



### Interim-Manager statt Entsendung

Die BRIC-Staaten Brasilien, Russland, Indien und China sowie die USA gelten als die Zukunftsmärkte, in die der größte Teil der Gesamtinvestitionen deutscher Unternehmen in den nächsten Jahren fließen werden. Der Erfolg von Auslandsinvestitionen hängt aber von den Führungskräften vor Ort ab, denen sie anvertraut werden. Sie müssen zur richtigen Zeit, für die richtige Dauer und in der richtigen Qualifikation bereit stehen: für viele Unternehmen eine echte Herausforderung.

Eine der attraktivsten Alternativen zur Entsendung von eigenen Mitarbeitern ist der Einsatz von Interim-Managern. Sie erfüllen genau die Attribute, die eine kurzfristige Personalplanung voraussetzen: sofort einsetzbar, flexibel, hoch qualifiziert, auf eine exakt eingegrenzte Aufgabe im Ausland zugeschnitten und zeitlich begrenzt einsetzbar. Selbst renommierte Unternehmen setzen im Ausland zunehmend auf Interim-Manager statt eigene Mitarbeiter zu entsenden. Warum? „Bei uns scheitern manche Auslandsinvestitionen schon daran“, sagt ein Aufsichtsrat eines österreichischen Konzerns, „dass wir entweder keine Leute dafür haben oder sie nicht dorthin bekommen. Das Nadelöhr heißt: wer macht's?“

Interim-Manager gründen überall auf der Welt im Namen ihrer Auftraggeber lokale Auslandsgesellschaften, errichten Fertigungsstätten, suchen lokale Lieferanten und erschließen neue Vertriebswege. Interim-Manager sind nicht nur vielseitig einsetzbar, sondern oft auch höher belastbar als entsendete Mitarbeiter aus den eigenen Reihen. Dabei ist für Außenstehende nicht einmal erkennbar, dass sie als Manager auf Zeit eingesetzt sind. Sie vertreten die Interessen ihrer Auftraggeber mit gleicher Loyalität, Zuverlässigkeit und Nachdrücklichkeit wie ihre fest angestellten Kollegen.

Gerade die Wachstumsländer der BRIC-Staaten sind keine Märkte für Anfänger. Unter den dortigen Verhältnissen eine Investition zum Erfolg zu führen erfordert persönliche Reife und ein breites Repertoire an beruflichen Werkzeugen. Darüber hinaus ist die Entsendung eines Mitarbeiters ins Ausland eine riskante Entscheidung. So sprechen Studien von Misserfolgsraten von Auslandsentsendungen zwischen 10

und 40%. Entsendende Unternehmen rechnen dann durchschnittlich mit 50.000 bis 150.000 € Verlust. Ganz andere Dimensionen erreichen die Kosten für fehlgeschlagene Entsendungen, wenn sich beispielsweise die Inbetriebnahme einer Fertigungsstätte in der ausländischen Niederlassung verzögert oder das gesamte Investment unter dem mangelnden Verständnis des entsendeten Mitarbeiters für die landeseigene Kultur leidet.

Interim-Manager verfügen über ein nachweislich langjähriges Know How im Zielland. Sie kennen die lokalen Hürden genau, wie z.B. Genehmigungsverfahren, Zollabwicklung oder Beschaffung von Arbeitskräften. Auch die Fachexpertise für die jeweilige Aufgabenstellung wird nachgewiesen. Ein weiteres wichtiges Erfolgskriterium sind (Grund-) Kenntnisse der jeweiligen Landessprache.

Den direkten Kostenvergleich zu Auslandsentsendungen entscheiden die Interim-Manager klar für sich. Sie sind eine ernst zu nehmende Alternative, weil sie allein anreisen, weder „living allowance“ noch „housing allowance“ erwarten und auch keine Motivationsprämie in Form einer „hardship allowance“ fordern. Weitere Kosten wie für Erkundungsreisen mit Ehefrau, Schulgeld oder Sozialversicherung fallen weg, Vorbereitungs-Programme ebenso.

Hinzu kommt, dass in vielen Fällen die Interim-Manager die erforderliche Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis im Zielland bereits mitbringen und daher auch kurzfristig operativ wirksam werden können.

