

Interim Management Magazin

Das Fachmagazin der Branche.
Für Interim Manager, Provider, Sozietäten und Unternehmer.



Erster großer Erfolg:
Nahles verzichtet auf praxisfremde Kriterien!



DACHGESELLSCHAFT DEUTSCHES
INTERIM MANAGEMENT E.V.

SIE SIND

FÜHRUNGSKRAFT

AUF ZEIT?

Dann sollten wir uns kennenlernen!

Als führender Berufs- und Wirtschaftsverband setzt sich die Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e. V. (DDIM) für professionelles Management auf Zeit sowie die Interessen ihrer Mitglieder und Partner ein.

Wir organisieren Netzwerkveranstaltungen, fördern den Wissenstransfer, bieten Qualifizierungsangebote und Sonderkonditionen für spezifische Versicherungs- und Rechtsberatungsleistungen. Als kompetenter und unabhängiger Ansprechpartner versorgen wir Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit mit relevanten Informationen zu allen wesentlichen Branchenfragen.

Lernen Sie uns kennen! Besuchen Sie uns dazu doch auf einer unserer vielen Veranstaltungen.

www.ddim.de



Kontakt

DDIM - Dachgesellschaft Deutsches
Interim Management e.V.

Antwerpener Str. 14 | D-50672 Köln

T: +49 [221] 71 66 66-17

Erster großer Erfolg.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitglieder,

April 2016

die vergangenen Monate waren „turbulent“. Die Entwicklungen um den Referentenentwurf zu Werkverträgen und Leiharbeit haben in Teilen zu Verunsicherungen auf der Seite der Interim Manager, aber auch auf der Seite der Auftraggeber geführt. Direkt nach unserem Kongress im November 2015, bei dem Sven Astheimer, FAZ-Ressortleiter Wirtschaft & Arbeit, seine ganz aktuellen Einschätzungen „aus Berlin“ vortrug, kam dieser Referentenentwurf auf den Tisch. Heftige Diskussionen in allen politischen Lagern, Wirtschaftsverbänden und auch innerhalb unserer Branche waren die Folge.

Um unsere Positionen besser vertreten zu können, haben wir uns intensiv in mehrere Allianzen eingebracht. Hervorzuheben ist unsere Mitwirkung im Rahmen der Kampagne der Dienstleisterallianz ADESW, der wir als Kooperationspartner angeschlossen sind. Positives Ergebnis war ein branchenübergreifender Schulterschluss im Kampf gegen praxisfremde Kriterien. Die Kampagne war treffsicher und punktgenau.

Gemeinsam mit dem AIMP trafen wir uns zudem im BMAS in Berlin mit Ministerialdirektor Hans-Peter Viethen, zuständig für den Gesetzentwurf, um unsere branchenspezifischen Forderungen vorzutragen.

Zwischenzeitlich wird an einigen Stellen Entwarnung gegeben. Richtig ist, dass die umstrittenen Kriterien aus einem neuen, geänderten Entwurf verschwunden sind. Dennoch ist das Thema noch nicht vom Tisch und wird uns dieses Jahr weiter intensiv beschäftigen.

Ende Januar haben wir die Ergebnisse unserer Prognoseumfrage 2016 vorgestellt. Eines der Ergebnisse war, dass das Thema Scheinselbstständigkeit zu gewissen Verunsicherungen im Markt geführt hat. Dies bekamen die Manager zu spüren. Ausgewirkt hat sich das durch verschobene oder abgesagte Mandate. Für 2016 ist die Prognose hingegen wieder als optimistisch einzustufen.

Ein Baustein unserer Arbeit ist die kontinuierliche Pressearbeit – die zahlt sich wirklich aus. Auch in diesem Quartal konnten wir wieder einige Beiträge in der Medienlandschaft platzieren. In mehrere Anfragen konnten wir Mitglieder einbinden. Manchmal sind es aber auch die Partner, die wertvolle Kontakte übergeben, so dass die Pressearbeit auch durch unsere Vernetzung belebt wird. Ein herzlicher Dank geht hier an Thomas Schulz von Rau Interim.

Die Mitglieder der DDIM zeichnen sich aus durch ihre langjährige Führungserfahrung auf den ersten beiden Führungsebenen. I.d.R. sind sie seit mehreren Jahren als Interim Manager aktiv. Aber auch relative Neu-Einsteiger ins Interim Management-Geschäft haben unter gewissen Voraussetzungen die Möglichkeit, Mitglied der DDIM zu werden. Das ist dann der Fall, wenn ein Manager nachweislich erfolgreich bei seinem Arbeitgeber Aufgaben übernommen hat, die den Tätigkeiten des Interim Managers vergleichbar sind. Zudem ist der Manager bereits freiberuflich aktiv und hat sich ganz bewusst und erkennbar für das Interim Management entschieden. Auch in dieser Ausgabe stellen wir wieder die Neuglieder des letzten Quartals vor.

Nach Redaktionsschluss ist der Partnerkreis der DDIM um einen assoziierten Provider, die AMC international aus Düsseldorf, gewachsen. Eine Vorstellung folgt im nächsten Magazin.

In wenigen Tagen steht das Jahresforum des AIMP an. Am 22. und 23. April geht es auf die Burg Schwarzenstein in Geisenheim bei Eltville. Es ist bereits eine kleine Tradition geworden, dass die DDIM dort mit einem eigenen Informationsstand vertreten ist. Zudem wird der Vorstand in voller Stärke vor Ort sein. Wir freuen uns, die Kollegen des AIMP zu treffen, insbesondere natürlich aber auf die vielen Interim Manager und DDIM-Mitglieder, die den Kongress immer wieder nutzen, um ihr Netzwerk zu pflegen.

Es ist bereits wieder April und die Planungen für den Kongress 2016 nehmen konkrete Formen an.

Der **DDIM.kongress // 2016** findet in diesem Jahr am 04. und 05. November erneut in Düsseldorf statt. Thematisch geht es um den Mittelstand: „Unser Mittelstand. Gut gerüstet - für das was da kommt? Wie Interim Management zur Bewältigung aktueller Herausforderungen des deutschen Mittelstands beiträgt.“

Neben Workshops, die sich eng am Hauptthema orientieren, gibt es natürlich auch die Klassiker - Vorträge, in denen es darum geht, den Interim Managern aktuelles Wissen mit auf den Weg zu geben, so dass Sie gut gerüstet sind für eine erfolgreiche Tätigkeit. Lassen Sie sich überraschen. Das Programm wird es in sich haben!

Abschließend wünsche ich Ihnen viel Spaß beim Lesen der neuen Ausgabe des Interim Management Magazins!

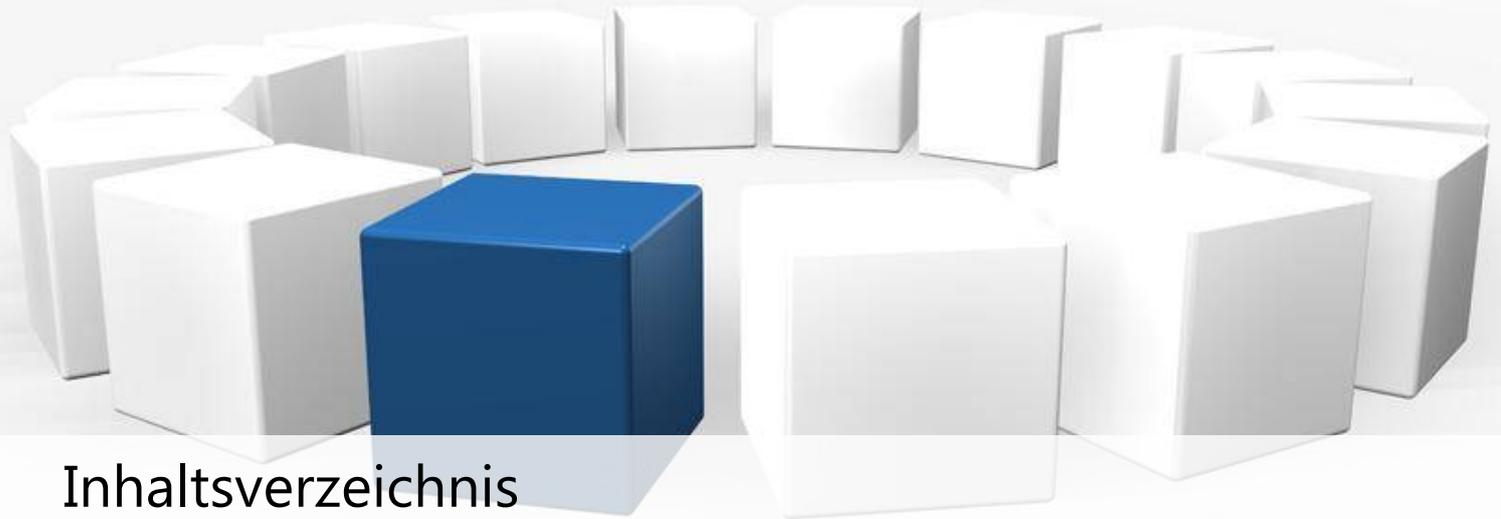
Mit herzlichen Grüßen
Ihre Dr. Marei Strack
im Namen des Vorstandes

Dr. Marei Strack ist Vorstandsvorsitzende der DDIM e. V.



✉ strack@ddim.de
🔗 [Link zum Profil](#)

[@DDIM_Vorstand folgen](#)



Inhaltsverzeichnis

DDIM

- 3 Editorial
- 4 Inhaltsverzeichnis

BRANCHE & MARKT

PUBLIC AFFAIRS

- 6 Meldungen aus dem Markt über Personalveränderungen, Events und Studien
- 12 Erster großer Erfolg: Nahles verzichtet auf praxisfremde Kriterien
- 13 ADESW-Kampagne zum Schutz des flexiblen Einsatzes hochqualifizierter selbständiger Experten
- 14 Wachstumstreiber Digitalisierung: Interim Manager erwarten Marktwachstum im Jahr 2016
- 17 Ludwig Heuse GmbH: Tempo & Qualität als Yin & Yang im Interim Management
- 18 Provider über die aktuelle Marktsituation

NEU IN DER DDIM

- 24 Unsere neuen Mitglieder stellen sich vor

WISSEN - MANDAT

- 29 Titel Interim Management 2016: TrendSetting oder TrendSitting?
[Thomas Schulz](#)
- 32 Interim CFO als Beschleuniger: Zeit ist Geld - und in der Sanierung knapp
[Andreas Lau](#)
- 34 Titel M&A: Von der Hochzeit zur glücklichen Ehe
[Steffen Wuth](#)
- 36 Die Verknüpfung von betrieblicher und strategischer Geschäftsplanung: Sales & Operations Planning
[Joachim Kürten](#)
- 37 DDIM: ‚Future proof‘ für Interim Management in Deutschland
[Em. Prof. Dr. Ing. Jacques Reijniers MBA](#)

RECHT

39 Die faktische Geschäftsführung:
Risiken und Gefahren für Interim Manager
[Ralph Geiger, Dr. Stefan Krüger](#)

VERANSTALTUNGEN

- 41 Düsseldorf, 13. Mai 2016
[Seminar: Unternehmenskauf und –verkauf](#)
Seminar der Mütze Korsch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH und der PTG Corporate Consult GmbH mit Unterstützung der DDIM e. V.
- 42 Übersicht DDIM.regional und DDIM.lokal
- 43 DDIM.regional // Norddeutschland in Kiel, 15. April 2016
[Den Wandel gestalten. Welchen Beitrag kann Interim Management leisten?](#)
- 44 Regionalveranstaltung Rhein-Main in Frankfurt, 28. April 2016
[Leistungsgerechte Tagessätze – Verhandlungstaktiken für Interim Manager](#)
- 45 DDIM.regional // Rhein-Ruhr in Köln, 29. April 2016
[Interim Management zwischen Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht](#)
- 46 Nachberichte
- 48 Für Sie engagiert
[Das Team der DDIM](#)

UNSERE LETZTE SEITE

Herausgeber

DDIM - Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V.

- ➔ Kontakt: [info\(at\)ddim.de](mailto:info(at)ddim.de)
- ➔ Internet: www.ddim.de

Projektleitung / Anzeigen

MoveProject Support on Demand GmbH
Antwerpener Str. 14 | 50672 Köln

- ➔ Kontakt: [info\(at\)moveproject.de](mailto:info(at)moveproject.de)
- ➔ [Link zur Website](#)

V.i.S.d.P.

Verantwortlich für den Inhalt dieser Seiten ist Dr. Marei Strack.

division one weiter auf Wachstumskurs

Evangelia Moldavanidu verstärkt die Practice Group Industry

Evangelia Moldavanidu hat in den letzten 14 Jahren umfangreiche Erfahrung bei einer internationalen Personalberatung u.a. im Bereich der Vermittlung von Interim Managern gesammelt. Seit Anfang Februar unterstützt Moldavanidu mit ihrer Expertise das division one Interim Management Team in der Practice Group Industry (verarbeitende Industrie).

division one ist spezialisiert auf die Rekrutierung von projektbezogenen Führungskräften (Interim Management) sowie Managern in Festanstellung (Executive Search).

Darüber hinaus besetzt division one Aufsichtsrats- und Beiratspositionen (Non-Executive Directors). Branchenschwerpunkte bilden Practice Groups Automotive, Industry und IT/ Telco.



Evangelia Moldavanidu
Senior Account Manager



division one GmbH

Friedrichstraße 6
70174 Stuttgart
Tel.: +49 (711) 310 584 0
eMail: info@division-one.com

Weitere Informationen:

➔ www.division-one.com

Rau | Interim zieht um!

Zum 1. Mai 2016 bezieht Rau | Interim neue Büroräume. Das Unternehmen ist dann weiterhin in zentraler Kölner Lage zwischen Rudolfplatz und Belgischem Viertel zu finden. Zum einjährigen Bestehen wechselt das Unternehmen - passend zu seiner Branchenkompetenz - in eine ehemalige Gewürzmühle. „Wenn Sie als Interim Manager über eine ausgewiesene Food-Kompetenz

verfügen, freuen wir uns auf Ihre Kontaktaufnahme zur Terminvereinbarung in Köln. Denn wir stellen bei unseren Kunden nur Manager vor, die wir im persönlichen Gespräch strukturiert kennen gelernt haben. Eine Stunde, effizient, wertschätzend, klar und effektiv“, so Thomas Schulz, Geschäftsführer der Rau | Interim.



Rau | Interim GmbH

Ab 01.05.2016:
Lindenstraße 14
50674 Köln
Tel.: 0221 / 924 28-180
eMail: t.schulz@rau-interim.de

Weitere Informationen

➔ www.rau-interim.de

Hays HR-Report 2015/2016

Manager sind wenig veränderungsbereit

Laut des aktuellen HR-Reports 2015/2016 bestehen die größten Herausforderungen für Führungskräfte im Managen von Veränderungen (80%), im Umgang mit wachsender Komplexität in ihrem Führungsbereich (68%) und in der Wahrnehmung ihrer Vorbildfunktion (56%). Zu diesen Ergebnissen kamen über 500 Führungskräfte, die das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) im Auftrag des Personaldienstleisters Hays befragt hat.

Die Studie belegt, dass eine große Kluft zwischen der Bedeutung dieser Themen und ihrer Umsetzung besteht. Gerade einmal 32 Prozent der befragten Manager meinen, dass in ihrem Unternehmen die Führungskräfte wirk-

lich eine Vorbildfunktion einnehmen. Und in weniger als der Hälfte der Unternehmen (45%) treiben die Führungskräfte den notwendigen Change-Prozess voran.

Der zentrale Grund für diese ungenügende Wahrnehmung wichtiger Führungsaufgaben liegt in der mangelnden Zeit - dies betonen 75 Prozent der Befragten. Hintergrund: Nach wie vor verbringen diese die meiste Zeit damit, ihre Mitarbeiter eng zu steuern. Das belegen ebenfalls die empirischen Ergebnisse: Über zwei Drittel der Führungskräfte können ihre Mitarbeiter noch nicht loslassen, geschweige denn, ihnen mehr Eigenverantwortung übertragen. Es überrascht daher nicht, dass

fast die Hälfte (48%) der Führungskräfte Schwierigkeiten damit hat, den richtigen Führungsstil zu wählen.

Um dieses Paradigma zu überwinden, muss den Mitarbeitern mehr Eigenverantwortung eingeräumt werden. "Moderne Führung bedeutet nicht mehr, rein sachlich über die Aufgaben zu führen, sondern die Mitarbeiter selbst in den Mittelpunkt zu rücken. Das bedeutet, ihnen Freiräume zu eröffnen und ihre Weiterentwicklung im Auge zu haben", resümiert Christoph Niewerth, Vorstand der Hays AG.

➔ [Weitere Informationen](#)



FISCHER & Partner Executive Solutions

Update zum Unternehmen

Die Transformation der Partnerschaftsgesellschaft FISCHER & Partner mit Fokussierung auf die Verzahnung von freiberuflichen Experten zu einem Beraterteam mit flexiblen Interim Management Einsätzen schreitet erfolgreich voran. So konnten in kürzester Zeit mehrere komplexe Großprojekte in inhabergeführten mittelständischen Unternehmen gewonnen werden. Die Verzahnung von praxiserprobten Best Practice Methoden der Industrie- und Hidden Champions gepaart mit neuesten Forschungsstudien im digitalen Zeitalter setzt in der Interim Management Branche herausragende Qualitätsmaßstäbe. So konnten sich FISCHER & Partner Expertenteams in Pitches regelmäßig gegen namhafte Beratungshäuser durchsetzen.

Zur Verstärkung der Fach- und Branchen-Kernkompetenzen hat F&P in Q1/2016 exzellente Experten und Interim Manager der Konsumgüterindustrie am Firmensitz Hamburg langfristig an sich binden können.

Der IT Berater und Dipl.-Kfm. Lars Gerdes, seit 2010 Associate Partner der Sozietät, ist seit Januar 2016 Partner bei FISCHER & Partner und leitet dort das SAP Kunden-Kompetenzteam.

Mit Daniel Middendorf gewinnt die Sozietät zum 15. März einen Konsumgüterexperten und hoch karätigen Interim Executive mit besonderer Expertise im Bereich Marketing und Vertrieb als Associate Partner.

Zur Stärkung des SCM Kompetenzteams wurde mit den beiden Konsumgüter- und Logistikexperten Frank Hassler und Stephan Schmidt ein perfekt eingespieltes SCM Team zum 15. März an Bord genommen, um die Kernkompetenzfelder weiter zu stärken.

