

Erste deutsche Plattform für professionelle Provider: Bundesarbeitskreis Interim Management (BIM) gegründet

Dr. Anselm Görres



Schon seit 1979 gibt es Interim Management als professionelle Dienstleistungsbranche in Deutschland. Doch erst Ende 2004 – also gerade noch im 25. Jahr der Branchengeschichte – entsteht eine Branchenvertretung.¹ Mit Brainforce Deutschland, den Management Angels und ZMM Zeitmanager München haben sich zwei Münchner und ein Hamburger Interim-Anbieter zusammengeschlossen, um den „Bundesarbeitskreis Interim Management“ (BIM) zu bilden.

Der Arbeitskreis versteht sich als Plattform aller professionellen und seriösen Provider von Interim-Dienstleistungen in Deutschland. Wir hoffen auf weitere Mitglieder und damit auf die kritische Masse, die erforderlich ist, um wirklich für die Branche sprechen zu können. Als Vorsitzender des neuen Arbeitskreises schildert Dr. Görres, Geschäftsführer von ZMM, Vorgeschichte, Ziele und weitere Planungen des BIM.

Vorgeschichte und Ausgangsüberlegungen

Es begann im Januar 2004 im klassizistischen *Remise-Schlösschen* im Frankfurter Westend. ZMM Zeitmanager München und die Management Angels hatten die Chefs der wichtigsten deutschen Interim-Provider eingeladen, um über Chancen der Zusammenarbeit und insbesondere eine bessere Außendarstellung unserer Branche zu diskutieren.

Wenn Management auf Zeit in Deutschland sein Marktpotenzial noch längst nicht ausgeschöpft hat, so ist dies auch den führenden Anbietern

anzulasten. Denn sie tun zu wenig, um Vorurteilen und Unwissen entgegenzutreten, so unsere gemeinsame Kernthese.

- In Ländern wie Großbritannien oder Holland gibt es proportional sehr viel mehr Interim Manager als bei uns. In beiden Ländern gibt es nicht nur eine oder zwei, sondern jeweils mehrere Branchenorganisationen.
- Die deutschen Personalberater haben zwei Branchenorganisationen, eine davon im BDU (Bundverband Deutscher Unternehmensberater). Auch die Outplacement-Anbieter sind im BDU organisiert, ebenso wie zahlreiche deutsche Unternehmensberater, die ein Viertel des Branchenumsatzes realisieren.

- Der Beratungsumsatz in Deutschland lag 2003 bei rund 12 Milliarden Euro. Die Personalberatung lag im Spitzenjahr 2002 deutlich über, 2003 etwas unter einer Milliarde Euro. Weil es für unsere Branche noch keine fundierten Marktschätzungen gibt, liegt der Honorarumsatz der Interim Manager und Experten in Deutschland weitgehend im Dunkeln. Doch erste Hochrechnungen lassen ein Gesamtvolumen von 400 bis 800 Millionen Euro vermuten.² Diese Zahlen unterstreichen die Bedeutung unserer Dienstleistung und die Notwendigkeit ihrer Organisation als Branche. Professionelle Provider sind heute nur am geringeren Teil aller Interim-Einsätze beteiligt, ihr Anteil dürfte aber wachsen.

Was Personalberater oder Consultants tun, weiß jeder. Bei unserer Dienstleistung ist das häufig noch nicht der Fall. Wir stoßen noch immer auf Unkenntnis und Vorbehalte. Um so dringender braucht gerade unsere Branche eine gemeinsame Plattform.

Bei dem Januar-Treffen von rund einem Dutzend Interim Anbietern war man sich zwar einig, dass Handlungsbedarf besteht. Doch was genau geschehen sollte – darüber gingen die Meinungen auseinander. Angesichts

¹ Die Geschichte unserer Branche beginnt in Deutschland bei Alpha – nämlich mit der Wiesbadener *AC Alpha Management GmbH*. Zufällig feiert auch die Züricher *Brainforce AG* 2005 ihren 25. Geburtstag.

² Die große Bandbreite macht deutlich, wie wenig dieser Markt bisher beleuchtet wurde. Auch hier strebt der neue Arbeitskreis nach Aufhellung.

dieser Untentschlossenheit ergriffen die Management Angels und ZMM erneut die Initiative, diesmal zusammen mit Harald Linné von der *Brainforce (Deutschland) GmbH*.

Zunächst wurde die Möglichkeit einer Gründung im Rahmen des BDU sondiert. Nach einiger Zeit erwies sich, dass gerade das ausgereifte Regelwerk dieser Organisation für unsere noch junge Zusammenarbeit nicht die notwendige Flexibilität erlaubt. Wir müssen erst einmal selbst genauer definieren, was unsere Branche braucht, bevor wir uns unter die Obhut eines Verbandes begeben, den unsere Nachbarbranchen Unternehmens- und Personalberatung geprägt haben.