Interim-Manager sind daher ein ideales Instrument zur Verlängerung der Reichweite eines Unternehmens. Wo die eigenen Ressourcen eng werden, ermöglichen sie, daß gesteckte Ziele dennoch erreichbar werden. Zumindest kurz- und mittelfristig ist Interim-Management eine sinnvolle Ergänzung zu Auslandsentsendungen.

## Zu SI Interim Management UG

*SI Interim Management ist eine Agentur für die Vermittlung von besonders qualifizierten Interim-Managern in Führungspositionen auf Zeit im In- und Ausland. Bei der Auswahl unserer Interim-Manager sind wir für jede Nationalität offen. Wir achten auf Qualifikation, Persönlichkeit und Integrität.*

*Vertrauen ist im Personalgeschäft höchstes Gebot. Das gilt uneingeschränkt auch im Interim-Management. Bei aller Effizienz in der Bearbeitung von Interim-Anfragen muss gewährleistet sein, dass das Vertrauen des Kunden in die Sorgfalt seines Interim Management-Providers gerechtfertigt ist – besonders bei Auslandseinsätzen. Daher nehmen wir uns besonders viel Zeit für eine sorgfältige Auslese unserer Kandidaten. Wir haben ein großes Interesse an einer gewissenhaften Selektion, denn jeder von uns eingesetzte Interim-Manager ist unsere Visitenkarte.*

*Der Erfolg von Auslandsinvestitionen hängt von den Menschen ab, denen sie anvertraut werden. Sie müssen zur richtigen Zeit, für die richtige Dauer und in der richtigen Qualifikation bereit stehen. Wir schlagen nur Kandidaten mit der besten Passgenauigkeit auf die Anfrage vor, zunehmend auch mit der Nationalität des Ziellandes. Durch den Einsatz nationaler Interim-Manager mit Ausbildung und Abschluss an deutschsprachigen Universitäten ist sichergestellt, daß europäische Denkweisen im Zielland den richtigen Umsetzer finden. Ausserdem fällt in diesen Fällen die Beantragung von Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis weg – in Ländern mit kontingentierter Anzahl an ausländischen Führungskräften ein wertvoller Vorteil.*

## Weitere Veröffentlichungen:

### Internationales Interim Management I, März 2011:

- Internationales Interim Management
- Interim-Manager vs. Expatriate
- Vergütung von Interim-Managern
- Interim-Management – eine Vertrauensfrage
- Interim-Management in **Brasilien**
- Interim-Management in **Russland**
- Interim-Management in **Indien**
- Interim-Management in **China**

### Internationales Interim Management II, Juli 2011:

- Warum warten bis der Neue kommt?
- Interkulturelle Kompetenz für **Brasilien**
- Haftung von Interim Managern und deren Absicherung
- Hindernisse für den Einsatz von Interim-Managern
- Interim-Management in den **USA**
- Interim-Management in **Singapur**

### Internationales Interim Management III, Dezember 2011:

- Mit Voraussicht planen: Interim-Manager früh buchen
- Soft Skills für Interim-Management in **Indien**
- Vertraulichkeit im Interim-Management
- Interim-Management in **Indonesien**

Alle Veröffentlichungen können auch einzeln unter

[www.international-interim.de/public/veroeffentlichungen-downloads/](http://www.international-interim.de/public/veroeffentlichungen-downloads/)

heruntergeladen werden.

Ein Unternehmen in der



**Metropolregion  
Rhein-Neckar**

Sämtliche Nutzungsrechte an dem vorliegenden Artikel liegen bei Herrn Dr. Schützdeller. Jegliche Nutzung des Artikels oder einzelner Teile davon, insbesondere die Vervielfältigung, Verbreitung, öffentliche Wiedergabe oder öffentliche Zugänglichmachung, ist ohne die vorherige schriftliche Einwilligung von Herrn Dr. Schützdeller unzulässig. Jegliche unautorisierte Nutzung des Artikels berechtigt Herrn Dr. Schützdeller zum Schadenersatz gegen den oder die jeweiligen Nutzer.