„Wir sind überzeugt, dass wir in der Interim Management Branche eine Sonderstellung einnehmen, wenn es darum geht, komplexe Kundenprojekte in der Analyse, Konzeptions- und Implementierungsphase zu unterstützen. Ein einzigartiges Intranet, aufgesetzt durch unsere Partnerin und Microsoft Expertin Prof. Dr. Sabine Rathmayer vereint Analyse- und Projektmanagement Tools. Diese werden gemeinsam entwickelt und zielkundenorientiert eingesetzt, um unseren Kunden mit freiberuflich agierenden Experten einen professionellen, verlässlichen Service und Konzern Know-how Transfer in den Mittelstand über die gesamte Projektlaufzeit bieten zu können“, bilanziert Managing Partner Bernd Fischer die konsequente Ausrichtung der Sozietät.

➔ [Link zur Pressemitteilung](#)



Lars Gerdes



Daniel Middendorf



Frank Hassler



Stephan Schmidt

5. Deutscher Gläubigerkongress Köln, 15./16. Juni 2016

Attraktive Sonderkonditionen für DDIM-Mitglieder

Seien Sie dabei, wenn über 200 Unternehmer, Sanierungsberater, Interim Manager, Insolvenzverwalter, Richter, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Juristen sich zum **Erfolgreich Scheitern** informieren und austauschen.

15. Juni 2016, 15:00 – 18:00 Uhr

Systemischer Dialog „Erfolgreich Scheitern“

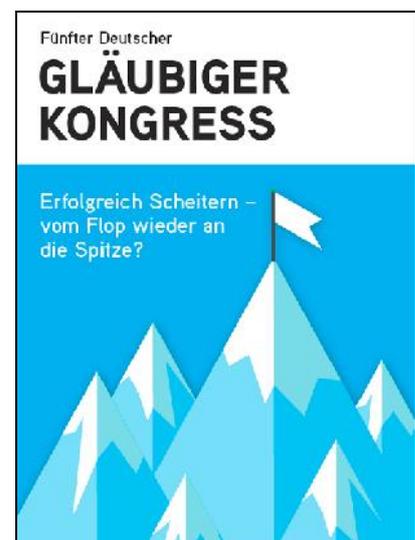
100 geladene Gäste aus allen Bereichen der Wirtschaft und Sanierungsbranche diskutieren miteinander, skizzieren Ursachen und zeigen notwendige Veränderungen auf.

15. Juni 2016, 18:30 – 22:00 Uhr
Netzwerkabend

16. Juni 2016 (ganztägig)

Kongress „Erfolgreich Scheitern – vom Flop wieder an die Spitze?“

Schon längst bedeutet für Unternehmen ein Scheitern nicht mehr das Ende, manchmal ist es sogar eine strategische Option. Viele Unternehmer, die nach einer erfolgreichen Sanierung unter Insolvenschutz wieder zurück an die Spitze gekehrt sind, berichten über ihre Erfahrungen und wie man „Scheitern“ zum Erfolg führen kann.



➔ [Download Programmflyer](#)

Michael Page HR Barometer: HR Agility - Deutsche Unternehmen müssen beweglicher werden



Das aktuelle HR Barometer der Personalberatung Michael Page zeigt: Flexible Firmenstrukturen und neue Arbeitswelten brauchen agile Unternehmenskulturen. Diese zu schaffen und zu erhalten ist die große Zukunftsaufgabe der Personalverantwortlichen.

Digitalisierung, Energiewende, Flüchtlingspolitik – auf aktuelle externe Entwicklungen müssen zukunftsfähige Unternehmen in Deutschland immer

häufiger mit Umgestaltungen ihrer Geschäftsausrichtung und dessen Strukturen reagieren. Die sogenannte Industrie 4.0 ändert viele Arbeitsplätze für immer.

Wer auf dem Weg in die Zukunft seine Mitarbeiter mitnehmen will, braucht eine Kultur der Beweglichkeit. In deutschen Unternehmen fällt diese wichtige Aufgabe zunehmend in die Zuständigkeit der Personalverantwortlichen, wie das HR Barometer von Michael Page zeigt.

Die Daten des Michael Page HR Barometers beruhen auf den Angaben von Personalentscheidern in den Unternehmen. Insgesamt flossen die ausgefüllten Fragebögen von 2.572 Entscheidern aus 65 Ländern in die Auswertung ein. 118 der Befragten sind deutsche Personalentscheider.

[➔ Weitere Informationen](#)

Studie von Michael Page: Interim-Jobs treiben Finance-Karrieren voran

Interim-Experten sind Marktkenner. Durch ihre Erfahrung in verschiedenen Unternehmen und Projekten sind sie oft souveräner und packen neue Herausforderungen beherzt an. Damit punkten sie bei Arbeitgebern. Aber auch Unternehmen profitieren von Experten auf Zeit. Eine Umfrage der Personalberatung Michael Page Interim im Finance-Sektor zeigt, dass 45 Prozent der befragten Arbeitgeber in den letzten 12 Monaten einen Interim-Kandidaten im Finance-Bereich im Einsatz hatten. Bei Auftragsspitzen gilt für sie: Kompetenz schlägt Kontinuität.

Interim – Nicht nur Chefsache

Dass Interim-Manager oft in Krisensituationen und Change-Prozessen die Führung übernehmen, ist bekannt. Im Finance-Bereich zeigt die Umfrage von Michael Page Interim jedoch einen starken Trend, auch Fachkräfte als Experten auf Zeit einzusetzen. „Unternehmen können so sehr schnell auf gut ausgebildetes Personal zurückzugreifen“, sagt Stefan Zweck, Executive Director bei Michael Page Interim. Gesucht werden dabei vor allem Kräfte, die sich sowohl reibungslos in die Strukturen und

Abläufe des Unternehmens integrieren, als auch fundiertes Know-how und Prozessenerfahrung einbringen. Darüber hinaus wird erwartet, dass sie beratend zur Seite stehen. „Bei Auftragsspitzen ist oft keine Zeit für lange Einarbeitungsphasen. Wenn es brennt, brauchen die Unternehmen Profis, die wissen, was zu tun ist und sofort an den richtigen Stellen zupacken“, so Zweck.

[➔ Download der Infografik](#)

Senior Management Worldwide baut seine internationale Allianz aus

Senior Management Worldwide baut seine internationale Allianz von Interim Management Providern weiter aus. Der neue türkische Partner Expertera hat ein interessantes Geschäftsmodell. Expertera bietet nicht nur Interim Manager für Projekte an, sondern auch Experten auf Stundenbasis für große Beratungsunternehmen. Die Experten werden von den Kunden von Expertera nach ihren internationalen Markt- und Produktkenntnissen befragt. Expertera

hat selber über 10.000 Experten aus allen wichtigen Industriesektoren in ihrer Datenbank und greift auch auf das große Managernetzwerk von Senior Management Worldwide zu.

Aus deutscher Sicht ist aktuell der Markt in den USA sehr wichtig. USA ist inzwischen der wichtigste Handelspartner von Deutschland und die Wirtschaft entwickelt sich sehr positiv. Das spiegelt sich auch bei den Anfragen wieder für

Projekte in USA, aber auch umgekehrt.

[➔ Weitere Informationen](#)

NEU: DDIM auf Twitter

Die DDIM ist nun übrigens auch auf Twitter präsent. Twitter eignet sich besonders gut, um kurzfristig über aktuelle Entwicklungen zu informieren und diese zu kommentieren. Der Kanal wird zunächst genutzt, um über politische und rechtliche Themen zu informieren, die im Zusammenhang mit dem Thema Scheinselbstständigkeit stehen.

[Klicken Sie ganz einfach auf den Twitter-Button rechts unten und folgen Sie uns!](#)

 [@DDIM_Vorstand folgen](#)

AIMP erweitert Mitgliederkreis

Ludwig Heuse und EIM werden neue Mitglieder

Mit der Aufnahme der beiden Unternehmen „Ludwig Heuse GmbH“ und „EIM Executive Interim Management GmbH“ erweitert der Arbeitskreis Interim Management Provider (AIMP) seinen Mitgliederkreis im deutschsprachigen Europa auf 16.

Der besondere Mehrwert der spezialisierten Personalberatungen liegt darin, Auftraggebern zeitnah in allen gewünschten Belangen passende und vor allem nachweislich qualitativ hochwertige Interim Manager verfügbar zu machen.

„Mit den erfahrenen und seit Jahrzehnten etablierten Anbietern Ludwig Heuse und EIM wird der AIMP mit zwei Providern ergänzt, die unsere bestehende Qualitätsposition weiter festigten“, begrüßte der Vorsitzende Dr. Andreas Suter die neuen Mitglieder.



12. AIMP-Jahresforum am 22. und 23. April 2016

40 Thesen für das Interim Management von Morgen – Interim Manager im Spannungsfeld von Erfahrung und Innovation

„Wissen“ und „Erfahrung“ lauten derzeit die wesentlichen Erfolgsfaktoren eines Interim Managers. Interim Manager mit diesen Attributen sind gesucht, haben einen hohen Marktwert und können diesen Marktwert über hohe Tagessätze und hohe Auslastungsgrade in eigenen Cashflow transformieren. Entsprechend selbstbewusst, selbstsicher und scheinbar unangreifbar sind solche Interim Manager. Mit Recht! Wer sollte es ihnen verdenken? Zudem belegen dies zahlreiche erfolgreiche Interim-Mandate!

Jedoch stellt sich eine tückische Frage: Wenn Erfahrung und Wissen den Marktwert eines Interim Managers bestimmen – wie deckt ein Interim Manager dann das Risiko ab, das sich aus der Halbwertszeit des Wissens (etwa 5 Jahre) ergibt? Wie kommt ein Interim Manager an die neuen Themen heran, kann dort adäquates neues (Spezialisten-)Wissen für seinen künftigen Marktwert aufbauen? Während die Kunden systematisch sein enormes „altes Wissen“ ausbeuten? Genau diesem Thema widmet sich das zwölfte AIMP-Jahresforum 2016.

Freitag, 22.04.2016 (ab 18.00 Uhr)

[Festveranstaltung zur Verleihung „Interim Manager des Jahres“](#)

Samstag, 23.04.2016 (ab 9.00 Uhr)

[Vorträge und Workshops](#)

Ort

Relais et Chateaux Burg Schwarzenstein, Geisenheim bei Eltville

[↪ Weitere Informationen](#)




AIMP-JAHRESFORUM
22./23. APRIL 2016

Umfrage der **WIL Group**: Interim und Transformation Manager weltweit im Einsatz

Umfrage zeigt, dass flexible, gut ausgebildete und extrem anpassungsfähige interimistische Führungskräfte in einem dynamischen und internationalen Geschäftsumfeld sehr wichtig sind

Interim und Transformation Managern haben weltweit bereits in 91% aller Länder Projekte erfolgreich umgesetzt. Dies ergab eine Studie der Worldwide Interim Leadership Group (WIL Group), die die erste weltweite Interim Leadership Umfrage dieser Art durchgeführt hat. Interviewt wurden 2.066 Interim und Transformation Manager aus 43 unterschiedlichen Ländern.

Die Studie zeigt, dass die befragten Top-Führungskräfte in 178 Ländern tätig waren und fast Dreiviertel der Mandate (72%) internationale Komponenten aufwiesen. Die Mehrheit der Befragten verbrachte die gesamte Projektlaufzeit im Ausland, viele davon sogar in verschiedenen Ländernieder-

lassungen. Die meisten Auslandseinsätze verzeichnete dabei Frankreich mit 32%, gefolgt von Deutschland (29%), UK (28%) und den USA mit 23%.

Die befragten Führungskräfte übernehmen Tätigkeiten an der Spitze von Unternehmen und lassen sich in zwei Kategorien einteilen: 25% von ihnen arbeiten als Geschäftsführer und 23% übernehmen Changemanagement- und Transformations-Aufgaben, zu denen Projekt- und Programm-Management sowie Um- und Restrukturierungen gehören. Zudem arbeiten 13 Prozent auf CFO-Ebene und es gibt, was nicht überraschend ist, viele Führungskräfte die Projekte im Technologie- und Digital-Umfeld leiten.

Thorsten Becker, Mitglied im Management Board der WIL Group und Geschäftsführer der zur Gruppe gehörenden Management Angels GmbH, konstatiert: „Die Ergebnisse unserer ersten Studie bestätigen die hohe Nachfrage nach Interim und Transformation Managern weltweit. Die WIL Group ist eine Anlaufstelle für Unternehmen, die kurzfristig Manager benötigen, die in der Lage sind, überall auf der Welt zu arbeiten. Die Kunden profitieren von Experten, die sich mit Transformationsprozessen auskennen und sowohl operative als auch beratende Fähigkeiten und Qualitäten bei der Umsetzung komplexer Projekte besitzen.“

➔ [Link zum Download der Studie](#)

Schnelle Liquidität in der Insolvenz und Restrukturierung

 DRESDNER
FACTURING

**Wir bieten passgenaue
Finanzierungslösungen,
damit Sie flüssig bleiben!**

Factoring ermöglicht Ihnen eine Forderungsfinanzierung im Restrukturierungsprozess oder in der Insolvenz

- als ergänzende **Massefinanzierung**
- ohne zusätzliche Sicherheiten**
- schnelle Vertragsumsetzung**

Wir beraten Sie gern.



Mehr Sicherheit, mehr Liquidität, mehr Unabhängigkeit
mit Factoring der Dresdner Factoring AG.

Tel. 0 351 / 888 55-0 oder
www.dresdner-factoring.de

Inspiring Personalities.

Interim Executives Programme

START 12. JAHRGANG: 29. APRIL 2016

Namhafte Referenten aus Wissenschaft und Praxis vermitteln Erfahrungen und Kompetenzen, mit denen Sie Ihre Mandate zum Erfolg führen.

Die Inhalte umfassen:

- Grundlagen des Interim Management
- Vertrags- und haftungsrechtliche Fragen
- Business Model Analysis
- Organisationsanalyse und Change Management
- Leadership und Konfliktmanagement
- Personal Skills / Selbstmanagement
- Sog-Marketing für Interim-Manager

Abschluss:

Interim Executive (EBS)

Kontakt:

EBS Executive Education GmbH

Patricia Christen, Phone +49 6723 8888 351

patricia.christen@ebs.edu, www.ebs-mmi.de



EBS Universität für Wirtschaft und Recht



Erster großer Erfolg: Nahles verzichtet auf praxisfremde Kriterien

Text: Dr. Marei Strack

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat Ende Februar auf den massiven Druck aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und von uns Verbänden reagiert und einen neuen Vorschlag zum § 611a BGB vorgelegt. Darin wird eine zentrale Forderung im Grundsatz erfüllt: Der Katalog mit praxisfremden und undurchführbaren Negativkriterien ist im neuen Entwurf nicht mehr enthalten.

Die bundesweite Kampagne "Experten-Arbeit retten" an der wir als assoziierter Partner intensiv und maßgeblich mitgearbeitet haben - und dies auch weiterhin tun - war bereits zu dem Zeitpunkt ein großer Erfolg. Die mit unserer Unterstützung initiierte Protestwelle war gewaltig und hat große Wirkung gezeigt. In wenigen Tagen wurden über 120.000 persönliche Protest-Mails von Betroffenen über die Webseite www.experten-arbeit-retten.de an Mitglieder des Deutschen Bundestags versendet, dazu kommen noch tausende Briefe per Post. Erstmals hatten sich selbständige Experten und Interim Manager aus allen Bereichen - unter

Führung der Allianz für selbstständige Wissensarbeit (ADESW) - zum Protest vereint. Gemeinsam haben wir mit diesem ersten Schritt der Politik eindrucksvoll gezeigt: Ihr könnt nicht einfach über die Köpfe der Experten und Interim Manager hinweg entscheiden. Dennoch haben wir nur ein wichtiges Etappenziel erreicht! Die Kampagne wird und muss weitergehen, denn auch dieser verbesserte Entwurf zum § 611a BGB reicht nicht aus: Wir benötigen "echte" Rechtssicherheit für uns und für die Unternehmen, die uns beauftragen!

Deshalb fordern wir von der Politik:

- 1.) Einen Positivkatalog, der auch juristischen Laien bereits bei Vertragsschluss die Unterscheidung zwischen Festanstellung und Selbständigkeit ermöglicht. Wer gut und fair bezahlt wird und für sein Alter vorsorgt, ist zudem nicht schutzbedürftig!
- 2.) Eine Stärkung der Rechtsstaatlichkeit durch einen Schnell-Bescheid als Ersatz für das aktuelle Statusfeststellungsverfahren (Deutsche Rentenversicherung). Dies muss auch durch effektive Rechtsbehelfs- und Schlichtungsmechanismen flankiert werden.

3.) Eine Förderung und Unterstützung derjenigen, die aus Überzeugung selbständig sind und es auch bleiben wollen.

Sie sehen: Wir sind stand heute "nur" zurück am Ausgangspunkt und das ist keine rechtssichere und zukunftsfähige Basis für einen modernen und zukunftsfähigen Dienstleistungs- und Arbeitsmarkt.

Zudem kündigte der DGB in mehreren Medien bereits Widerstand an. Die selbständigen Experten müssen deshalb gerade jetzt mit aller Kraft weiter für ihre unternehmerische Freiheit kämpfen.

Es geht um Ihre Zukunft und Ihren Status als selbstständiger Unternehmer. Werden Sie jetzt aktiv und erheben Sie mit uns Ihre Stimme, denn wir setzen uns gemeinsam mit Ihnen für ein zukunftsfähiges und rechtssicheres Erwerbsmodell der Interim Manager und hochqualifizierten Selbständigen ein.

Frau Merkel, bitte retten Sie Deutschlands Experten.

Die SPD will selbständige Experten in Unternehmen verbieten. Das schadet der Innovationskraft der deutschen Wirtschaft. Helfen Sie uns. Damit selbständige Experten weiter arbeiten können.

ADESW-Kampagne zum Schutz des flexiblen Einsatzes hochqualifizierter selbständiger Experten

EXPERTEN-ARBEIT-RETTEN.DE

Die DDIM ist mit der Gründung der ADESW assoziierter Partner – Die Kampagne wird im politischen Berlin als eine der erfolgreichsten der vergangenen Jahre eingestuft!

Die Allianz für selbständige Wissensarbeit (ADESW) hat Ende 2015 die Arbeit aufgenommen. Die DDIM wird mit der Gründung assoziierter Partner!

Die verbands- und unternehmensübergreifende Zusammenarbeit für den flexiblen Einsatz hochqualifizierter selbständiger Experten wird durch diese neue Organisation wirkungsvoll gestärkt.

Im Februar startet die ADESW-Kampagne www.experten-arbeit-retten.de. Ziel der Kampagne ist der Schutz des flexiblen Einsatzes hochqualifizierter selbständiger Experten. Die durch die Kampagne initiierte Protestwelle und das Engagement der Selbständigen ist gewaltig.

Erster großer Erfolg: Nahles verzichtet auf praxisfremde Kriterien!



Die SPD will selbständige Experten in Unternehmen verbieten. Das schadet der Innovationskraft der deutschen Wirtschaft. Helfen Sie uns. Damit selbständige Experten weiter arbeiten können.