So kam es am 16. Dezember 2004 zur Gründung des völlig unabhängigen BIM, zu dessen Vorsitzenden Dr. Görres gewählt wurde.

Schwerpunkte des BIM

Im Entwurf der Satzung definiert der BIM seine Ziele (siehe Kasten). Zu den wichtigsten weiteren Festlegungen des Entwurfs gehören:

- Mitglied des Arbeitskreises können nur professionelle Provider werden.
- Als professionell gilt, wer sich schwerpunktmäßig mit Interim Management befasst, seit mindestens zwei Jahren in der Branche tätig ist und über einen qualifizierten Pool von über 500 Interim Managern verfügt.
- Ausgeschlossen sind etwa Zeitarbeitsfirmen und Geschäftsmodelle, bei denen keinerlei Beratung des Kunden erfolgt.

Wir wollen uns also bewusst von der Nachbardienstleistung Zeitarbeit, aber auch von kleineren Anbietern

Ziele und Selbstverständnis des „BIM“

- Bekanntheitsgrad des Interim Managements in Deutschland erhöhen.
- Besonderheiten der Dienstleistung deutlicher herausstellen – insbesondere in Unterscheidung zu den Nachbarbranchen der klassischen Unternehmensberatung und der klassischen Personalberatung.
- Wichtige Beratungsfunktion professioneller Interim Management Dienstleister (auch „Agenturen“ oder „Provider“) hervorheben.
- Zur Verbesserung von Qualität und Professionalität der Dienstleistung in der Branche Interim Management insgesamt beitragen.
- Professionellen Erfahrungsaustausch untereinander und mit anderen Branchenorganisationen intensivieren.
- Der BIM versteht sich nicht als Vertretung individueller Interim Manager oder Experten („Freelancer“).

[Quelle: Abschnitt 1 des Satzungsentwurfs]

abgrenzen, die den Kunden nur die Auswahl aus minimalen Pools bieten.

Für das Jahr 2005 hat der Arbeitskreis schon erste Arbeitsschwerpunkte festgelegt:

- ein Treffen führender Interim Provider fand bereits im Januar in Frankfurt statt
- Regionale Veranstaltungen für Interim Manager und Öffentlichkeit („FIM – Forum Interim Management“). Die Auftaktveranstaltung fand bereits im Februar in München statt
- eine Marktstudie auf Basis einer Umfrage bei führenden Providern
- öffentliche Veranstaltung im Frühjahr
- sowie – ganzjährig – den Auf- und Ausbau unserer Öffentlichkeit.

Eine besonders wichtige Aufgabe wird auch darin bestehen, zu besseren Schätzungen über die Größe unserer Branche zu kommen. Es liegen bisher so gut wie keine gründlichen Untersuchungen vor.

Enger Austausch mit DDIM und BDU angestrebt

Auch wenn sich der AK Interim auf die Vertretung professioneller Provider beschränkt, wollen wir mit der ebenfalls erst kürzlich gegründeten *DDIM (Dachgesellschaft Deutscher Interim Manager e.V.)* eng zusammenarbeiten (www.DDIM.de). Die DDIM sieht sich zu Recht als „einzige Berufsvereinigung der Deutschen Interim Manager“ und pflegt ihrerseits gute Verbindungen zu den namhaften Providern.

Guten Kontakt und fruchtbaren Austausch wollen wir auch mit dem BDU pflegen, in dem auch zahlreiche Anbieter von Interim Management vertreten sind – allerdings meist solche, bei denen Management auf Zeit nur ein Nebenangebot bildet.

Insgesamt sind wir davon überzeugt, dass in unserer Branche sowohl zwischen Providern als auch individuellen Experten und Managern die wenigen Interessenkonflikte von den gemeinsamen Interessen weit überlagert werden. Natürlich begegnet man sich

Bisherige Mitgliedsunternehmen und Gründer des Arbeitskreises

BRAINFORCE mit Sitz in Zürich und München zählt zu den führenden Unternehmen in Europa für den Einsatz von **Spitzenkräften auf Zeit**. Mit jährlich über 100 Mandaten bewältigen wir höchst anspruchsvolle Projekte und meistern Herausforderungen im operativen Geschäft. BRAINFORCE stellt aus seinem hoch qualifizierten Pool mit ca. 1.500 Kandidaten erfahrene Manager auf Zeit für die temporäre Besetzung von Projekt- und Linien-Management-Positionen im In- und Ausland (Europa, Asien, USA) kurzfristig bereit. Die BRAINFORCE (Deutschland) GmbH mit Sitz in München ist 100-prozentige Tochtergesellschaft der BRAINFORCE AG in Zürich (www.brainforce-ag.com).



