

Zeitarbeiter in Nadelstreifen

Netzwerke als wichtigstes Kapital: Der Markt für Interim-Manager wächst. Wer allerdings eine Führungsposition auf Zeit einnehmen möchte, muss sehr anpassungsfähig sein und sich schnell auf neue Situationen einstellen können

Auf beruflichen Aufstieg hatte es Marei Strack nicht abgesehen, als sie sich vor 14 Jahren entschloss, Interim-Managerin zu werden. Die promovierte Ingenieurin aus Neuss hatte bis dahin beruflich viel erreicht: Mitarbeit in einer Unternehmensberatung sowie Führungspositionen in diversen Firmen. Doch nach der Geburt ihres Kindes war die Rückkehr zu ihrem damaligen Arbeitgeber wegen eines Wechsels in der Führungsspitze schwierig. Deshalb entschied sie sich, von nun an als Managerin auf Zeit zu arbeiten.

Marei Strack ist eine von 5500 Interim-Managern in Deutschland. Sie sind in Firmen dann gefragt, wenn eine Lücke entsteht, die schnell geschlossen werden muss. Fällt ein Mitarbeiter länger aus, etwa wegen eines Sabbaticals, wird die Stelle für mehrere Monate frei und Unternehmen brauchen Ersatz. Dann kommen Interim-Manager ins Spiel, erklärt Jürgen Becker von Manatnet, einer Agentur, die Interim-Manager vermittelt.

„Von der Anfrage bis zum Einsatzbeginn vergehen oft nur drei bis sechs Wochen“

Der Markt für die Zeitarbeiter in Nadelstreifen wächst: 2012 summierten sich die Honorare in der Branche auf 925 Millionen Euro – 2000 waren es erst 80 Millionen. Das geht aus Zahlen der Dachgesellschaft Deutsches Interim Management hervor, deren Vorstandsvorsitzende Strack ist. Oft stellen Firmen auch Manager auf Zeit ein, weil Know-how-Lücken geschlossen werden sollen. Das ist etwa der Fall, wenn Unternehmen weltweit SAP-Software einführen wollen, ihr Personalwesen neu aufstellen möchten oder Abläufe in der Produktion optimiert werden müssen. Häufig kommen Managernomaden auch, wenn es brennt – und eine Firma saniert werden muss. Anders als Unternehmensberater erstellten Interim-Manager nicht nur Konzepte, sondern setzten sie auch um und nahmen dabei eine Führungsposition ein, sagt Becker. Interim-Manager sind kurzfristig überall einsatzfähig. „Von der Anfrage bis zum Einsatzbeginn vergehen oft nur drei bis sechs Wochen“, erklärt Anselm Görres von der Agentur Zeitmanager München, die ebenfalls Interim Manager vermittelt. Ein langwieriger Einstellungspro-



Kommen und Gehen: Im Durchschnitt arbeiten Interim-Manager laut einer Studie nur 140 Tage im Jahr – dann allerdings mindestens zehn Stunden am Tag.

FOTO: DPA

zess entfällt. Die Flexibilität macht sich für Interim-Manager bezahlt: Für einen Tag im Unternehmen bekommen sie etwas weniger als ein Prozent des Jahresgehaltes, das ein Festangestellter in dieser Position verdienen würde. Laut einer Umfrage des Arbeitskreises Interim Management Provider sind das im Durchschnitt 930 Euro pro Tag. Das klinge zunächst lukrativ, sagt Thorsten Becker von der Agentur Management Angels. Um zur Elite der Zeitarbeiter zu zählen, braucht es viel Erfahrung. Üblich sei, dass Interim-Manager erst einmal Führungserfahrungen in verschiedenen Festanstellungen übernommen haben. Die meisten steigen im Alter zwischen 45 und

50 Jahren in das Geschäft ein. Projekterfahrung sei ebenfalls wichtig. „Suchen Unternehmen einen Interim-Manager für eine bestimmte Aufgabe, soll dieser bereits ähnliche Herausforderungen bewältigt haben“, erzählt Becker. Das kann Rainer Nagel vom Interim-Management Anbieter Atreus bestätigen: „Wenn jemand schon Produktionen an fünf verschiedenen Standorten der Welt aufgebaut hat, traut man ihm das auch ein sechstes Mal zu.“

Wer den Job machen will, sollte anpassungsfähig sein und sich schnell auf neue Situationen einlassen können. Von klassischen Karriereideen müsse man sich hingegen verabschieden. „Den traditionellen Auf-

stieg im Unternehmen gibt es dann nicht mehr“, weiß Marei Strack. „Als Interim-Manager arbeitet man eher auf dem Level, auf dem man bereits war, oder etwas darunter.“ Zudem müsse man sich ein gewisses finanzielles Polster angelegt haben, um auch ein paar Monate ohne Aufträge überleben zu können. Im Durchschnitt arbeiten Interim-Manager laut der AIMP-Studie nämlich nur 140 Tage im Jahr – dann allerdings mindestens zehn Stunden am Tag.

Das restliche Jahr erholen sie sich von ihnen meist zwischen sechs und neun Monate dauernden Mandaten oder akquirieren neue Aufträge. Das ist vor allem am Anfang eine Herausforderung, denn für einen

Interim-Manager ist sein Netzwerk das wichtigste Kapital. „60 Prozent seiner Aufträge bekommt er über seine Kontakte“, sagt Michael Pochhammer, der das Interimgeschäft bei der Personalberatung Signium International verantwortet. Deshalb sei es wichtig, eigene Fähigkeiten gut zu vermarkten. Wer dann harte Arbeitsbedingungen nicht scheut, hat gute Aussichten.

MARIA FIEDLER/DPA