EXPERTEN-ARBEIT-RETTEN.DE





Wachstumstreiber Digitalisierung: Interim Manager erwarten Marktwachstum im Jahr 2016

Das Honorarvolumen der Interim Management Branche wird sich bis zum Jahresende 2016 auf einen Wert von knapp über 1,5 Mrd. Euro einstellen. Damit liegt der Wert rund 15 Prozent höher als zum Ende des Jahres 2015 (1,3 Mrd. Euro), das von der Diskussion um das Thema Scheinselbstständigkeit geprägt war.

Text: DDIM

Diese positive Markterwartung basiert auf der jährlichen Mitgliederumfrage der Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e. V. (DDIM) bei Interim Managern, die auf den oberen Managementebenen oder mit umfassender Projektleitungsfunktion tätig sind, sowie den der DDIM angeschlossenen Interim Management Dienstleistern.

„Die aktuelle Prognose und unsere Erwartungen decken sich. Für 2016 sehen wir ein weiter steigendes Marktvolumen. Dieses wird getrieben durch die zunehmende Nachfrage nach hochqualifizierten Spezialisten im Allgemeinen und den Digitalisierungsbestrebungen vieler Unternehmen im Speziellen. Bei letzterem werden Interim Manager

vermehrt als Experten eingesetzt“, sagt Dr. Marei Strack, Vorstandsvorsitzende der DDIM. Insgesamt gehe der Trend dahin, sich für besondere Projekte und Aufgabenstellungen externe Experten auf Zeit ins Haus zu holen.

Scheinselbstständigkeitsdebatte bremst Marktentwicklung – wichtige Herausforderung für die DDIM in 2016

Das Jahr 2015 war geprägt von der aktuellen Diskussion rund um das Thema Scheinselbstständigkeit. Die DDIM stellt hier eine Verunsicherung – insbesondere auf Unternehmensseite – fest.

Wichtige Projekte wurden aufgeschoben oder abgesagt. Bedingt dadurch hat sich der Markt im zurückliegenden Jahr weniger gut entwickelt als erwartet.

Die DDIM wird 2016 somit noch intensiver dafür nutzen, die vorhandenen rechtssicheren Möglichkeiten aufzuzeigen, um die Verunsicherung auf Auftraggeberseite zu entkräften. Gleichwohl wird sie sich weiter konstruktiv in die Diskussion auf politischer Ebene einbringen mit dem Ziel, transparente Grundsatzregelungen für hochqualifizierte, selbständig agierende Interim Manager zu erreichen, die rechtssichere Einsätze ermöglichen. „Dies wird dem Markt zusätzliche Impulse verleihen und den weiteren Wachstumskurs positiv unterstützen“, so Strack.

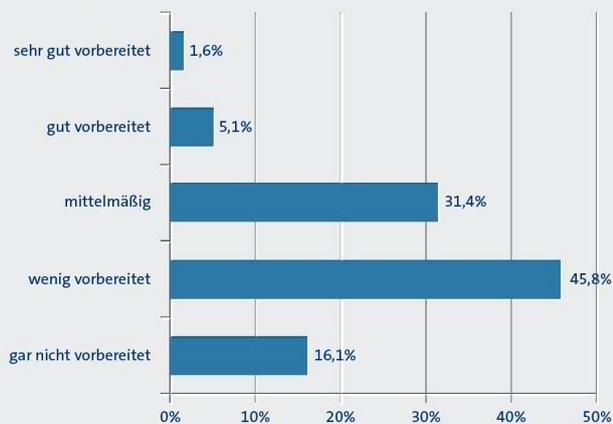
Tagessätze und Manager

Insgesamt steigt die Zahl der aktiven Interim Manager 2016 weiter an.

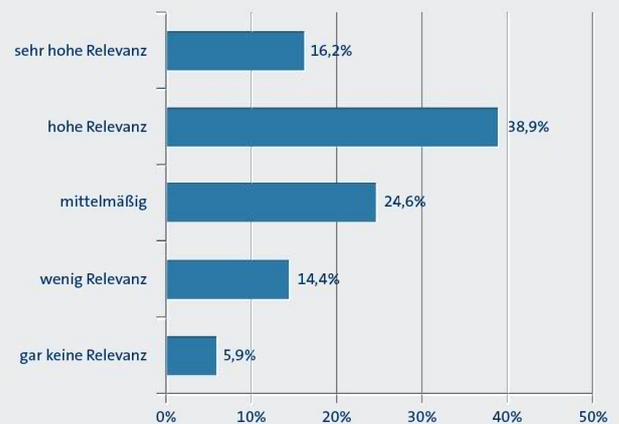
Wachstumstreiber Digitalisierung

Digitalisierung und Industrie 4.0 werden 2016 den Interim Management Markt positiv beeinflussen.

Sind Ihre Kunden auf die Themen Digitalisierung und Industrie 4.0 vorbereitet? [in %]



Welche Relevanz haben 2016 Digitalisierung und Industrie 4.0 in Ihren Mandaten? [in %]



Quelle: Jahresprognose 2016 / Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e. V. (DDIM)

Abb.: Wachstumstreiber Digitalisierung

Bei den Managern auf Zeit, die auf den oberen Managementebenen oder mit umfassender Projektleitungsfunktion tätig sind, erwartet die DDIM aufgrund der Prognoseumfrage eine Zunahme von 7.500 (Ende 2015) auf 8.000 (Ende 2016). Gut die Hälfte der befragten Interim Manager erwartet für 2016 Tagessätze in einer Spanne zwischen 1.000 und 1.300 Euro. Die Tagessätze variieren im Interim Management sehr stark und sind von vielen Faktoren wie Aufgabenstellung, Funktion, Einsatzdauer und Unternehmensgröße sowie vielen weiteren abhängig. In schwierigen Mandaten werden auch Honorare von 2.500 Euro und mehr pro Tag gezahlt.

Einsatzbranchen / Aufgabengebiete
Automobilindustrie (22,0%) und

Maschinen- und Anlagenbau (20,9%) werden auch in 2016 die häufigsten Einsatzbranchen für Interim Manager bleiben. Damit haben die beiden Branchen ihre Spitzenplätze aus den zurückliegenden Jahren verteidigt. Die größten Aufsteiger unter den Branchen sind die Chemie- und Pharmaindustrie sowie die Finanz- und Versicherungswirtschaft. Diese wurden 2015 deutlich stärker nachgefragt als erwartet. Auch für 2016 gehen die Befragten von einer weiterhin hohen Nachfrage aus (Chemie- und Pharmaindustrie: 6,4%; Finanz- und Versicherungswirtschaft: 5,2%).

Top-Aufgabenbereiche

Die Aufgabenbereiche Sanierung & Restrukturierung (19,1%), Prozessoptimierung (16,7%) und Projektmanagement

(14,5%) stehen 2016 ganz oben auf der Einsatzliste der Führungskräfte auf Zeit. Interessant hierbei: Das Thema Vakanzüberbrückung – früher eine klassische Aufgabe der Interim Manager – ist nicht mehr unter den Top 3 zu finden, was sicherlich in erster Linie auf die Diskussionen zum Thema Scheinselbstständigkeit zurückzuführen ist. Ein Großteil der Mandate wird 2016 auf General-Management-Ebene (33,9%) erwartet, gefolgt von Technik / Produktion (15,1%) und Finanzen/Controlling (13,4%).

Insbesondere die Nachfrage von Unternehmen mit 500 – 1.000 Mitarbeitern wird 2016 deutlich zulegen. Die befragten Manager gehen davon aus, dass 33 Prozent aller Mandate in Firmen dieser Größenklasse stattfinden.

SAVE THE DATE

DDIM.kongress // 2016 - 04. / 05. November 2016 in Düsseldorf

Unser Mittelstand. Gut gerüstet - für das was da kommt?

Wie Interim Management zur Bewältigung aktueller Herausforderungen des deutschen Mittelstands beiträgt.

Restrukturierung 2016

12. Handelsblatt Jahrestagung | 27. bis 29. April 2016, Frankfurt

JETZT
ANMELDEN

Ethik und Restrukturierung – ein Widerspruch?

Diskutieren Sie mit uns.

27. APRIL 2016

PRE-WORKSHOP

„Finanzierung von Unternehmensfortführungen
in der Krise“

27. APRIL 2016 **NEU**

NETWORKING <FORTY5

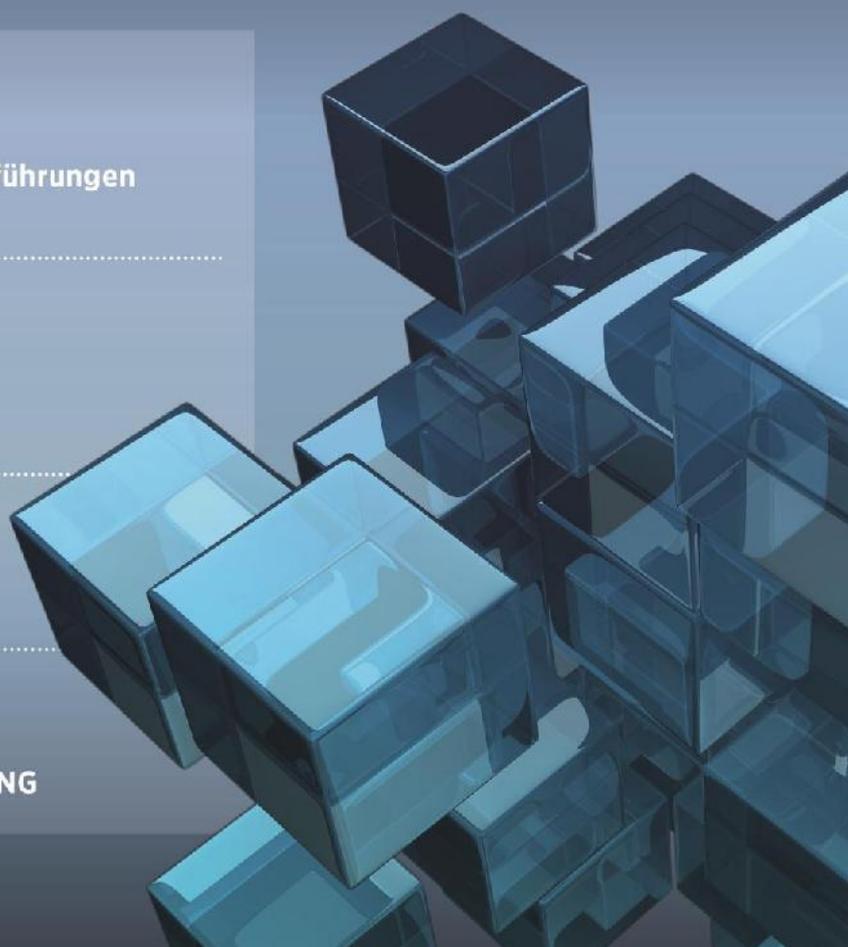
Der Netzwerk-Treffpunkt für junge
Restrukturierer

28. UND 29. APRIL 2016

12. HANDELSBLATT JAHRESTAGUNG
„Restrukturierung 2016“

28. APRIL 2016 **NEU**

1. HANDELSBLATT
RESTRUKTURIERUNGS-AUSZEICHNUNG



 handelsblatt-restrukturierung.de

 0211.96 86 – 35 42

Mit freundlicher Unterstützung von:

helbling

Weil

Konzeption und Organisation:

EUROFORUM
an Informa business

Handelsblatt
Substanz entscheidet.

Ludwig Heuse GmbH: Tempo & Qualität als Yin & Yang im Interim Management

54 % der Manager auf Zeit berichten, dass sie nach weniger als 10 Projekttagen einen soliden Statusbericht abliefern. Und 81 % der Auftraggeber bestätigen innerhalb von 40 Projekttagen: „Die Risiken sind im Griff“.

Text: Ludwig Heuse GmbH

968 Interim Manager haben an der diesjährigen Umfrage zum Deutschen Interim Management-Marktgeschehen teilgenommen. Sie berichten über 803 in 2015 abgeschlossene Projekte, so unter anderem, wie sich der Markt im vergangenen Jahr entwickelte und der „Kundennutzen in Zeit“ rechnet, ergo nach wie viel Projekttagen welche Meilensteine erreicht wurden. Die Marktlage wird mit 2,36 auf der Schulnotenskala bewertet, für das laufende Jahr sind die Interim Manager noch optimistischer mit der Prognose 2,26.

Kundennutzen in Zeit

„Im Interim Management sind Tempo und Qualität die entscheidenden Parameter. Die beiden Begriffe sind verbunden wie Yin und Yang, hängen von einander ab und das eine geht nicht ohne das andere“, sagt Ludwig Heuse, Geschäftsführer der Ludwig Heuse GmbH interim-management.de (LHG). Diese Auffassung wird durch die Angaben der Interim Manager bekräftigt: 54% von ihnen liefern bereits nach 10 Projekttagen einen soliden Statusbericht, 72% haben innerhalb von 20 Tagen ihre PS voll auf der Straße und 78% innerhalb von 30 Tagen die relevanten Themen unter Kontrolle. 81% der Kunden signalisieren innerhalb von 40 Tagen „die Risiken sind im Griff“.

Gründe für das Scheitern von Projektakquisitionen

Durchschnittlich 3,9 ernsthafte Anfragen erreichten einen Interim Manager in 2015 und er bzw. sie waren zu 63 % ausgelastet, ein leichter Anstieg gegenüber dem Vorjahr. In diesem Zusammenhang hat die LHG die Interim Manager nach den Gründen für das Scheitern von Projektakquisitionen befragt. Die Ergebnisse wurden in drei Kategorien zusammengefasst: „akzeptabel“, „finanzieller Natur“ und „ärgerlich“.

Die Manager auf Zeit bewerteten die Absagegründe – nachdem es bereits zu einem Gespräch beim Kunden gekommen war – zu 48 % als „akzeptabel“, sei es, dass der Kunde sich für einen anderen Kandidaten entschied oder man sich nicht über das Honorar einig wurde. 33% der Absagegründe stuften die IM als „ärgerlich“ ein, z. B. wenn das Profil des Interim Managers zwar gut zum definierten Anforderungsprofil passte, dieses jedoch nicht dem tatsächlichen Kundenbedarf entsprach. In anderen Worten, erst innerhalb des Suchprozesses wurde herausgearbeitet, was für ein Interim Manager mit welchem Erfahrungshintergrund und Qualifikation eigentlich benötigt wurde. „In Bezug auf die Qualität der Kommunikation zwischen Auftraggeber, Provider und Kandidat gibt es von Fall zu Fall noch Luft nach oben“, kommentiert Heuse.

Industrie 4.0 auch in der IM-Branche spürbar?

Bei dem in 2015 geforderten Know-how fällt das Wachstum der Projekte ins Auge, in denen zuvörderst IT-Know-how gefragt war. Ludwig Heuse sieht hier ein deutliches Zeichen dafür, dass die Industrie in Bezug auf Industrie 4.0 keineswegs „schläft“, wie oft kolportiert, sondern sich bereits auf die mit Industrie 4.0 verbundenen Herausforderungen vorbereitet.

Diese und weitere Informationen zum deutschen IM-Markt finden Sie in der Studie der Ludwig Heuse GmbH interim-management.de einschließlich der entsprechenden die einzelnen Themen veranschaulichenden Grafiken.

Bei Fragen oder auch Wünschen zu weiteren Auswertungen – auch branchenbezogen – wenden Sie sich an Corina Hoch:

Mail: c.hoch@interim-management.de
Tel.: 06173 9241-0

➔ [Link zur Studie](#)



Provider über die aktuelle Marktsituation.

Jedes Quartal stellen wir Providern zwei Fragen, um ihre Sicht zum aktuellen Marktgeschehen in Erfahrung zu bringen.

1. Wie schätzen Sie die aktuelle Marktsituation ein?
2. Wie lautet Ihre Prognose für das kommende Quartal?

Gökay Güner

division one GmbH



Assoziierter Provider



Nach anfänglicher Ruhe zum Jahresstart hat der Interim Markt Ende Januar richtig Fahrt aufgenommen. Insbesondere Positionen in der Produktions- und Werkleitung waren auf der Tagesordnung, gefolgt von Anfragen im Bereich Werkzeug- und Projektmanagement. Interessant war voll allem der Anstieg an internationalen Mandaten mit gelungenem Abschluss (Türkei, Italien, Tschechien) im 1. Quartal.

Für die kommenden Wochen erwarten wir eine ähnlich positive Entwicklung, insbesondere durch geplante Neuanläufe sowie dem Thema „Downsizing“ werden sich sowohl im automobilen Umfeld als auch im Maschinenbau neue Möglichkeiten im Hinblick auf Interim Management ergeben. Auch der IT-Sektor gewinnt für division one immer stärker an Bedeutung und steigert die Erwartungen an ein erfolgreiches zweites Quartal.

- 🔗 Kontakt: guener@division-one.com
- 🔗 Internet: www.division-one.com

Patric Kistner

Executives Online Deutschland



Assoziierter Provider



Wie Ende 2015 prognostiziert, erlebten wir 2016 einen starken Jahresauftakt. Der weitere Quartalsverlauf zeigte uns dagegen sowohl Licht als auch Schatten. Ein Rückgang im Bereich der Vakanzüberbrückungen – wohl zurückzuführen auf die Vorsicht unserer Kunden in Bezug auf die Gefahr der Scheinselbstständigkeit – konnte durch klassische Interim Projektmanagement-Einsätze wieder ausgeglichen werden. Thematische Schwerpunkte der Interim-Einsätze waren im ersten Quartal 2016 Transformationsthemen in den Bereichen Produktion, Finanzen und Vertrieb.

Die Entwicklung für das nächste Quartal sehen wir verhalten positiv. Wir erwarten einen ähnlichen Verlauf wie im ersten Quartal – mit Herausforderungen bedingt durch die Thematik der Scheinselbstständigkeit, sowie Potentialen im Bereich des Projektmanagements.

- 🔗 Patric.Kistner@executivesonline.de
- 🔗 Internet: www.executivesonline.de

Andreas Lau
HANSE Interim Management GmbH

HANSE Interim
TOP MANAGEMENT AUF ZEIT

Assoziierter Provider



Die ersten Wochen von 2016 gestalteten sich hinsichtlich neuer Projektanfragen stockender als erwartet. Die Entscheidungsträger vieler mittelständischer Unternehmen zeigten sich gegenüber einem Einsatz von Interim Managern zögerlich. Nachdem nach einigen Wochen des Hinauszögerns absehbar wurde, dass sich die Unternehmenssituation kurzfristig nicht ändert und ein weiteres Aufschieben der Projekte bzw. Vakanzen nicht zielführend ist, zog der Markt im Februar aber spürbar an. Seit dieser Zeit erhält HANSE Interim vornehmlich Anfragen aus der Industrie. Häufig suchen Unternehmen Interim Manager für den kaufmännischen Bereich der 1. und 2. Führungsebene sowie für die Produktion.