Dr. Harald Linné, Jahrgang 1962, Diplom-Kaufmann, Tätigkeiten für den US-amerikanischen Konzern CSC in Deutschland und USA, Geschäftsfeld-Manager bei der Firma Nemetschek AG, ist seit Ende 2001 Geschäftsführer der BRAINFORCE (Deutschland) GmbH.



Die **Hamburger Management Angels GmbH** ist seit 2000 mit einem Pool von 1.500 Interim Managern als Interim Management Anbieter europaweit erfolgreich tätig (www.managementangels.de). Das Unternehmen ist spezialisiert auf die kurzfristige Platzierung hochkarätiger Interim Manager, Aufsichts- und Beiräte für Unternehmen im Wandel.

Als Geschäftsführer der Management Angels leitet **Thorsten Becker** die Bereiche Key Accounting und Business Development. Er ist ehemaliger interner Unternehmensberater bei Bertelsmann und Absolvent der HHL (Handelshochschule Leipzig).

Die **ZMM Zeitmanager München GmbH** (www.zmm.de) vermittelt und begleitet Zeitmanager, die bei unseren Klienten personelle Vakanzen überbrücken, anspruchsvolle Projekte leiten und Firmen durch Phasen der Sanierung und Restrukturierung steuern (Rent a Manager). In Einzelfällen werden Zeitmanager auch in beratender Funktion tätig (Rent a Consultant) oder beteiligen sich als MBI-Manager an Firmenkäufen. Neuerdings bieten wir mit (QuickHire®) auch die Schnellsuche für Festjobs an. Mit einem Pool von knapp 2.000 Experten und unserer leistungsfähigen Datenbank OdysseusBüro können wir auch ausgefallene Positionen, Regionen und Funktionen abdecken.



Dr. Anselm Görres, Jahrgang 1952, Volkswirt, 1984 bis 1991 McKinsey-Berater, 1991 bis 1994 MBI-Investor in Ostberlin, ist Geschäftsführender Gesellschafter von ZMM.

gelegentlich als Konkurrent, natürlich gibt es zwischen Providern und Freelancern gelegentliche Diskussionen über die relative Aufteilung des Honorarkuchens.

Aber in der Summe stehen wir alle vor ähnlichen Problemen, die zugleich Chancen sind. Wir müssen einem Teil der Kunden überhaupt erst noch erklären, was Interim Management ist und kann. Allen anderen Kunden müssen wir klar machen, dass Interim Manager und Experten auf Zeit weit mehr können, als nur zu sanieren.

Und wir haben ein gemeinsames Interesse an Qualität. Wir dürfen nicht zulassen, dass unseriöse Anbieter, ob Firmen oder Individuen, das Image der Branche beschmutzen.

Vorteile auch für Kunden und Interim Manager

Wer heute in Google das Stichwort *Interim Management* eingibt, erhält über 42.000 deutschsprachige Einträge. Zum gleichen Stichwort liefert etwa die BDU-Beraterdatenbank 192 Einträge. Auch Branchenübersichten

von Journalisten und anderen Quellen zeigen oft über 100 so genannte Interim-Anbieter. Hinter vielen verbergen sich nur reine „Ein-Mann-Veranstaltungen“ ohne wirkliche Lösungskompetenz. Wie soll sich da ein Kunde zu recht finden?

Als Gründer des Bundesarbeitskreises Interim Management sind wir gemeinsam überzeugt, dass ein Branchenverband auch der Öffentlichkeit und allen Kunden dient, wenn er

- für Qualität, Fairness und Transparenz sorgt

- Unkenntnis, Missverständnisse und Vorbehalte abbaut
- und regelmäßige, verlässliche Informationen über unsere Branche und die Entwicklung ihrer Dienstleistungsangebote liefert.

Übrigens dürften nicht zuletzt auch Tausende von Freelancern und Experten von der Arbeit leistungsfähiger Verbände profitieren. Als Einzelkämpfer verfügten sie bisher über keinen Berufsverband und keine Foren zum Austausch von Erfahrungen. Dass kurz nach dem DDIM nun mit dem BIM eine zweite Branchenplattform entstanden ist, können Interim-Profis eigentlich nur begrüßen.

