

Personaler sind als Interim-Manager gefragt



Manager auf Zeit: Im HR-Bereich gibt es überproportional viele Interimseinsätze.
Bild: Getty Images, Inc.

Rund zehn Prozent der Interimsmandate entfallen laut der Studie „Interim Management in Deutschland 2015“ der Ludwig Heuse GmbH auf HR-Funktionen. Im Vergleich zu anderen Funktionsbereichen weisen HR-Funktionen einen überproportional hohen Anteil an Interim-Managern auf.

„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-Spezialisten mit Empathie gesucht

Die Firmen suchen vornehmlich HR-Generalisten und HR-Spezialisten mit Know-how in den Bereichen Change Management, Payroll, Compensation & Benefits oder Merger & Acquisitions. „Die fachlichen Know-how-Profile eines HR-Interim-Managers und eines HR-Managers in Festanstellung müssen sich nicht groß unterscheiden“, so Heuse. Allerdings sollte ein Interim-Manager über einige zusätzliche Eigenschaften verfügen, zum Beispiel Empathie und somit die Fähigkeit, bei den Mitarbeitern sehr schnell Vertrauen aufzubauen und diese zur konstruktiven Mitarbeit zu gewinnen, sagt er.

HR-Interim-Manager oft Teilzeit beschäftigt

Wie die Studie weiter feststellt, werden HR-Interim-Manager häufig in Teilzeit beschäftigt. In vielen Fällen handelt es sich um spezielle Funktionen und Aufgaben, für die die Unternehmen keine Mitarbeiter in Vollzeit benötigen. Die Interim-Manager sind oft parallel in mehreren Unternehmen gleichzeitig tätig.

Höheres Risiko, bessere Bezahlung

Interimsmanager sind im Durchschnitt an rund 160 von 220 Werktagen im Projekt. Das Risiko, nicht vollständig ausgelastet zu sein, lassen sie sich durch eine höhere Vergütung im Vergleich zu Festangestellten bezahlen. „Ich schätze, dass ein gut ausgelasteter Interim-Manager

rund 20 Prozent mehr verdient als sein festangestellter Kollege in der gleichen Funktion“, so der Experte.

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.

Haufe Online Redaktion