Für die kommenden Wochen sehen wir eine weiterhin positive Entwicklung. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für eine Frühjahrsbelebung sind gegeben, so dass unserer Einschätzung nach das zweite Quartal 2016 mindestens auf Vorjahresniveau liegen wird.

- ➔ Kontakt: lau@hanse-interimmanagement.de
- ➔ Internet: www.hanse-interimmanagement.de

Henning Weinmann
Hays AG



Assoziierter Provider



Der Start in das Kalenderjahr 2016 verlief äußerst vielversprechend und zeichnete sich durch eine Vielzahl an Kundenanfragen im gesamten Verlauf des Dezembers 2015 ab. Das erste Quartal 2016 bestätigte diesen Trend. Wir sehen derzeit eine stabile und positive Marktlage, sowohl was die Anfragen für Spezialisten in Bezug auf Projekt- oder Sonderthemen angeht, als auch die Nachfrage nach Interim Managern.

Die aktuelle Debatte zur selbständigen Erbringung von Dienst- und Werkverträgen begleiten wir derzeit weiterhin als einer der aktivsten Personaldienstleister auf dem Markt, in enger Kooperation mit dem DDIM und der ADESW (Allianz für selbständige Wissensarbeit). Uns ist es wichtig, politische Entscheidungsträger und die Gesellschaft auf die Notwendigkeit von selbständigen Spezialisten und Interim Managern für die Innovationsfähigkeit und Flexibilität des deutschen Wirtschaftsstandortes hinzuweisen. Aktuell stellen wir nicht fest, dass das Thema den Markt bemerkenswert beeinflusst. Allerdings werden wir von unseren Kunden auf die aktuellen Entwicklungen angesprochen und tauschen uns mit ihnen intensiv zu den Rahmenbedingungen unserer Zusammenarbeit aus. Denn wir werden auch weiterhin rechts- und regelkonforme Dienstleistungen erbringen.

- ➔ Kontakt: henning.weinmann@hays.de
- ➔ Internet: www.hays.de

Thomas Schulz
Rau | Interim GmbH



Assoziierter Provider



Wir haben mit Rau | Interim als noch relativ junger Marktteilnehmer ein buntes 1. Quartal 2016 hinter uns, wobei unsere Erwartungen erfüllt wurden. Die Anfragen nach hervorragenden Interim Lösungen für die Lebensmittelindustrie dringen vermehrt zu uns durch und können erfolgreich bedient werden. Denn wir sehen, dass unser Anspruch an eine langfristige und wertorientierte Zusammenarbeit wahrgenommen und wertgeschätzt wird. Und zwar sowohl von Kundenseite, wie auch von Managerseite. Das Thema „Scheinselbständigkeit / Nahles-Gesetzgebung“ wurde durch hervorragende Lobbyarbeit der Verbände bisher zielführend bearbeitet, unser ausdrücklicher Dank geht insofern an Frau Dr. Marei Strack und Herrn Bodo Blanke, denn mehr Projektanfragen nutzen nur, wenn daraus auch mehr Projekte werden. Und das wird einfacher, wenn die Rahmenbedingungen stimmen, bzw. erklärbar werden.

Wir rechnen für das gesamte Jahr 2016 mit einer sich stetig steigenden Nachfrage nach erstklassigen und wertorientierten Interim Lösungen für die Lebensmittelindustrie.

- ➔ Kontakt: t.schulz@rau-interim.de
- ➔ Internet: www.rau-interim.de

Mütze Korsch
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH



Ihr Partner für rechtliche Lösungen
... kreativ, kompetent, effizient

- **Gesellschafts- und Finanzrecht**
- **Restrukturierung und Insolvenzrecht**

- **Immobilien- und Baurecht**
- **Öff. Wirtschaftsrecht und Vergaberecht**

- **Arbeitsrecht**
- **Gewerblicher Rechtsschutz**

Ansprechpartner:

Burkhard Niesert **Dr. Stefan Krüger**

Trinkausstraße 7
40213 Düsseldorf

Tel.: 0211.882929
Fax: 0211.882926

www.mkrg.com

Constance Bräuning-Ast*REM PLUS GmbH - Management auf Zeit*

Assoziierter Provider



Anfragenseitig sind wir sehr stark ins Neue Jahr gestartet. Neben Restrukturierungsthemen ist die Nachfrage nach Projektmanagern mit Spezialkenntnissen im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Die Kunden sind aus unserer Sicht aber noch nicht entscheidungsfreudig genug, so dass sich die Anfragezeit bis zum tatsächlichen Mandat sehr in die Länge zieht.

Ich erwarte ein gutes 2. Quartal, mit gleicher oder höherer Anfragequote und ähnlichen Aufgabenstellungen wie seither.

➔ Kontakt: c.ast@remplus.de

➔ Internet: www.remplus.de

Bodo Blanke*AC ALPHAMANAGEMENT GMBH*

Wir schätzen bei AC Alphamangement GmbH die aktuelle Marktsituation im Interim Management Geschäft verhalten optimistisch ein. Der Start in das Jahr 2016 ist gelungen. Die Anfragen sind stabil. Wir haben aktuell viele Cross Border Projekte mit unseren Partnern in Schweden, Italien und Polen. Besonders aktiv sind wir in den Bereichen Automobilzulieferindustrie, Maschinen- und Anlagenbau und insbesondere im Bereich Elektronik. Change Management und Optimierungsprojekte sind bei uns gefragt. Wir hatten aber auch ein Due Diligence Projekt und mehrere Sanierungs-/ Turnaround Projekte. Aktuell gibt es ein sehr gutes Angebot an neuen Interim Managern auf dem Markt.

Interim Management ist eine echte Alternative für Top Manager. Allerdings stört zur Zeit die Diskussion über die Scheinselbstständigkeit und die Arbeitnehmerüberlassung. Zwar gibt es nur ganz wenig bekannte Fälle, wo ein Interim Manager Probleme mit dem Thema Scheinselbstständigkeit bekommen hat, aber die Verunsicherung über die Diskussion ist sehr groß. Wir klären Manager und Kunden über das Thema auf und versuchen ihnen die Sorgen zu nehmen.

Nachdem der neue Gesetzesentwurf im Sinne des Interim Managements optimiert worden ist, warten wir jetzt drauf, ob er so durch den Bundestag geht.

Dr. Harald Schönfeld*butterflymanager GmbH*

Die Irritationen rund um das Rechtsthema haben in den letzten Monaten sicherlich im Gesamtmarkt zu einer leichten "Delle" geführt; vor allem bei grösseren Unternehmen, bei denen die Beteiligten auf der Beschaffungsseite keine "Fehler" machen wollten. Im neuen Jahr bearbeiten wir verstärkt neue Projekte, bei denen es um Optimierungen, Change, Wandel und Transformation geht. Ausgewiesene Kompetenz rund um "Digitalisierung" wird insbesondere im Mittelstand noch nicht verstärkt nachgefragt; wir halten das jedoch für ein Zukunftsthema, vor allem bei produktionsnahen Aufgabenstellungen. Gesamthaft verzeichnen wir ein stabiles, kontinuierliches Geschäft mit gutem Wachstum im technischen, gehobenen Management und bei Projekten. Auf der Angebotsseite sehen wir weiterhin viele neue Interim Manager im Markt mit Orientierungsbedürfnissen.

Nach Klärung der Rechtslage wird es einen zu bedienenden Nachholbedarf geben. Anbieter werden den (zur Zeit noch verunsicherten) Kunden jedoch mit konkreten Argumenten Sicherheit vermitteln müssen, dass es in der Zusammenarbeit mit Interim Managern - rechtlich gesehen - so läuft, dass keine Probleme entstehen. Zusammenfassend sehen wir eine moderat positive und kontinuierliche Geschäftsentwicklung. Ob sich neue Interim Manager im Markt in der Menge etablieren können, betrachten wir jedoch mit Skepsis.

Peter Fuchs

EIM Executive Interim Management GmbH



EIM sieht die aktuelle Marktsituation durchweg positiv. Schwerpunkte in den letzten Monaten waren der Einsatz von CROs für Turnaround Projekte. Wir stellen weiter fest, dass sich die Nutzung des Managementtools „Interim Management“, mit dem schnelle Verbesserungen in verschiedensten Unternehmensbereichen erzielt werden können, weiter durchsetzt.

EIM geht sowohl national als auch international von einem weiteren Wachstum in 2016 aus.

Dr. Harald Wachenfeld

IMS Interim Management Solutions



Gerade im Mittelstand und größeren Unternehmen/Konzernen ist Verunsicherung durch die aktuelle Scheinselbständigkeitsdiskussion eingetreten. Man will erst einmal abwarten, wie sich die Lage entwickelt. Wir erwarten deshalb für das ganze Jahr, dass unsere Branche nicht dieselben Zuwachsraten erreichen wird, wie aus den letzten Jahren gewohnt. Auch viele Interim Manager sind verunsichert, gut daran ablesbar, dass sie vermehrt darauf hinweisen, auch wieder für Festanstellungen zur Verfügung zu stehen.

Der Bereich Vakanzüberbrückung wird aus den o.g. Gründen dieses Jahr rückläufig sein. Der Projektbereich ist nach wie vor gut nachgefragt. Der größte Treiber werden die internationalen Mandate sein, dort vor allem auf der oberen Führungsebene und in den Bereichen Carve Out und M & A.

Harald Heil

Keep in Step GmbH



Insgesamt ist die Anzahl der Anfragen weiter hoch, die Ernsthaftigkeit lässt aber fundamental zu wünschen übrig. Es trennt sich so viel Spreu vom Weizen. Nach dem üblichen, verhaltenen Start in das Jahr 2016 stabilisiert sich die Anzahl der Projekte auf dem Niveau des Vorjahres. Vertreten sind ganz unterschiedliche Branchen, Projekt szenarien, viel Change Management. Zu beobachten ist auch, dass die Anzahl der (Mit-) Entscheider und die Zeit bis zu einer Entscheidungsfindung weiter expandiert. Auf der Angebotsseite sind weiterhin viele „neue“ Interim Manager zu verzeichnen.

Für das kommende Quartal rechnen wir mit einer stabilen Nachfrage und vorsichtig mit einem weiter steigenden Geschäftsvolumen. Die wirtschaftlichen und geopolitischen Risiken bleiben groß und lassen derzeit eine wirklich belastbare Aussage nicht zu. Aus unserer Sicht werden sich im Übrigen alle Branchenteilnehmer – nicht nur in diesen Zeiten – darauf einstellen müssen, dass sich die Unverbindlichkeit von Anfragen kontinuierlich steigern könnte. Viele Anbieter konkurrieren mittlerweile im Markt für Interim Management, operieren mit den unterschiedlichsten, nicht selten sogar unverbindlichen (z. Bsp. reine CV-Makler) Geschäftsmodellen und versprechen häufig mehr als ihr Leistungsspektrum und Setup zulässt. Die Bereitschaft zur CV-Maklerei machen sich Firmen verstärkt zu Nutze, kostenlos und unverbindlich!

Die gute Nachricht ist jedoch, dass die Unternehmen nach wie vor – je nach Anspruch an das Projekt und „Ebene“ – bereit sind angemessene Tagessätze zu vergüten, wenn sie den Mehrwert der Dienstleistung und des Anbieters tatsächlich verstehen. Die Kommunikation und Abwicklung erfolgt in der Regel belastbar auf Entscheider Ebene.

Ludwig Heuse

Ludwig Heuse GmbH interim-management.de



Die aktuelle Marktsituation bewerten wir mit gut, wie auch erwartet.

Auch unsere Prognose für das kommende Quartal ist positiv. So sehen das auch die 968 Interim Manager, die an unserer diesjährigen Umfrage zum deutschen IM-Marktgeschehen teilgenommen haben und die Marktaussichten 2016 mit der Note 2,26 einschätzen. Weitere Details finden Sie in der aktuellen Studie, in die 800 in 2015 abgeschlossene Projekte eingeflossen sind.

Thorsten Becker
Management Angels GmbH



Nach dem ruhigeren Jahresstart ist 2016 nun in vollem Gange. Sehr viele Anfragen national und international. Viel Aktivität auch von Neukunden, die uns über das Internet gefunden haben. Leider aber auch besonders lang erscheinende Entscheidungswege, steigender Wettbewerb bei Anfragen und am Ende eine vergleichsweise schlechte Abschlussquote. In Summe auch eine kundenseitig gestiegene Unverbindlichkeit. Besonders viel Aktivität derzeit im HR-Bereich.

Wir gehen davon aus, dass die Situation ungefähr wie oben beschrieben bleibt. Sehen keinen Grund für größere Marktveränderungen im nächsten Quartal.



Jürgen Becker
Manager Network GmbH



Der Mittelstand investiert weiterhin (zu) wenig und besingt im zeitlos moll-tönenden Gassenhauer unverdrossen den Fachkräftemangel – und der Chor der Hälfte der Unternehmen hier im Südwesten des Landes singt in der zweiten Strophe obendrein von Umsatzeinbußen von mitunter über 5 Prozent. Der Chef von Bosch, Volkmar Denner, sorgt sich um die Folgen der VW-Affäre – und rechnet (auch, deshalb – aber nicht nur) lediglich mit einem Wachstum der weltweiten Automobilproduktion von nur noch einem Prozent: „Wenn jetzt noch Unsicherheit beim Diesel hinzukäme, wurde das mit Sicherheit noch schwieriger!“ Unsicherheit. Die mag die deutsche Industrie so gar nicht und schaltet – absolut berechenbar – auf Abwarten. Damit ist die deutsche Industrie tatsächlich traditionell gut gefahren – wohl auch, weil „Nichts Tun“ keine Kostenstelle hat. Und schließlich macht sich die US-amerikanische Notenbank verstärkt Sorgen über die Turbulenzen an den Finanzmärkten und die weltwirtschaftliche Entwicklung. Beides will sie „aufmerksam beobachten“. Zugleich sieht sie wichtige Kennziffern der ökonomischen Entwicklung einen Hauch schwächer als noch im Dezember...“ Eine denkbar schlechte Gemengelage für unser Interim Management-Geschäft! Ich erwarte sich weiter verschlechternde Lead-to-Deal-Quoten – und damit zunehmenden Druck auf die derzeitigen Preismodelle der Interim-Provider.



Walter Pfaller
P+P Interim Management GmbH



Die Nachfrage hat bei uns in den ersten Monaten des Jahres gegenüber dem letzten Quartal an Fahrt aufgenommen. Zugenommen haben auch wieder die Restrukturierungs-Anfragen nachdem diese im Vorjahr ungewöhnlich schwach waren. Branchenmäßig gut ist bei uns derzeit Nahrungs- und Genussmittel und gestiegen ist auch die Nachfrage nach Technikern als Projektleiter in den Traditionsbranchen Automotiv, sowie Maschinen- und Anlagenbau. Die Abschlussquote hat sich ebenfalls verbessert, obwohl die „Interne Lösung“ nach wie vor der härteste Wettbewerber ist. Die konjunkturellen Aussichten in Österreich sind eher bescheiden, aber wenn sich der Trend des ersten Quartals fortsetzt, wird es ein gutes Jahr für Interimmanagement.



Dr. Anselm Görres
ZMM Zeitmanager München GmbH



Bei ZMM ist die Nachfrageeinschätzung derzeit sehr positiv, aber es ist ja immer schwierig, eigene Entwicklung und Branchenkonjunktur klar zu unterscheiden. Wir erhalten seit Januar sehr viele Anfragen aus denen auch Projekte werden, meist mit einer guten Hitrate. Unsere Kunden sind durchaus zu raschen Entscheidungen bereit. Tendenziell gibt es zudem wieder mehr Sanierungsthemen als früher. Wir sehen - und zwar erst recht nach der Modifikation des BMAS-Entwurfs im Februar - nicht mehr Anlass zu Scheinselbständigkeits-Sorgen als früher. (Wir sprechen lieber von Berufsfreiheit – wir sollten nicht ständig den Begriff verwenden, den doch gerade ängstliche Firmen und Anwälte unserer Dienstleistung anhängen wollen, meist zu unrecht.) Da auch unsere Vakanzenbrücken immer mit Change-Aufgaben einhergehen, schätzen wir die Rechtsgefahren weniger hoch ein, offenbar auch unsere Kunden. Richtig bleibt aber, dass sich alle Branchenangehörigen massiv engagieren sollten. Denn auf jeden Fall verlieren wir bei zaudernden Kunden ein großes Potential. Wir brauchen dringend eine Positivliste im Gesetz, die die Besonderheiten unserer Dienstleistung würdigt und rechtlich absichert. Mehr dazu in meinem [Beitrag zum Münchner Regionalforum am 3. März](#).



Unsere neuen Mitglieder stellen sich vor.

Und das zeichnet sie aus: Unsere Mitglieder sind Interim Manager der ersten und zweiten Führungsebene und übernehmen Führungs- und / oder Ergebnisverantwortung. Hier stellen sich Mitglieder vor, die der DDIM im vorausliegenden Quartal beigetreten sind.

Alf Uwe Belz

[Link zum Managerprofil](#)



Mit meinen Erfahrungen aus Linien- und Projektmanagement unterstütze ich sowohl entwickelnde und produzierende Unternehmen, als auch generell Organisationen in einer operativen, strategischen oder manifesten Krise. Schnelles Erfassen, Priorisieren und Entscheiden, eine selbst gestaltete Entwicklung ermöglichen, mit dem Blick von außen neue Strategien zu Innovation und Wachstum entwickeln, und erfolgreich in komplexen Veränderungsprojekten umsetzen, sind einige meiner Stärken.

Erfahrungsüberblick:

- Techniker mit profunder General Management Erfahrung
- Exzellente analytische Fähigkeiten
- Offener und motivierender Führungsstil
- Projektmanagement unter schwierigen Bedingungen
- Treiber von Innovationen und Veränderungen
- Reorganisation und Change Management
- Interkulturelle Erfahrung

Ella Grünefeld

[Link zum Managerprofil](#)



Dipl.-Ingenieurin, Kauffrau im Groß- und Außenhandel. Seit 2004 selbständig im deutsch-polnischen Kontext tätig als Interim Managerin, Personal- und Organisationsberaterin und Executive-Coach mit dem Schwerpunkt Führung / Leadership.

Entscheidungsstarke, analytisch denkende und strategisch handelnde Generalistin, fokussiert auf Menschen in (Produktions) Prozessen und kulturellen Zusammenhängen, um Synergien zu generieren und diese zur Effizienzsteigerung zu nutzen.

Erfahrungsüberblick:

- Generalmanagement
- Restrukturierung
- Strategieoptimierung und -umsetzung
- Prozessanalyse- und Planung
- Change Management

Oliver Harenberg

[Link zum Managerprofil](#)



Langjähriger Interim HR Manager und Personalleiter. Strategische und operative Führung, Neupositionierung und Weiterentwicklung der Personalarbeit im Mittelstand und auf Konzernebene. Branchenerfahrung in Blue und White Collar, wie Automotive, Konsumgüter (FMCG), IT, Banking, Distribution sowie Logistik. Zukunftsgerichtete Positionierung der Personalthemen. Entwicklung und Implementierung von Strukturen und Prozessstandards bei größtmöglicher Flexibilität. Effizienter Verhandlungsführer.