ZMM ZEITMANAGER MÜNCHEN GMBH
www.zmm.de, zmm@zmm.de, Geschäftsführer
Dr. Anselm Görres, Amtsgericht München HRB
115011, Briener Straße 21, D-80333 München,
Fon 089-542 644-0, Fax 089-542 644-99

Brasilien: Berger-Headhunter wechseln geschlossen zu Kienbaum

Die erfolgreichste Executive Search-Einheit des Consultants Roland Berger wechselt zum 1. Januar 2005 geschlossen in die Kienbaum-Gruppe. Das 30köpfige Team der Brasilien-Unit unter Leitung von Günter Keseberg (59) operiert mit Standort Sao Paulo ab 1. Januar 2005 unter dem Dach des Marktführers in der Personalberatung. Im Sommer hatte Berger sein Personalberatungsgeschäft geschlossen; Keseberg hatte mit seiner Mannschaft ein Management Buy-out durchgeführt. „Herr Keseberg und sein Team stärken unser internationales Geschäft. Die Partnerschaft ist Teil unserer Wachstumsstrategie, innerhalb der wir unser Top-Level-Geschäft weiter ausbauen und uns in allen Segmenten mit erfahrenen Beratern verstärken“, so Jochen Kienbaum, Vorsitzender der Geschäftsführung von Kienbaum Consultants International. Kienbaum ist bereits seit 1971 in Brasilien aktiv.

Mehr bei: Erik.bethkenhagen@kienbaum.de
und www.kienbaum.de

Kienbaum-Studie: Gehälter in der DV-Branche

Die Gehälter der Fachkräfte in der DV-Branche (Hard- und Software-Hersteller, Handel, IT-Beratung und -Outsourcing sowie Netzwerke und Rechenzentren) sind im Jahr 2004 nur um durchschnittlich 2,6 Prozent gestiegen. Die Gehälter der Führungskräfte stiegen um 2,9 Prozent. Eine Führungskraft verdient im Durchschnitt 93.000 Euro Jahresgesamtgehalt, eine Fachkraft 57.000 Euro. Dies sind Ergebnisse der Vergütungsstudie „Führungs- und Fachkräfte in der DV-Branche 2004/2005“, durchgeführt von der Managementberatung Kienbaum. „Obgleich die Branche in den letzten zwei Jahren eine Stagnation, ja teilweise sogar einen Rückgang erlebt hat und die Gesamtzahl der Beschäftigten in der IT-Branche erstmals seit 1990 zurückging, scheint die Konsolidierung ihren Boden erreicht zu haben. Es bildet sich ein heterogener Stellenmarkt heraus. So ist das Fahrwasser für Quereinsteiger rauer geworden, hingegen werden Hochqualifizierte immer noch stark nachgefragt. Diese Heterogenität spiegelt sich auch in der Vergütung wider. Einzelne Positionen können auch 2004 größere Zuwächse verzeichnen. Neueinsteiger und Jobwechsler erhalten zurzeit fast durchweg geringere Gehälter als noch vor einem Jahr“, so Christian Näser, Projektleiter der Studie bei Kienbaum.

An der Kienbaum-Studie beteiligten sich insgesamt 132 Unternehmen, die 2.264 Positionen in der DV-Branche meldeten. Ein Leiter Programmierung erhält durchschnittlich 90.000 Euro Jahresgesamtgehalt. Ein Systemprogrammierer wird mit 59.000 Euro

im Jahr vergütet. Entscheidende Faktoren für die Gehaltsbestimmung von Führungskräften sind die Unternehmensgröße, die Struktur der Hierarchieebenen sowie der Grad der Verantwortung. In der DV-Branche gibt es große Gehaltsspannen. So verdient ein Leiter Vertrieb zwischen 82.000 und 116.000 Euro.

Der Trend zur variablen Vergütung hält auch in der DV-Branche an. 76 Prozent der Führungskräfte beziehen einen erfolgsabhängigen Gehaltsteil; bei den Fachkräften sind es immerhin 57 Prozent. Durchschnittlich erreicht der variable Anteil bei Führungskräften knapp 16 Prozent, bei Fachkräften 9 Prozent der jeweiligen Jahresgesamtbezüge. Die Höhe schwankt allerdings zwischen den Positionen erheblich und liegt zwischen fünf und 25 Prozent. Bezugsgröße für die variable Vergütung ist bei 77 Prozent der Führungskräfte und 65 Prozent der Fachkräfte der Erreichungsgrad individueller Ziele. Neben den monetären Leistungen gehört eine Vielzahl betrieblicher Leistungen zum Vergütungspaket. Beliebt ist die Bereitstellung eines Dienstwagens. 62 Prozent der Führungskräfte und 15 Prozent der Fachkräfte kommen in diesen Genuss.

Die Vergütungsstudie „Führungs- und Fachkräfte in DV-Unternehmen 2004/2005“ ist zum Preis von € 460,- (+MwSt.) direkt bei der Kienbaum Vergütungsberatung, Postfach 10 05 52, 51605 Gummersbach zu beziehen.

Quelle: http://www.kienbaum.de/cms/de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung_detail.cfm?Datum=2004&ObjectID=1CABD5ED-AF59-4DAD-B4E06EA953E0B215