manager als Geschäftsführer der 1. Führungsebene nach Jahren und Anteil 2. Ebene



Quelle LHG

Chart 10