Erfahrungsüberblick:

- Interim Personalleiter, Impulsgeber und Macher
- Proaktiver und hochintegrativer Team Player
- Klarer und überzeugender Kommunikator auf allen Ebenen
- Veränderungsmanagement, Organisationsentwicklung und Prozessoptimierung
- Entwicklung von Personalstrategien im Kontext der Unternehmensstrategie
- Kapitän in unruhigen Fahrwassern
- Treiber des kulturellen Wandels

Die weiteren Neu-Mitglieder [Jan Abshagen](#), [Gunnar Bauer](#), [Sebastian Böstel](#), [Sebastian Buck](#), [Burkhardt Gasber](#), [Sven Lang](#), [Michael E.A. Marks](#), [Susanne Möcks-Carone](#), [Thomas Moeschke](#), [Josef A. Nunne](#), [Stephan Rohe](#), [Stefan Schmidt-Egermann](#), [Antoaneta Sontheimer](#) und [Lars Tisken](#) werden in der nächsten Ausgabe vorgestellt.

HEUSSEN
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

■ **Mehr Energie**
für Ihre Projekte.

www.heussen-law.de

HEUSSEN Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Berlin, Frankfurt, München, Stuttgart, Amsterdam*, Rom*, Brüssel**, New York**

(*Kooperationsbüros / **Representative Offices)

Jens Keckstein[Link zum Managerprofil](#)

Mit meinen Leistungen stehe ich für qualifizierte Unternehmensberatung in den Bereichen Optimierung von Geschäftsprozessen, Produkteinführungen und der Reorganisation. Als ehemaliger Geschäftsführer einer Elektronik-Vertriebsgesellschaft unterstütze ich Sie bei sämtlichen Abläufen und Strukturen Ihres Unternehmens - von der kurzfristigen Einzelmaßnahme bis zur langfristigen Transformation. In meinen Leistungsfeldern arbeite ich mit Ihnen als meinem Kunden gemeinsam; lokal | national | global.

Erfahrungsüberblick:

- Transformation | Verlagerung | Zusammenlegung von Unternehmen oder Organisationseinheiten
- Due Diligence für die Bereiche Geschäftsmodell | Produkte | Management | Personal
- Produkteinführung (Go-Live) | Prozess-Management | Implementierung in der Organisation
- Business Projekt- & Programm-Management | lokal | national | global
- Seit 2008 freiberuflicher Interim- & Programm-Manager
- Über 4 Jahre Vertriebsleitung, u.a. als Country Manager
- Verhandlungssichere Englischkenntnisse

Peter Lotz[Link zum Managerprofil](#)

Als studierter Betriebswirt verfüge über mehr als 25 Jahre internationale Management- und Führungserfahrung in den Bereichen Finanz- und Rechnungswesen, Controlling und Treasury. Im Rahmen meiner Karriere als CFO, Geschäftsführer und Aufsichtsrat in zahlreichen west- und osteuropäischen Ländern bin ich Experte für komplexe Veränderungssituationen und Optimierungen im kaufmännischen Bereich geworden. Nutzen Sie meine Erfahrungen und Know How zur Steigerung Ihrer "Long Term Effectiveness".

Erfahrungsüberblick:

- CFO für Geschäftsvolumina bis zu 300 Mio. € Umsatz p.a.
- Branchenerfahrung: Pharma, Chemie, technischer Anlagenbau/Service, Handel, Public Sector
- Erfolgreiche Restrukturierungen in anspruchsvollem, internationalem Umfeld
- Expatriate in Moskau und Prag, ausgeprägte Osteuropa-Erfahrung
- Struktur- und Prozessoptimierungen im kaufmännischen Bereich
- Erfolgreiche ERP Implementierungen, insbesondere SAP FI und CO

Gregory Rump[Link zum Managerprofil](#)

Ich bin seit 2012 Interim-Manager, hauptsächlich im Bereich Supply-Chain und Operations. Meine Spezialitäten liegen im Bereich des Aufbaus, Neuausrichtung und Führung von internationalen Teams zur nachhaltigen Steigerung oder Verbesserung der Ergebnisse Ihres Unternehmens, auf eine menschliche Art. Ich kenne mich mit den Märkten und Gepflogenheiten in Osteuropa, Südeuropa, Asien und Lateinamerika besonders gut aus.

Erfahrungsüberblick:

- Internationale Führungserfahrung
- Zuhören der Bedürfnisse auf allen Ebenen
- Offener Führungsstil
- Fokus auf Gesamtkosten
- Starke Ausrichtung auf Osteuropa, Südeuropa und Lateinamerika
- Erfahren in kleinen, mittleren und multinationalen Unternehmen
- Ziel und Ergebnisfokus

Stefan Steden[Link zum Managerprofil](#)

Seit mehr als 20 Jahren international erfolgreicher Interim-Manager mit Branchenschwerpunkt Insurance und Finance. Großprojekt-, Change-, Portfolio-, Turnaroundmanagement, Prozessoptimierung, Vorstands- und Geschäftsführungserfahrung mit voller P & L Verantwortung. Erfahrener Querdenker mit hohem diplomatischem Geschick.

Erfahrungsüberblick:

- CEO und CFO / General-Management
- Turnaround-Management und Restrukturierung
- Groß-/Multiprojektleiter (inkl. SAP) / Portfoliomanagement
- QS-Manager
- Prozess- / Kostenoptimierung
- Vertrieb & Marketing
- Macher

Guenter Timmermanns[Link zum Managerprofil](#)

Als Interim Manager biete ich seit 20 Jahren meine Erfahrung in der Lösung verschiedenster Logistikprobleme im In- und Ausland an. Daher liegt mein Fokus, sowohl auf der logistischen Prozessoptimierung in Beratung und Umsetzung, als auch der professionellen Unterstützung bei Vakanz in leitender Position in der Logistik.

Erfahrungsüberblick:

- Interim Manager Logistik
- Prozessoptimierung Logistik
- nationale und internationale Erfahrung
- Schwerpunkt: Automotive und Industrielösungen
- umsetzungsstark
- zielorientiert
- hohe Führungskompetenz

Holger Wetzstein-Ollenschlaeger[Link zum Managerprofil](#)

Gesamtunternehmerisch handelnder CFO und Geschäftsführer Back Office. Pragmatischer Arbeitsansatz. Erfahren in Change Prozessen und Digitalisierung.

Langjährige Führungserfahrung als Experte für Finanzen und Risikomanagement in internationalen Automobilkonzernen, Finanzdienstleistungen, der Absatzfinanzierung, Leasing und in Banken. Nachhaltige Erfolge in Budget- und Zielerreichung, Mitarbeiterführung, Umstrukturierung von Abteilungen und der Einrichtung von Shared Funktionen. Mehrsprachig.

Erfahrungsüberblick:

- Erarbeitung und Implementierung von KPI Systemen, Reporting und Transparenz
- Implementierung von Contract Management Systemen im laufenden Betrieb. Projekterfahrung
- Markterschließung, Wachstum, Krisenmanagement, Restrukturierung von Kreditportfolien
- Umsetzung von Risikosteuerungssystemen, Internen Kontrollen, Compliance Funktionen
- Erarbeitung von Shared Service Funktionen, Ausgliederung von Prozessen basierend auf SLA
- Konsolidierung und Zusammenführung von Funktionen/Abteilungen, Abbau von Doppelstrukturen
- Erarbeitung und Umsetzung von Kostensenkungsprogrammen

Ludger Wiedemeier[Link zum Managerprofil](#)

Ich bin darauf konzentriert Probleme bereits dann zu erkennen und zu lösen, wenn diese in der Entstehung sind. Nicht erst, wenn das Haus schon in Flammen steht, man dabei aber die Aufmerksamkeit der Geschäftsführung erzielen kann.

Erfahrungsüberblick:

- Fähigkeit **ersteinmal zuzuhören** und daraus Lösungen zu entwickeln. Keine Produkte
- Jede Situation ist anders, erfordert damit individuelle Lösungen

Bernhard Zlotos[Link zum Managerprofil](#)

Als Berater und Interim Manager bringe ich über 20-jährige Erfahrung als Manager ein, u.a. als Geschäftsführender Gesellschafter der HAW Linings GmbH, Interim CEO der TOP-2000 Hamelin Sp. z o.o., Polen, Kfm. Leiter der Hamelin GmbH. Ich unterstütze mittelständische Unternehmen und Unternehmer bei folgenden Themen:

- Turnaroundmanagement und Restrukturierung
- Kosten- und Bestandssenkungen
- Finance & Controlling
- Standort- / Produktionsverlagerung
- Neubau auf der grünen Wiese
- Generationenwechsel

Erfahrungsüberblick:

- CEO in Deutschland und Polen
- CFO Landesgesellschaft (Umsatz 80 Mio. € und 400 MA)
- M&A: Kauf, Reorganisation und Integration von Unternehmen
- Restrukturierung und Turnaround / Schließung von Standorten, Verhandlungen mit BR
- Projektmanager Roll Out SAP mit den Modulen FI, CO, SD, WM, MM, PP und APO
- Aufbau Controlling mit Reporting- und KPI-Systemen
- Neubau "Grüne Wiese": Produktion, Distribution Center und Verwaltung (250 MA)

Weitere Branchennachrichten

Das **Interim Executives Programme** „zahlt“ sich aus! **EBS Executive Education**

Start 12. Jahrgang am 29. April 2016 – 10% Preisnachlass für DDIM-Mitglieder

Unser Kooperationspartner, die EBS Executive Education GmbH, hat das neue Interim Executives Programme 2016 veröffentlicht. Der nächste Jahrgang startet am 29. April 2016. Eine Umfrage unter den Absolventen des Programms zu den nachhaltigen Auswirkungen des Programms hat ergeben, dass die Teilnehmer zu einer Steigerung der Auslastung um durchschnittlich 14 Tage pro Jahr und einer Steigerung des Tagessatzes um durchschnittlich 100 € pro Tag führt. Eine Umsatzsteigerung um durchschnittlich

32.000 Euro pro Jahr bzw. um über 20% resultiert demnach, was zu einer Amortisationsdauer für die Kosten des Interim Executives Programmes von nur 3,5 Monaten führen kann, so die Berechnung der EBS.

Die Programmgebühr beträgt 8.000,- Euro zzgl. MwSt. inklusive Teilnehmerunterlagen, Verpflegung vor Ort sowie Prüfungsgebühren.

DDIM Mitglieder erhalten einen Rabatt von 10%!

Modul 1: 29./30. April 2016
 Modul 2: 02./03./04. Juni 2016
 Modul 3: 14./15./16. Juli 2016
 Modul 4: 09./10. September 2016
 Modul 5: 13./14. Oktober 2016
 Abschluss 4. November 2016

EBS Executive Education GmbH

Patricia Christen
 Tel: + 49 6723 - 8888 - 351

- 🔗 patricia.christen@ebs.edu
- 🔗 www.ebs-mmi.de
- 🔗 [Gesamtprogramm und Anmeldung](#)

3. Forum Interim Management in Prag am 08. März 2016

Alphamanagement hat zusammen mit seinem tschechischen Partner Vladimír Vetrovský ein Forum Interim Management in Prag organisiert. Vetrovský schätzt, dass in Tschechien und der Slowakei ca. 1.500 Interim Manager tätig sind. Interim Management ist in Tschechien und der Slowakei noch nicht so bekannt wie in Deutschland. Der Markt ist hier noch jung. Die Manager berichteten, dass viele Unternehmen noch nie etwas von Interim Management gehört haben.

Die Interim Manager müssen die tschechischen und slowakischen Unternehmer über Interim Management aufklären, damit diese Option in Erwägung gezogen wird. Das Forum war gut besucht. Fast alle Interim Manager hatten schon internationale Erfahrung gesammelt. Teilgenommen haben Interim Manager aus dem Bereich HR, IT, Finanzen, General Management mit Sanierungserfahrung und General Management mit Business Development Erfahrung.

Wir haben über Interim Management in Deutschland berichtet, wo gibt es die meisten Projekte und welche Gründe gibt es für die Projekte. Die Interim Manager berichteten über Ihre Cross Border Projekterfahrung mit deutschen Unternehmen.

Das Forum soll im nächsten Jahr wiederholt werden.



zertifiziert nach
ISO 9001:2008



Verband
Deutscher
Versicherungsmakler e.V.

AsseCon – wir verstehen was davon!



Versicherungsschutz fürs Management
und fürs Unternehmen.



Als unabhängiger Versicherungsmakler
beraten wir zu den wirklich wichtigen Risiken

- ▶ D&O
- ▶ Strafrechtsschutz
- ▶ Vertrauensschaden
- ▶ Betriebliche Altersversorgung

Unsere Konzepte machen
Ihren Versicherungs-
schutz besser.



Manfred Bock Thomas Bichl

Top Bedingungen – Niedrige Prämien
Ein Gespräch dazu lohnt!

AsseCon

Assekuranzmakler

Leopoldstraße 70, 80802 München

Telefon: 089 / 343 878

E-Mail: info@assecon.de

Freecall: 0800 / 277 3 266

Weitere Infos unter:

www.managerschutz.de

Interim Management 2016: TrendSetting oder TrendSitting?

Eine 357° Grad Betrachtung - Fokus Lebensmittelindustrie

Text: Thomas Schulz

Die Fragen

Wie werden Interim Lösungen zu erfolgreichen Lösungen? Was muss ich als Interim Manager tun, um Erfolg zu haben? Was unterscheidet einen Provider von einem Provider? Wächst der Interim Markt wirklich? Wem kann ich vertrauen, und wer denkt nur an sich? Der vorliegende Beitrag versucht sich in Denkanstößen. Möglichst umfassend und ehrlich, aber ohne Alleinvertretungsanspruch. Denn ein blinder Fleck wird immer bleiben, weil jede Betrachtungsweise durch Vorerfahrungen beeinflusst wird. Und die sind nie allumfassend.

Vor meiner Zeit als Marktteilnehmer im Interim Management war ich viele Jahre als Personalleiter in der Lebensmittelindustrie und als freiberuflicher Rechtsanwalt tätig. Insofern ist mein Blick auf die Dinge geprägt durch die Erfahrungswelt des Personalmanagers und durch die Bereicherung des Rollenwechsels. Ich sehe eine meiner Aufgaben als geschäftsführender Gesellschafter der Rau | Interim GmbH darin, als Assoziierter Provider im Verbund der DDIM einen zielführenden Beitrag zur Umsetzung erfolgreicher Interim Lösungen zu leisten. Hierbei fokussieren wir uns mit Rau | Interim allein auf die Lebensmittelindustrie.

Der Markt

Interimer stehen für den Wandel. Es wird von ihnen zu Recht erwartet, dass sie die Paradigmenwechsel erahnen, Ziele formulieren, Maßnahmen entwickeln und dauerhaften Mehrwert generieren. Indem sie als externe Lotsen für die schwierigen Hafeneinfahrten an Bord kommen und neben den festangestellten Kapitänen und 1. Offizieren die Schiffe der Unternehmen sicher zum Anlegepunkt geleiten. Klar. Authentisch. Glaubwürdig. Mit Haltung und Persönlichkeit.

Wo steht der Personalmarkt heute und wie ist der Bedarf für Interim Management wirklich?

Angebot und Nachfrage bestimmen die Märkte und aus Arbeitgebersicht sind wir längst von einem Angebots- in einen Nachfragemarkt gesegelt. Employer Branding, eine betriebliche Altersversorgung und der Betriebskindergarten sind nicht mehr die Kür, sondern unabänderliche Pflicht für die Arbeitgeber, um hier überhaupt noch bestehen zu können.

Liegt darin eine der großen Chancen für Interimer? Dass es nicht mehr genügend Fach- und Führungskräfte gibt, die sich wechselwillig neuen Herausforderungen in der Festanstellung stellen wollen und werden?

Die Kardinalgewänder der Macht verlieren weiter an Strahlkraft. Und zwar nicht nur für die „alten“ Fahrensmänner und –frauen. Auch für viele aus der nachtröpfelnden Generation Y hat sich das Wertekostüm der Arbeit tiefgreifend gewandelt.

40 % der Arbeitskräfte streben nach Projektarbeit, Ungebundenheit und Selbstwirksamkeit. Es geht um Sinnhaftigkeit, Selbstverwirklichung und Rahmenbedingungen. „Purpose“ statt „Purple“. Sinn statt alter Glaubenssätze. Spannung und Neues statt Macht und Politik.

Das Konzept von Geld und Status hat sich verändert und das urdeutsche Modell des „Feierabends“ verliert an Bedeutung, denn die Integration der Arbeit ins Leben tritt in den Vordergrund. Dementsprechend strebt nur noch ein Fünftel des Gen-Y-Typus' nach einer Führungsposition.

Was bedeutet das für die Unternehmen? Woher kommen die Führer von morgen? Liegt hier der Schlüssel für vermehrte Interim Lösungen? Sind weniger Top Guns verfügbar für die Festanstellung, weil mehr Top Guns auf eigene Rechnung in der Welt unterwegs sind? Veränderungen und Transformationen sind überall zu spüren und genau dies führt aus meiner Sicht zu exzellenten Chancen für exzellente Interimer.

Das Schiff

Kreative und gestalterische Freiräume für die Arbeitnehmer sind die Winde, die die Lastensegler der Unternehmen vorantreiben. Druck, Enge, Hierarchie, Kontrolle und Karrierepolitik lassen die Kähne in der Flaute dümpeln. Bleibt der Wind aus, werden die Matrosen zuweilen als Ruderklaven unter Deck geschickt. Die Unternehmen, die ihr Streben nach Offenheit, Kreativität, Gestaltungsspielraum und Augenhöhe in Richtung der Mitarbeiterschaft nur als „window dressing“ betreiben, werden perspektivisch kentern. Personalarbeit muss als dickes gelbes Post-It zentral auf jeder Seekarte in der Kapitänskabine kleben. Zwingend. Dafür braucht es Persönlichkeiten! Sind diese zur Zeit nicht an Bord, kann möglicherweise der neue Wind eines Interimers helfen.

Der Interim Manager kommt als Lotse an Bord und stellt seine Ressourcen und sein Know How zur Verfügung. Er führt das Schiff durch die Hafeneinfahrt, weil er es ist, der den Hafen am besten kennt. Weisungsfrei. Als Spezialist. Für genau diese Aufgabe. Er kennt das Revier und er steht für neuen Wind in der Flaute. Davon können nicht nur der Kapitän und sein erster Offizier profitieren, davon kann im Idealfall die ganze Mannschaft lernen. Best Practice, die Erfahrung von anderen und zugleich vergleichbaren Hafeneinfahrten, der ständig neue Umgang mit ständig neuen Situationen und ständig wechselnden Mannschaften sowie daraus abgeleitet die unbedingte Zielorientierung zeichnen seine Arbeit aus und machen seinen Wertbeitrag so besonders. In dem Moment, wo das Schiff sicher am Kai des Hafens festmacht, geht der Lotse wieder von Bord.

So werden Interim Lösungen zu guten Lösungen. Gepaart mit einem geschärften Profil des Interimers ist der Erfolg für alle unvermeidbar.

Die Lebensmittelindustrie

Beschäftigungsformen, Qualifikationen, Anforderungen, Kommunikationsformen und Spielregeln ändern sich natürlich auch in der Lebensmittelindustrie, die traditionell in Deutschland eher konservativ und zurückhaltend auftritt. Neue

Zeiten haben immer auch tiefsitzende Ängste im Gepäck. Und wir werden die Kapitäne ebenso brauchen wie die Mutigen, die in die Wanten steigen. Dabei wird die Zahl der erfolgreichen Interimer steigen, die ihre Reviere am besten kennen. Zum Nutzen aller an Bord.

Der inhabergeprägte Mittelstand aus dem Lebensmittelumfeld zuckt hier zuweilen noch zurück, weil der Inhaber nicht immer sofort seinen monetär langfristig messbaren und nachhaltigen Vorteil erkennt. Interim Management ist ihm manchmal zu teuer. Weil der Prozess nicht zu Ende gedacht wird und die Interimer und Provider es bisher nicht gut genug erklärt haben. Hier liegt noch Arbeit vor uns. Aber diesen Acker bearbeite ich zum Nutzen aller gern weiter erfolgreich. Und ja, der Markt wächst!

Rau | Interim

Die zum Teil extrem erfolgreichen Top-Guns im Interim Management der Lebensmittelindustrie verfügen alle über eigene, umfangreiche und sehr tragfähige Netzwerke, mit denen sie aus eigener Kraft gute Projekte generieren. Gerade die Erfolgreichen unter Ihnen haben zum Teil kaum mit Interim Management Providern zusammen gearbeitet. Sei es, weil sie von ihnen nicht ausreichend verstanden wurden, sei es, weil die Provider keine Aufträge für sie generieren konnten. In einigen unserer Projekte waren Interimer im Einsatz, die zuvor noch nie mit einem Provider zusammen gearbeitet haben. Insofern bestätigen unsere bisherigen Erfahrungen eindrucksvoll, dass der Markt unser Angebot positiv aufnimmt, und zwar sowohl auf Managerseite, wie auch auf Unternehmensseite.

Es sind die einfachen Dinge, die aus krummen Baumstämmen elegante Segelschönheiten formen. Zuhören beispielsweise ist eine der Schlüsselkompetenzen, die heutzutage positiver auffällt, weil sie seltener zu finden ist. Denn wer zuhören kann, denkt erst einmal nicht an sich. Und dies kann einen Provider von einem Provider unterscheiden, ebenso wie Branchenfokus, Werteorientierung, Haltung und Klarheit.

Die neuen Zeiten kommen. Es liegt an uns, wie wir Ihnen begegnen. Freudvoll oder

ängstlich, als Segler oder als Ruderklave. Die Dinge sind wie sie sind und es liegt an uns, wie wir sie erleben. Es liegt allein an uns, wie wir die Zukunft gestalten. Und bevor wir anderen vertrauen, müssen wir uns selbst vertrauen. Wer, wenn nicht „der Interimer“ ist dafür prädestiniert?

Was wird Seneca zugeschrieben? „Wer etwas will, findet Wege. Wer etwas nicht will, findet Gründe.“ Ich sage: „Es liegt an uns zu sehen, was ist. Um dann zu gestalten, was sein wird.“ Denn erfolgreiches Interim Management 2016 heißt TrendSetting, nicht TrendSitting!!



Thomas Schulz ist geschäftsführender Gesellschafter der Rau Interim GmbH, er ist seit 15 Jahren als Personalmanager, Trainer und Rechtsanwalt tätig, davon 10 Jahre in der Bayerischen Milchindustrie. Rau | Interim ist assoziierter Provider der DDIM.



Thomas Schulz

Rau Interim GmbH

Richmodstraße 6
50667 Köln
Tel.: 0221 / 920 42-730

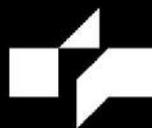
Ab 01.05.2016

Lindenstraße 14
50674 Köln
Tel.: 0221 / 924 28-180

✉ email@rau-interim.de

🌐 www.rau-interim.de

MOVEPROJECT
SUPPORT ON DEMAND



Sie kümmern sich um Ihr Mandat. Wir halten Ihnen den Rücken frei.

Kurzfristig, kompetent und verlässlich bieten wir „Support on Demand“ vom Konzept bis zur operativen Umsetzung:

- Ad-hoc Recherchen, Markt-/Wettbewerbsanalysen, Mitarbeiterbefragungen
- Marketing & Kommunikation, Public Relations, Kundenmagazine, Broschüren
- Veranstaltungsorganisation, Kundenevents, Roadshows, Messen
- Internet, Intranet, Social Media

MoveProject – Support on Demand GmbH
Malte Borchardt
Antwerpener Str. 14 | 50672 Köln
0221 / 71 66 66-17
info@moveproject.de | www.moveproject.de

Assoziierter Partner



DACHGESELLSCHAFT DEUTSCHES
INTERIM MANAGEMENT E.V.



Interim CFO als Beschleuniger Zeit ist Geld – und in der Sanierung knapp

Eine Unternehmenssanierung setzt fähiges und zeitlich verfügbares Management voraus. Ein Interim Chief Financial Officer bietet beides und verkürzt die Umsetzungsdauer.

Text: [Andreas Lau](#)

Als häufigste unmittelbare Auslöser von Unternehmenskrisen und damit als „Klassiker“ eines Sanierungskonzeptes benannte eine Studie der Euler Hermes Kreditversicherungs-AG fehlendes Controlling (79 %), Finanzierungslücken (76 %) sowie unzureichendes Debitorenmanagement (64 %).

Ist das Vorgehen im Kontext eines Turnarounds auch ein typischer Klassiker?

Das hängt ganz vom vorhandenen Management eines Unternehmens ab. Es hilft das beste Restrukturierungskonzept mit den vortrefflichsten Maßnahmen nichts, wenn nicht auch die Managementfrage für die Umsetzung des Konzepts beurteilt und gelöst ist.

Das klassische Vorgehen im Sanierungsfall

Klassisch beinhaltet ein Turnaround das Erstellen eines Sanierungskonzeptes

und die sich daran anschließende Umsetzung der Maßnahmen um die Krise zu beseitigen.



Die Kontrolle über das krisengeschüttelte Unternehmen zurückzugewinnen und das Überleben zu sichern, ist das wichtigste Ziel der ersten Sanierungsphase. Dazu wird die Liquidität gesichert und ein überzeugender Sanierungsplan zur Intakthaltung des Kerngeschäfts entwickelt und mit den wichtigsten Stakeholdern abgestimmt (Gesellschafter, Banken, Mitarbeitervertretung u.a.).

Ziel der zweiten Phase ist die zügige und nachhaltige Umsetzung der Sanierungsmaßnahmen.

Das klassische Vorgehensmodell mit einer klaren Trennung beider Phasen:

... vermeidet durch tiefgehende Gründ-

lichkeit „Schnellschüsse“, die das Risiko bergen, den Krisenherd nicht eindeutig zu erfassen. Im Affekt gefällte Entscheidungen müssen die Verantwortlichen häufig revidieren und lösen damit zeitliche Verzögerungen und Zusatzaufwand aus.

... bietet eine fundierte Analyse, die die Gesellschafter und andere Stakeholder einfacher von der Notwendigkeit einschneidender Maßnahmen überzeugt.

Als nachteilig erweist sich das rein klassische Vorgehen bei einem schwachen Unternehmensmanagement:

- **Punktuelle Managementschwäche:** Kernkompetenzen bei vorhandenen Managern, aber für die Maßnahmenumsetzung keine Zeitressourcen oder kein fachliches Know-how
- **Generelle Managementschwäche:** Allgemein fehlendes Know-how, erfolgter Vertrauensverlust (z. B. durch Falschprognosen, Betrug) oder Kooperationsresistenz

In diesen Fällen erfolgt das Umsetzen eindeutiger Sofortmaßnahmen während der Primärphase nicht mit der notwendigen Schnelligkeit und Konsequenz. Und ist das Vertrauen bei Gesellschaftern und Banken zu Projektbeginn schon verloren, ist eine unmittelbare Absicherung auf Managementebene erforderlich, um nicht die ganze Sanierung zu gefährden.

Ein dann erst spät – nach fertigem Sanierungskonzept – gesuchter Interim Manager kann die Umsetzung zwar sicherstellen, den Zeitverzug des dadurch entstandenen „Schadens“ aber auch nicht mehr wettmachen.

Parallelität der Sanierungsphasen

Eine sehr prekäre Krisensituation, in der jede Minute zählt, eine temporäre Überlast des Managements oder nicht geeignetes Management erfordern ein teilweises Parallelisieren der Phasen, um die Sanierungsarbeiten effizienter zu gestalten und früher von positiven Ergebnis- und Liquiditätswirkungen zu profitieren.

Ein CFO Interim Manager ist zusätzlich hilfreich – das Unternehmen sollte ihn bereits in der Konzeptphase direkt in das Sanierungsteam einbinden. Der Interim Manager übernimmt die kaufmännische Führung, überwacht alle Geldschleusen des Unternehmens und erhöht so frühzeitig den finanziellen und operativen Handlungsspielraum in der Krise – unabhängig von der genauen Ausgestaltung des fertigen Sanierungskonzepts in einigen Wochen.

Ferner ist es von großer Wichtigkeit, maßgeschneiderte Instrumente zur Steuerung von Liquidität und Ergebnis im Sanierungsprozess zu integrieren. Das parallele Durchführen von Analyse / Konzept und Herstellen operativer Absicherung ist damit der Schlüssel zum Zeitgewinn in der Krise. Auch notwendige Organisationsanpassungen und die Beseitigung bestimmter Schwachstellen kann das Unternehmen so bereits frühzeitig während der Konzepterstellung starten.

In der dann folgenden Umsetzungsphase leitet der Interim Manager die Durchsetzung des Sanierungsplans. Durch die effektive Kombination aus vorhandenem

Managementpersonal und Interim Manager erhöhen sich Geschwindigkeit und Schlagkraft ebenso maßgeblich.



Das parallele Sanierungsvorgehen praktizierte ein Interim Manager von HANSE Interim beispielsweise bei einem Kfz-Zulieferunternehmen mit einem Jahresumsatz von 60 Millionen Euro.

Der seit Jahrzehnten etablierte Zulieferer passte sich in der Vergangenheit nicht konsequent an Markt- und Wettbewerbsentwicklungen an und baute darüber hinaus in vielen Bereichen zu hohe Personalkosten auf. Teile des Managements hatten Vertrauen beim Hauptgesellschafter verspielt. Die monatlichen Verluste erreichten 40.000 bis 70.000 Euro. Der zusätzliche Verlust einer Linie bei einem Warenkreditversicherer bedeutete für die finanzierenden Banken eine drohende Mehr-Inanspruchnahme in Millionenhöhe – die Aufnahme dieses Finanzierungsbedarfs für neu entstehende Forderungen kam ohne ein Sanierungsgutachten und ein stark erweitertes Vertrauen in die Geschäftsführung nicht in Betracht. Ein HANSE Consulting-Restrukturierungsteam wurde kurzfristig mit der Prüfung der Sanierungsfähigkeit unter gleichzeitigem Einsatz eines HANSE Interim Managers beauftragt.

Die primären Aufgaben des CFO Interim Managers bestanden im Aufbau eines wöchentlichen Reportings und der Steuerung der Zahlungseingänge aus Forderungen auf Konten einer separierten Zusatzlinie.

Das parallel erstellte Sanierungskonzept enthielt als wesentliche „Big Points“ der Sanierungsmaßnahmen:

- Schließung nicht rentabler Standorte
- Konzentration ausschließlich auf ertragsstarke Produkte, Abbau von Verlustbringern auf Produkt- und Kundenebene
- Selektive Preiserhöhungen
- Teilweise Neuverhandlungen von Lieferantenverträgen
- Neuausrichten der Vertriebsorganisation im Innen- und Außendienst

- Neubesetzung der Vertriebsleitung
- Outsourcing der Logistik
- Personaleinsparungen in der Verwaltung

Durch das frühzeitige Einbinden des Interim Managers in das Sanierungscontrolling und die parallele Maßnahmenumsetzung gelang es, die Sanierung drei Monate früher abzuschließen – damit konnte der Zulieferer rund 300.000 Euro an Verlusten vermeiden und zusätzlich die erforderliche Vertrauensbasis bei den Kreditinstituten für Zusatzlinien schaffen.

FAZIT

Bei einem schwierigen Turnaround bewirken eine Parallelität der Sanierungsphasen und ein möglichst früh eingesetzter Interim Manager immer noch keine Wunder, aber der Interim Manager kann mit Know-how, Erfahrung und Objektivität den Sanierungsprozess an den verschiedensten Ecken beschleunigen und die Umsetzungsdauer damit entscheidend verkürzen.

Andreas Lau ist seit 1998 im Unternehmen und seit 2002 Partner der HANSE Consulting Gruppe und Geschäftsführer der HANSE Interim Management GmbH (Assoziierter Provider der DDIM). Als CRO wie als Betreuer vieler Interim Manager-Projekte ist er routiniert. Ausgebildet ist Andreas Lau als Industriekaufmann, Diplomkaufmann sowie als MBA (USA).



Andreas Lau

HANSE Interim Management GmbH

Fischertwiete 2 – Chilehaus A
20095 Hamburg
Tel.: +49 (0)40 - 32 32 60-0

- ➔ info@hanse-interimmanagement.de
- ➔ www.hanse-interimmanagement.de

HANSE Interim
TOP MANAGEMENT AUF ZEIT



M&A: Von der Hochzeit zur glücklichen Ehe

Text: Steffen Wuth

Erinnern Sie sich noch? Als Sie Ihre Ehefrau, Ihren Ehemann kennen gelernt haben, haben Sie sich die Kontoauszüge und Steuererklärung zeigen lassen? Wohl nicht. Vielmehr werden Sie viel Zeit investiert haben, um herauszufinden, ob Ihre Art, Dinge anzugehen, und Ihre Werte übereinstimmen, ob Ihnen die gleichen Dinge wichtig sind, ob Sie zueinander passen. Auch in Unternehmen reicht es nicht, dass die Top-Manager als Partner miteinander harmonieren. Wie in einer guten Patchworkfamilie müssen sich zudem die anderen Familienmitglieder verstehen und miteinander leben können. Und weil Ehepartner eher auf diese Dinge achten als Firmen, halten immer noch mehr Ehen als M&A-Transaktionen.

Dennoch ist der M&A-Trend ungebrochen: Den seit der Studie von Mandelker 1974 wiederholt empirisch belegten Misserfolgsquoten bei Übernahmen von über 50 Prozent zu trotz - 2015 war weltweit das Jahr der Übernahmen. Mit einem geschätzten Volumen von mehr als 5 Billionen

US-Dollar wurde der alte Rekord von 4,6 Billionen US-Dollar aus dem Jahr 2007 übertroffen. Etwa 26.000 Transaktionen wurden getätigt, die Mehrheit in den Sektoren Pharmazie und Healthcare sowie Technologie und Energie.

Baker&McKenzie erwarten weiterhin rege Transaktionstätigkeiten. Für den deutschen Markt gehen sie von einer Zunahme um 43 Milliarden US-Dollar in 2017 aus, ein Plus von 56 Prozent gegenüber 2014. Billiges Geld, viel verfügbares Geld, kaum attraktive Anlagemöglichkeiten und geringe Aussichten auf organisches Wachstum sind der Treibstoff für den M&A-Markt.

Anders als in der Vergangenheit suchen jedoch nicht nur CEOs nach Wegen, die Transaktion erfolgreich zu machen, vermehrt mischen sich auch die Investoren ein. Denn es gibt durchaus Beispiele für erfolgreiche Transaktionen: Von Unternehmen, die immer wieder andere Firmen kaufen und integrieren, wie zum Beispiel Heinz, Unilever oder Electrolux.

Was machen die wenigen Erfolgreichen anders als der große Rest?

Der Unterschied liegt vor allem in drei Feldern.

- Die Erfolgreichen führen die due diligence nicht nur in den Bereichen Financial, Tax und Legal durch, sondern auch in den Bereichen Human Resources und Unternehmenskultur.
- Für diese Unternehmen ist die Transaktion erst mit einer erfolgreichen Post Merger Integration (PMI) abgeschlossen.
- Das Team der Pre-Deal-Phase bleibt auch für die PMI zuständig. Erfolgreiche Firmen nutzen für die Transaktion das Wissen und die Erfahrung von Spezialisten aus der Pre-Deal-Phase für die Integration. Unternehmen, die häufig M&A-Transaktionen durchführen, leisten sich hierfür eigene Abteilungen mit Fachleuten aus den einzelnen Fachbereichen. Andere kaufen sie sich fallbezogen ein.

Bei Transaktionen sind due diligences in den Bereichen Finance, Tax und Legal schon seit vielen Jahren Standard. An den (Miss)Erfolgsquoten ändert das nichts. Die Untersuchung der Bereiche

gehört zum kleinen Einmaleins, ohne sie geht es nicht. Entscheidend für den Erfolg ist vielmehr die Integration des Top-Managements, der Führungskräfte, der Mitarbeiter mit Schlüsselqualifikationen oder besonderen Fachkenntnissen sowie der Managementstile, der Art zu arbeiten und Entscheidungen zu treffen.

Unternehmen, die ihre Erfolge wiederholen, haben für diese Analysen Spezialisten mit Erfahrung in M&A-Deals und der PMI. Sie kommen vor allem aus dem Bereich HR, aber auch aus anderen, für das Ziel der Transaktion wichtigen Bereichen. In einem Fall beabsichtigte der Käufer, die F&E-Fähigkeiten des Zielunternehmens zu nutzen und einen neuen Vertriebsweg in einem angrenzenden Markt zu eröffnen. Die Integration wurde deshalb mit drei Kernteams aus F&E, Vertrieb und Zentralfunktionen geplant. Im Ergebnis konnten die Umsätze um mehr als 10 Prozent gesteigert werden. Unabhängig vom Unternehmen oder der Branche spielen auf M&A-Transaktionen fokussierte HR-Spezialisten eine entscheidende Rolle. Sie durchleuchten zum einen Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen, HR-Richtlinien und Vergütungsstrukturen. Zum anderen vergleichen sie die Führungsstile, das Know-How, die Managementfähigkeiten sowie die Art zu arbeiten und Entscheidungen zu treffen. Es empfiehlt sich, solche weichen Faktoren bereits in einer frühen Phase zwischen den beteiligten Unternehmen zu diskutieren und zu untersuchen. Prominente Beispiele wie Daimler-Chrysler, Nokia-Siemens Networks, DeTeSystemdebus Systemhaus zeigen, dass Übernahmen an der mangelnden Integration dieser Faktoren gescheitert sind.

Im M&A-Prozess begleiten die Spezialisten die Transaktion durchgängig von den frühen Anfängen bis zum Abschluss der PMI. Sie verlassen das Schiff nicht nach dem Signing oder Closing, sondern unterstützen Führungskräfte und Mitarbeiter, bis die definierten Ziele erreicht sind. Sie machen ihre Arbeit nicht neben dem Tagesgeschäft in ihrem jeweiligen Bereich, vielmehr sind sie ausschließlich auf die Transaktion und deren Erfolg fokussiert. Zugleich sind sie keine Satel-

liten, die völlig losgelöst von den eigentlichen Fachbereichen ihre Arbeit verrichten.

Die Spezialisten arbeiten mit den Fachbereichen zusammen, die nach Abschluss der Integration den operativen Betrieb verantworten. Dadurch werden zwei Dinge gewährleistet:

- Es findet ein Know-How-Transfer in die Fachbereiche statt.
- Die Fachbereiche können bei der Integration ihre Erfahrungen und Kenntnisse einbringen. Gute Spezialisten nehmen solche Anregungen von Mitarbeitern und Führungskräften auf und lassen sie in die Integrationsstrategie einfließen.

Wesentlich für eine erfolgreiche Integration ist auch die Kommunikation mit den unterschiedlichen Stakeholdern. Das Top-Management, allen voran CEOs und CFOs, verkaufen den Deal gerne öffentlichkeitswirksam mit Blick auf die Shareholder und Finanzmärkte. Dabei wird häufig von den zu hebenden Synergien gesprochen. Ihnen hören zugleich Mitarbeiter und Führungskräfte, Lieferanten, Kunden und Politiker zu. Was in den Ohren der Shareholder gut klingt, löst bei den anderen Beteiligten oft Ängste und Sorgen aus: Was wird aus den Arbeitsplätzen? Bin ich als Lieferant künftig noch gelistet und zu welchen Konditionen? Die Firma und das Management profitieren von dem Deal – und ich? Um solchen Fragen zu begegnen, haben die erfolgreichen Unternehmen eine Kommunikationsstrategie. Sie reden mit allen beteiligten Gruppen. Sie überlassen es nicht dem Flurfunk oder der Gerüchteküche, welche Botschaften gesendet werden.

Kommunikationsspezialisten übersetzen dafür die Botschaften des Top-Managements in eine für die jeweilige Zielgruppe verständliche Sprache und unterstützen die Führungskräfte im Dialog mit den Mitarbeitern. Sie richten Kommunikationskanäle ein, über die die Beteiligten Fragen stellen und sich äußern können. Die Verantwortlichen wiederum setzen sich mit den Rückmeldungen auseinander. Sie nutzen sie, um ihre Integrationsstrategie und ihre Informationspolitik anzupassen. So werden aus Zuschauern

Beteiligte mit der Chance, die Umsetzung der Transaktion mit zu gestalten.

Das Top-Management und zunehmend auch Investoren lassen sich kontinuierlich über die Reaktionen und Fragen der Stakeholder informieren. Sie lassen sich zudem regelmäßig über die Fortschritte bei der Integration berichten. So können sie eingreifen, wenn etwas hakt, und die Chancen für eine erfolgreiche Transaktion deutlich erhöhen. Oder besser gesagt: Die Chance darauf, nach der Hochzeit eine glückliche Ehe zu führen.

Steffen Wuth (DDIM-Mitglied) ist HR-Spezialist für M&A und Restrukturierung. Er hat viele Transaktionen in Deutschland und Europa durch alle Phasen begleitet. Er war Personalleiter in verschiedenen Unternehmen und hat Expertise in allen Bereichen des Personalmanagements. Zu seinem Team gehören auch Kommunikationsspezialisten.



Steffen Wuth
Hohlweg 8
65396 Walluf

Tel.: +49 171 3106793

✉ steffen.wuth@kairos-interim.eu
 🌐 www.kairos-interim.eu



Kairos Interim Management
Steffen Wuth



Die Verknüpfung von betrieblicher und strategischer Geschäftsplanung: Sales & Operations Planning

Text: Joachim Kürten

Der Sales & Operations Planning (S&OP) Ansatz ist ein kontinuierlicher integrierter Geschäftsmanagement-Prozess, der der Geschäftsführung ständigen Überblick über alle Funktionen der Organisation und zugleich ihre koordinierte Steuerung ermöglicht. Zielsetzung des S&OP ist es, die unternehmensweite Absatz- Lager- und Produktionsplanung, somit den Bedarf (Demand) und die Warenverfügbarkeit (Supply) zu harmonisieren.

Im immer häufiger genutzten S&OP-Modell mit integrierter Business-Planung sind Finanzen und Controlling involviert. Zudem existiert ein zentraler Plan und eine zentrale Steuerung zur Sicherstellung der Geschäftsplanung und Ergebnissicherheit.

Die wesentliche Voraussetzung für einen erfolgreichen S&OP Prozess ist eine konsequente Bedarfsplanung. Das Marketing ist deshalb im höchsten Maße vorbereitend involviert, wobei die finale Bedarfsermittlung von Vertrieb und Marketing gemeinsam durchgeführt wird. Maßgeblich sind hierfür aktuelle Marktanteile, die Marktanteilsziele, aktuelle Markt-Trends, Kunden-Inputs und idealerweise die Verbrauchs-/Abverkaufs Zahlen der Kunden. Der Bedarf wird losgelöst von Budget- und Finanzkennzahlen ermittelt und dokumentiert den tatsächlichen Bedarf.

Im monatlichen S&OP-Prozess findet unter Beteiligung von Vertrieb, Marketing, Supply Chain, Logistik, Produktion, Einkauf, Controlling und Finanzen ein Abgleich in Form fixer Besprechungen statt, um basierend auf der Bedarfsprognose zu einem abgestimmten Produktions- und Lieferplan zu gelangen. Kontinuierliche Verbesserungen des S&OP-Prozesses sind Bestandteil dieser strukturierten Meetings. Basierend auf der Bedarfsplanung, des Vertrieb-/Finanzbudgets und der Supply Chain-Verfügbarkeiten wird ein integrierter Unternehmensplan für die kommenden Monate erstellt. Dieser laufend aktualisierte Plan wird der Unternehmensführung monatlich in einem Executive Review vorgestellt.

Ein solchermaßen klar definierter und von der Geschäftsführung geförderter S&OP-Prozess, verbunden mit eindeutig formulierten Unternehmenszielen, trägt bedeutend zur Wertschöpfung, kontinuierlicher Effizienzsteigerung der Geschäftsprozesse und einem nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg bei.

Ein fachlich versierter, führungserfahrener und politisch ungebundener Interim Manager hat die allerbesten Voraussetzungen mit allen Interessenvertretern die gemeinsamen Erwartungen an das S&OP zu erarbeiten, Ziele zu definieren und einen integrierten Prozess zu fixieren, den er dann effizient und zielorientiert im Unternehmen implementiert.

Joachim Kürten führt seit über 25 Jahren internationale Hersteller und Handels-Unternehmungen und deren Projekte zum Erfolg. Seine Kernkompetenzen hat er in der Professionalisierung und der Internationalisierung von Vertrieb, Marketing & Operations, in der Restrukturierung und der Prozessoptimierung. Exzellente B2B und B2C Branchenexpertise im Handel, Retail und e-Commerce, in der Informations-, Kommunikations- und Unterhaltungselektronik. Als Interim Manager ist er DDIM-Mitglied und Partner der taskforce AG.



Joachim Kürten

Kürten Interim Management

Im Schäferkamp 1

59494 Soest

Tel.: +49 (0)171 - 3 66 60 61

➔ JK@Kuerten.me



DDIM: ‚Future proof‘ für Interim Management in Deutschland

**Text: Em. Prof. Dr. Ing.
Jacques Reijniers MBA**

Am 13. und 14. November 2015 fand der DDIM Kongress 2015 mit dem Titel ‚Get ready for the future‘ in Düsseldorf statt. Auf Einladung des Vorstandes konnte ich während des festlichen Netzwerkabends ein „Grußwort aus Holland“ sprechen. Zu meiner Freude wurde ich als ‚Vater des EBS Interim Executives Programme‘ angekündigt. An dieser Stelle möchte ich Aspekte meines Grußwortes begründen.

In den Niederlanden steigt die Zahl freiberuflicher Manager weiterhin deutlich an. Auch die Handelskammer spürt diese Bewegung. Dafür gibt es viele Gründe. Es stellt sich jedoch die Frage, ob es „Manager auf Zeit“ oder „professionelle Interim Manager“ sind. Aus meiner Sicht ist das eine wichtige Frage, insbesondere für die Auftraggeber, weil sie mithilfe des Interim Managers i.d.R. ein strategisches Problem lösen müssen. Im Interim Management ist es klar, dass persönliche Professionalität eine Grundbedingung ist. Interim Management ist mehr als Management. Es ist die Zu-

sammenführung des (operativen) Managements, des Analysierens und Beraters sowie des Transformierens durch eine geeignete Persönlichkeit. In Deutschland und anderen Ländern ist diese Grundbedingung ähnlich.

Die größte Herausforderung für den Auftraggeber liegt darin, einen Entscheidungsprozess aufzusetzen, in dem sich diese notwendigen Grundbedingungen schon von Anfang an wiederfinden, verstanden und akzeptiert werden. Allerdings wird in der niederländischen Presse zum Thema Interim Management oft negativ berichtet: Häufigster Kritikpunkt ist die Höhe des Honorars. Von der Einkaufseite spürt man einen hohen Honorardruck. Von Auftraggeberseite wird hingegen zu wenig Augenmerk auf den Mehrwert des Interim Managers und die dadurch zu erwartenden Ergebnisse gelegt; Zu viel Kostenorientierung anstatt Erfolgsorientierung! Die Folgen sind oft in der Praxis zu spüren, dann ist es i.d.R. zu spät.

Die genannte Herausforderung ist in den Niederlanden einer der Gründe, warum der Dachverband Interim

Manager NVIM 2015 in den Management Dachverband NIVE integriert worden ist. Hier sind auch Geschäftsführer und Unternehmen Mitglied.

Vor 10 Jahren war der niederländische Interim Management Markt international ‚Benchmark‘ hinsichtlich Professionalisierung, Profilierung und Positionierung. Heute ist Deutschland zum Vorbild für die Niederlande geworden. Die Vorstandsvorsitzende der DDIM, Dr. Marei Strack und ihr Team haben in den letzten Jahren eine besondere Leistung geschafft. Auf Basis meiner Erfahrungen in den verschiedenen europäischen Ländern kann ich dazu nur gratulieren. Die DDIM ist mit ihrem Weg ‚Ready for the future‘. Dies gilt auch und insbesondere für den Einsatz und Beitrag zu dem Gesetzentwurf zum Thema Scheinselbstständigkeit, eine der wohl wichtigsten Aktivitäten für die Zukunft des Interim Managements in Deutschland.

Persönlich sehe ich auch die weitergehende Professionalisierung durch das EBS Interim Executive Programme, dessen 12. Jahrgang jetzt im April erneut startet.

Viele Alumni des Interim Executives Programme - Interim Executives (EBS) - sind Mitglieder der DDIM. Die EBS ist stolz darauf, dass sie das Interim Management mit ihrem akademischen Hintergrund bei der notwendigen weitergehenden Professionalisierung unterstützen kann.

Soll oder muss jeder Interim Manager an einem solchen Weiterbildungsprogramm teilnehmen? Diese Frage muss jeder Interim Manager für sich selbst beantworten. Aber ich bin auf Grund meiner eigenen, auch europäischen, Erfahrungen davon überzeugt, dass Weiterbildung in einer sich dynamisch entwickelnden Marktsituation immer notwendiger wird: Der Bedarf und damit die Ausgangsbedingungen auf Kundenseite ändern sich ständig. Weil Interim Management immer mehr als Führungskonzept akzeptiert worden ist, gehört auch eine akademische Ausbildung dazu, um das Vertrauen im Markt zu vergrößern - auch und insbesondere auf der Kundenseite! Ähnliche Erfah-

ungen werden auch in anderen, schon länger existierenden Berufsfeldern gemacht.

Eine neue EBS-Studie zeigte zudem, dass die akademische Weiterbildung im Interim Executives Programme zu einem höheren Einkommen und einer höheren Auslastung des Interim Managers führt.

Die DDIM ist in vielen Bereichen für die Interim Manager aktiv, damit aber auch für die Auftraggeberseite. Am Ende geht es meiner Ansicht nach darum, dass sich Unternehmen mithilfe professioneller Manager ständig weiter entwickeln können. Das Interim Management wird immer mehr zu einem geeigneten Managementkonzept in einer Umwelt, in der Transformation schneller und erfolgreicher in kurzer Zeit realisiert werden muss. Ein Dachverband ist dazu notwendig und sorgt dafür, dass die Mitglieder ‚... ready for the future‘ sind. Für diese Aufgabe wünsche ich viel Erfolg!

Ehm. Prof. Dr. Ing. J.J.A.M. (Jacques) Reijniers MBA (1951) ist Geschäftsführer der Apollo Consultancy und u.a. Wissenschaftlicher Leiter des Interim Executives Programme der EBS. Er war Professor für Einkaufsmanagement an der Nyenrode Business Universität in Breukelen (NL). Er hat mehr als 40 Jahre Erfahrung in der Industrie, Beratung und im Interim Management und ist u.a. Autor des Standardwerkes „Interim Management: a true profession“.



➔ bv@jacques-reijniers.com

SAVE THE DATE

DDIM.kongress // 2016

04. / 05. November 2016 in Düsseldorf

Unser Mittelstand.

Gut gerüstet - für das was da kommt?

Wie Interim Management zur Bewältigung aktueller Herausforderungen des deutschen Mittelstands beiträgt.



[Link zum Nachbericht 2015](#)



Die faktische Geschäftsführung: Risiken und Gefahren für Interim Manager

Text: Ralph Geiger, Dr. Stefan Krüger

I. Einleitung

Juristische Personen können im Rechtsverkehr nicht eigenständig handeln, sondern müssen sich durch einen organschaftlichen Vertreter vertreten lassen. Diese Vertretung übernimmt nach § 35 Abs. 1 S. 1 GmbHG regelmäßig der Geschäftsführer. Was sind jedoch die Folgen, wenn es an einer eigentlich erforderlichen Bestellung fehlt, der Interim Manager im Rechtsverkehr aber wie ein Geschäftsführer aufgetreten ist und entsprechende Geschäfte für die juristische Person getätigt hat? In diesem Fall liegt eine faktische Geschäftsführung vor, auf welche im Folgenden näher eingegangen werden soll.

II. Faktische Geschäftsführung

Zusammenfassend kann man festhalten, dass eine faktische Geschäftsführung dann vorliegt, wenn eine natürliche Person mit Wissen der Gesellschafter - aber ohne formell zum Geschäftsführer bestellt zu sein - tatsächlich Geschäftsführungsaufgaben wahrnimmt.

Allerdings besteht bezüglich der genauen Kriterien, wann eine faktische Geschäftsführung denn tatsächlich vorliegt, beträchtliche Rechtsunsicherheit. Ob jemand „wie“ ein Geschäftsführer auftritt, kann grundsätzlich nicht mithilfe rechtlicher Maßstäbe bewertet werden, denn das gesetzliche Organisationsmodell der GmbH sieht beispielsweise bis auf wenige Ausnahmen keine zwingende Aufgabenzuweisung an den Geschäftsführer vor.

Auch außerhalb des GmbH-Rechts gibt es kein gesetzlich definiertes Berufsbild eines Geschäftsführers bzw. Managers, an dem man sich orientieren könnte. Daher ist es notwendig, dass man sich wirtschaftlicher Kriterien bedient, um die funktionale Vergleichbarkeit des faktischen mit einem bestellten Geschäftsführer zu begründen. Maßgebend ist demnach zum einen, ob und welche „Führungsaufgaben“ der faktische Geschäftsführer wahrgenommen hat, zum anderen aber auch das Ausmaß und die Intensität der von ihm übernommenen Unternehmensführung.

Fraglich ist somit zunächst, welche "Führungsaufgaben" der faktische Geschäftsführer wahrgenommen haben muss.

Eine faktische Geschäftsführung soll nicht bereits dann vorliegen, wenn der Gesellschafter Grundzüge der Unternehmenspolitik (mit-)bestimmt, Sanierungskonzepte (mit-)beschließt oder über ungewöhnliche oder außergewöhnliche Unternehmensmaßnahmen (mit-)entscheidet.

Diese Aufgaben sind zwar wirtschaftlich betrachtet originäre Führungs- bzw. Managementaufgaben.

Sie obliegen rechtlich gesehen aber primär der Gesellschafterversammlung. Bei dem Aufgabenbereich, den der faktische Geschäftsführer folglich an sich ziehen muss, um „wie“ ein Geschäftsführer zu agieren, handelt es sich um solche, die dem Gesetz nach dem Geschäftsführer originär zugewiesen sind. Dies sind die ausdrücklich dem Geschäftsführer zugewiesenen Einzelpflichten sowie im Wesentlichen der Bereich der sogenannten „laufenden“ Geschäftsführung.

Eine weitere zwingende Voraussetzung für das Vorliegen einer faktischen Geschäftsführung ist zudem ein Handeln des faktischen Geschäftsführers im Außenverhältnis.

Welche Intensität die „faktische“ Geschäftsführung aufweisen muss, ist rechtlich nicht abschließend geklärt. Für die Bewertung kommen nach Ansicht des BayObLG (NJW 1997, 1936) acht Kriterien in Betracht, wobei mindestens sechs vorliegen müssen:

- Bestimmung der Unternehmenspolitik,
- Unternehmensorganisation,
- Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern,
- Gestaltung der Geschäftsbeziehungen zu Vertragspartnern,
- Verhandlung mit Kreditgebern,
- Entscheidung in Steuerangelegenheiten,
- Steuerung der Buchhaltung,
- Gehaltshöhe.

Selbst bei Vorliegen von sechs Kriterien kann es aber sein, dass der Handelnde nicht als „der Boss“ (so der BGH) angesehen werden kann.

Die Annahme eines faktischen Geschäftsführers setzt jedenfalls nicht voraus, dass dieser den ggfs. vorhandenen, ordnungsgemäß bestellten Geschäftsführer vollständig verdrängt. Ist ein weiterer Geschäftsführer formal wirksam bestellt, muss der Interim Manager im Verhältnis zu ihm indes entweder eine überragende Stellung oder doch zumindest ein deutliches Übergewicht aufweisen, um als faktischer Geschäftsführer angesehen zu werden.

III. Risiken

Welche Risiken und Gefahren ergeben sich für einen Interim Manager, wenn er als faktischer Geschäftsführer einzuordnen ist?

In diesem Fall treffen den als faktischen Geschäftsführer auftretenden Interim Manager zum einen die gleichen (Haftungs-)Pflichten wie einen ordnungsgemäß bestellten Geschäftsführer, ferner hat er aber auch etwaige strafrechtlichen Folgen, wie zum Beispiel nach § 283 StGB (Bankrott) zu tragen, die ein Gesetz an eine entsprechende Pflichtverletzung durch den Geschäftsführer knüpft.

Des Weiteren unterliegt er der Verantwortlichkeit des § 43 Abs. 2 GmbHG und haftet demnach der Gesellschaft solidarisch für den durch ihn verursachten Schaden, zusätzlich kann er sich auch einer Haftung aus einem Steuerschuldverhältnis nach § 69 AO nicht entziehen.

Der Betreffende ist zudem gemäß § 64 Satz 1, 3 GmbHG auch zum Ersatz von Zahlungen verpflichtet, die nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft oder nach Feststellung ihrer Überschuldung geleistet werden. Hieran anschließend kann sich der Betreffende ebenso bei Falschangaben oder beim Unterlassen des Stellens eines erforderlichen Insolvenzantrags strafbar machen.

Dr. Stefan Krüger ist Partner der Mütze Korsch Rechtsanwalts-gesellschaft mbH (Assoziierter Partner der DDIM) in Köln und Düsseldorf. Schwerpunkt seiner Tätigkeit sind die Sanierungsberatung, Insolvenz-, Gesellschafts- und Finanzierungsrecht, insbesondere Factoring, Leasing und Arbeitsrecht.

Rechtsanwalt **Ralph Geiger** ist Partner der Mütze Korsch Rechtsanwalts-gesellschaft mbH in Düsseldorf. Er ist in den Bereichen Gesellschaftsrecht und M&A tätig. Schwerpunkte sind u.a. Restrukturierungen und Sanierungen sowie Fragen der Corporate Governance und der gesellschaftsrechtlichen Compliance.



Dr. Stefan Krüger



Ralph Geiger

Mütze Korsch
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Trinkausstraße 7 | 40213 Düsseldorf
Tel.: +49 (0)211 - 88 29 29

- ➔ krueger@mkg.com
- ➔ geiger@mkg.com
- ➔ www.mkg.com



SAVE THE DATE

DDIM.kongress // 2016

04. / 05. November 2016 in Düsseldorf

Unser Mittelstand.

Gut gerüstet - für das was da kommt?

Wie Interim Management zur Bewältigung aktueller Herausforderungen des deutschen Mittelstands beiträgt.



Seminar: Unternehmenskauf und -verkauf

**Seminar der Mütze Korsch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
und der PTG Corporate Consult GmbH**
mit Unterstützung der DDIM e. V.

Ort & Termin:
Düsseldorf | 13.05.2016

Programm:

09:00 Uhr - Begrüßung

09:15 Uhr - **Unternehmensbewertung
im Umfeld von Unternehmenstransaktionen** - Empfehlungen aus der Beratungspraxis für Käufer und Verkäufer

[Roland Pruss](#)

10:30 Uhr - Kaffeepause

11:00 Uhr - **Rechtliche Eckpunkte des
Unternehmensverkaufs**

[Dr. Stefan Krüger und Dennis Eichwald](#)

12:15 Uhr - Mittagspause

13:15 Uhr - **Der Unternehmenskauf
aus der Insolvenz**

[Burkhard Niesert](#)

14:15 Uhr - **Steuerliche Aspekte bei
Unternehmenstransaktionen** - Kauf, Verkauf, Nachfolgeregelung

[Dr. Helmut Schnädter](#)

15:15 Uhr Kaffeepause

15:30 Uhr - **Finanzielle Due Diligence
beim Unternehmenskauf**

[Roland Pruss](#)

15:55 Uhr - **Steuerliche Due Diligence
beim Unternehmenskauf**

[Dr. Helmut Schnädter](#)

16:20 Uhr - **Rechtliche Due Diligence
beim Unternehmenskauf**

[Dennis Eichwald](#)

ab 16:45 Uhr - Get together

Referenten:

Burkhard Niesert

Rechtsanwalt Burkhard Niesert ist Partner und Geschäftsführer der Mütze Korsch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Düsseldorf

Dr. Stefan Krüger

Rechtsanwalt Dr. Stefan Krüger ist Partner der Mütze Korsch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Düsseldorf

Dennis Eichwald

Rechtsanwalt Dennis Eichwald ist Partner der Mütze Korsch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Düsseldorf

Dr. Helmut Schnädter

Steuerberater Rechtsanwalt Dr. Helmut Schnädter ist Partner der Mütze Korsch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Düsseldorf

Roland Pruss

Wirtschaftsprüfer Steuerberater Dipl.-Kfm. Roland Pruss ist Partner der PTG Unternehmensgruppe in Düsseldorf

Teilnahmezertifikat

Mütze Korsch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH stellt im Anschluss an den Besuch ein Zertifikat über die Teilnahme an dem Seminar aus.

Ort:

Leonardo Royal Hotel
Graf-Adolf-Platz 8 – 10
40213 Düsseldorf

Termin:

Freitag, 13. Mai 2016
9:00 – 16:45 Uhr

Kosten

DDIM-Mitglieder: 125,- € zzgl. MwSt.
Sonstige: 175,- € zzgl. MwSt.

Kontakt

**Mütze Korsch
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH**
Trinkausstraße 7
D-40213 Düsseldorf
Anna Wencel
Tel.: +49 211 / 88292-353
Wencel@mkrgh.com

➔ [Download Programm](#)





DDIM.regional und DDIM.lokal

DDIM.regional (Regionalveranstaltungen)

Interessante Referenten und praxisnahe Themenstellungen bringen Interim Manager, Provider und Interessenten miteinander ins Gespräch.

- 15.04.2016 - DDIM.regional // Norddeutschland in Kiel

Thema: Den Wandel gestalten. Welchen Beitrag kann Interim Management leisten?

- 28.04.2016 - DDIM.regional // Rhein-Main in Frankfurt

Thema: Leistungsgerechte Tagessätze – Verhandlungstaktiken für Interim Manager

- 29.04.2016 - DDIM.regional // Rhein-Ruhr in Köln

Thema: Interim Management zwischen Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht

➔ [Link zur Übersicht aller Termine](#) (alle Angaben ohne Gewähr)



DDIM.lokal (Stammtische)

In zwangloser Atmosphäre über die Entwicklungen und Neuerungen im Interim Management diskutieren? Kommen Sie vorbei!

- DDIM.lokal // Schwerte (Dortmund) (i.d.R. am zweiten Donnerstag)
- DDIM.lokal // Duisburg (i.d.R. am letzten Mittwoch eines Monats)
- DDIM.lokal // Frankfurt (i.d.R. am ersten Donnerstag eines Monats)
- DDIM.lokal // Fulda (Bad Hersfeld) (i.d.R. dritter Freitag eines Monats)
- DDIM.lokal // Hamburg (i.d.R. am dritten Donnerstag eines Monats)
- DDIM.lokal // Köln (i.d.R. am letzten Montag eines Monats)
- DDIM.lokal // Mannheim (i.d.R. am zweiten Donnerstag eines Monats)
- DDIM.lokal // München (i.d.R. am ersten Donnerstag eines Monats)
- DDIM.lokal // Münster (i.d.R. am letzten Donnerstag eines Monats)
- DDIM.lokal // Nürnberg (i.d.R. am letzten Donnerstag eines Monats)
- DDIM.lokal // Oldenburg (i.d.R. am ersten Donnerstag eines Monats)
- DDIM.lokal // Stuttgart (i.d.R. am ersten Montag eines Monats)

(alle Angaben ohne Gewähr)



Den Wandel gestalten. Welchen Beitrag kann Interim Management leisten?

DDIM.regional // Norddeutschland

Kiel, 15. April 2016, ab 17:30 Uhr

- ➔ [Information](#)
- ➔ [Diskussion](#)
- ➔ [Netzwerken](#)

Bei dieser DDIM.regional // Norddeutschland widmen wir uns dem Thema "Den Wandel gestalten" - Welchen Beitrag kann das Management Tool Interim Management hier leisten".

Hierfür konnten wir zwei inspirierende Referenten gewinnen, die sich dem Thema einerseits über den "Aufhänger" Megatrends und andererseits über eine an der Helmut-Schmidt-Universität durchgeführten Studie nähern.

- Dr. Harald Wachenfeld, Geschäftsführer IMS Interim Management Solutions, berichtet über die Megatrends - Implikationen für Unternehmen und Interim Management.
- Erdwig Holste, Senior Consultant und Prokurist Management Angels GmbH, referiert unter dem Titel "Interim Leadership Success im Mittelstand" - Studie der Helmut-Schmidt-Universität.

Vor, während und nach der Veranstaltung gibt es bei einem kleinen Imbiss viel Raum für persönliche Gespräche, Diskussion und Erfahrungsaustausch. Nach der Veranstaltung ab ca. 21 Uhr geht es zum Networking erst in das Foyer der IHK und dann bei Interesse zum weiterem Austausch ins nahegelegene Restaurant "Der Bauch von Kiel".

Die DDIM-Mitglieder und Organisatoren Hans-Eckhart Hilgenstock und Dr. Detlef Much freuen sich auf Ihren Besuch.

Programmübersicht

17:30: Eintreffen der Teilnehmer

18:00: Begrüßung, Dr.-Ing. Detlef Much (Interim Manager und DDIM-Mitglied) und die IHK zu Kiel

18:15: Vorstellung DDIM, Eckhart Hilgenstock (Interim Manager und DDIM-Mitglied)

18:30: Megatrends - Implikationen für Unternehmen und Interim Management, Dr. Harald Wachenfeld (Geschäftsführer IMS Interim Management Solutions)

19:15: Pause, Gespräche

20:00: Interim Leadership Success im Mittelstand - Studie der Helmut-Schmidt-Universität, Erdwig Holste (Senior Consultant und Prokurist Management Angels GmbH)

20:45: Zusammenfassung, Ende des offiziellen Teils

ab 21:00: Networking bei Getränken und Speisen, in der IHK zu Kiel und später im "Der Bauch von Kiel", Legienstraße 16, 24103 Kiel



Hans-Eckhart Hilgenstock

- ➔ [Email-Kontakt](#)
- ➔ [Managerprofil](#)



Dr. Detlef Much

- ➔ [Email-Kontakt](#)
- ➔ [Managerprofil](#)

Veranstaltungsort

IHK zu Kiel
Bergstraße 2
24103 Kiel

Kosten

Die Veranstaltung ist für DDIM-Mitglieder kostenfrei. Für Nicht-Mitglieder beträgt die Teilnahmegebühr 90 Euro.

Anmeldung

Melden Sie sich bitte bis ca. eine Woche vor der Veranstaltung an.

- ➔ [Anmeldung](#)

Leistungsgerechte Tagessätze – Verhandlungstaktiken für Interim Manager

Regionalveranstaltung Rhein-Main

Frankfurt, 28. April 2016, 18:00 – 21:00 Uhr

- *Information*
- *Diskussion*
- *Netzwerken*

Ein wichtiger Aspekt, um langfristig im Interim Manager-Markt bestehen zu können, ist das Erzielen von leistungsgerechten Tagessätzen. Häufig schätzen der potenzielle Auftraggeber und der Interim Manager die Tagessätze unterschiedlich ein. Die Diskussion über die Leistung und deren Wert ist damit eröffnet, die Frage nach dem Marktwert des Interim Managers stellt sich sehr schnell und kann mitunter zur existenziellen Frage seiner langfristigen Selbständigkeit werden.

Unsere Veranstaltung DDIM.regional // Rhein-Main in Frankfurt richtet den Fokus auf dieses wichtige Thema und bietet dazu Hilfestellungen an.

Sie erfahren etwas über:

- Verhandlungsstrategien und Taktiken
- positive und negative Taktiken & Einflussfaktoren auf den Tagessatz
- Evaluieren einer geeigneten Verhandlungsposition
- Motivation & Position des potenziellen Kunden

Der Referent

Interim Manager und DDIM Mitglied Robby Vasil ist spezialisiert auf Verhandlungen. Er wird uns an diesem Abend in seinem Vortrag mögliche Verhandlungsstrategien & -taktiken zur Maximierung von Tagessätzen vorstellen.



Interim Manager und DDIM-Mitglied Robby Vasil ist spezialisiert auf Verhandlungen. Er wird uns an diesem Abend in seinem Vortrag mögliche Verhandlungsstrategien & -taktiken zur Maximierung von Tagessätzen vorstellen.

www.robbyvasil.com

Vor, während und nach der Veranstaltung gibt es bei einem kleinen Imbiss viel Raum für persönliche Gespräche, Diskussion und Erfahrungsaustausch. Die DDIM Mitglieder und Organisatoren Jürgen Heßdörfer, Benjamin Hildebrandt und Bettina Vier freuen sich auf Ihren Besuch.



Jürgen Heßdörfer

- [Kontakt](#)
- [Managerprofil](#)



Benjamin Hildebrandt

- [Kontakt](#)
- [Zur Website](#)



Bettina Vier

- [Kontakt](#)
- [Managerprofil](#)

Veranstaltungsort

Park Inn by Radisson
Frankfurt Airport Hotel
Amelia-Mary-Earhart-Straße 10
60549 Frankfurt am Main / Flughafen

Kosten

Die Veranstaltung ist für DDIM-Mitglieder kostenfrei. Für Nicht-Mitglieder beträgt die Teilnahmegebühr 90 Euro.

Anmeldung

Bitte melden Sie sich bis eine Woche vor der Veranstaltung über den folgenden Link an.

➤ [Anmeldung](#)

Interim Management zwischen Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht

DDIM.regional // Rhein-Ruhr

Köln, 29. April 2016 – ab 17:00 Uhr

- ➔ [Information](#)
- ➔ [Diskussion](#)
- ➔ [Netzwerken](#)

Vermeintlich stellen wir fest, dass die aktuelle Diskussion rund um das Thema Scheinselbständigkeit sowie das laufende Gesetzgebungsverfahren im Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu großen Verunsicherungen auf der Seite unserer Auftraggeber, insbesondere aber auch bei uns Interim Managern selbst führt. Was vor einem Jahr noch "vermeintlich richtig" gewesen sein kann, ist heute unter anderen Gesichtspunkten zu betrachten - und vielleicht neu zu bewerten. Aus unserer Sicht ist es somit grade bei diesem Thema sehr wichtig, auf Basis aktueller Informationen, handeln und entscheiden zu können.

Mit unserer Veranstaltung DDIM.regional // Rhein-Ruhr "Interim Management zwischen Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht" wollen wir mögliche Informationslücken so weit wie möglich schließen. Um verlässliche Informationen aus erster Hand zu liefern, haben wir mit der Mütze Korsch Rechtsanwalts-gesellschaft eine der Kanzleien engagiert, die sich bereits seit vielen Jahren intensiv mit dem Thema Interim Management auseinandergesetzt hat. Rechtsanwalt Dr. Stefan Krüger ist ausgewiesener Experte auf diesem Gebiet. Er befasst sich schon seit mehreren Jahren intensiv mit den Besonderheiten des Interim Managements.

Im Einzelnen werden wir uns mit den Aspekten befassen:

- arbeitsrechtliche Fragestellungen
- sozialrechtliche Fragestellungen
- steuerrechtliche Fragestellungen
- Strategien zur Risikominderung
- geplante Gesetzesänderung

Programm & zeitlicher Ablauf

- 17:00 Uhr - Anmeldung und Networking mit Imbiss
- Gesprächsmöglichkeit mit den DDIM Partnern
- 18:00 Uhr - Begrüßung und Vorstellung DDIM e.V.
- 18:15 Uhr - "Interim Management zwischen Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht"
- Dr. Stefan Krüger, Partner der Mütze Korsch Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
- 19:30 Uhr - Fragen & Diskussion zum Vortrag
- 20:00 Uhr – Networking

Über den Referenten

Dr. Stefan Krüger ist Partner der Mütze Korsch Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Düsseldorf (Assoziierter Partner der DDIM). Er ist umfassend im Bereich des Insolvenzrechts tätig, namentlich in der Sanierungsberatung. Er berät Gläubiger, vor allem Factoring- und Leasinggesellschaften, Kreditversicherer und Lieferanten, in Krise und Insolvenz. Im Finanzierungsrecht berät er insbesondere im Bankvertrags- und Sicherheitenrecht. Ferner ist er mit der Beratung und gerichtlichen Vertretung im Individual- und Kollektivarbeitsrecht einschließlich der Gestaltung von Sozialplänen, Interessenausgleichen sowie Haustarifverträgen befasst. Er berät regelmäßig im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Vorständen und Geschäftsführern. Im Bereich (distressed) M&A ist er vorwiegend auf Verkäufer-, aber auch auf Käuferseite tätig. Er berät laufend im Gesellschafts-, Handels- und gewerblichen Mietrecht sowie in Rechtsfragen rund um Interim Management. Ferner nimmt er zahlreiche Mandate im Versicherungsrecht wahr.

Die DDIM-Mitglieder und -Organisatoren freuen sich auf einen informativen Abend mit Ihnen.



Joachim Büchsenschütz

- ➔ [Email-Kontakt](#)
- ➔ [Managerprofil](#)



Dr. Ralf Holz

- ➔ [Email-Kontakt](#)
- ➔ [Managerprofil](#)



Dietmar Ohn

- ➔ [Email-Kontakt](#)
- ➔ [Managerprofil](#)

Veranstaltungsort

art´otel cologne
Holzmarkt 4
50676 Köln

Kosten

DDIM-Mitglieder: kostenfrei
Nicht-Mitglieder: 90-€

Anmeldung

Bitte melden Sie sich bis spätestens eine Woche vor der Veranstaltung über den folgenden Link an.

- ➔ [Anmeldung](#)

Nachberichte

DDIM.regional // Bayern in München am 15.02.2016

Members-Only - Thema: Best Practices für Tagessätze und Konditionen

Am 15.02.2016 fand im Münchner Haus der Bayerischen Wirtschaft die DDIM.regional // Bayern statt, auch hier erstmals im neuen Members-Only-Format. Zugelassen waren also nur DDIM-Mitglieder. Und das hat auch seinen guten Grund. Denn in diesen Veranstaltungen treffen sich ausschließlich Mitglieder, um vertraulich und offen über Themen zu sprechen. Dieses Mal ging es um die Best Practices für Tagessätze und Konditionen.

Knapp 20 DDIM-Mitglieder folgten der Einladung. Nach einer kurzen Fingerfood-Stärkung begann der Abend. Aus aktuellem Anlass wurde die Agenda um einen Punkt erweitert und es wurde über die aktuelle Kabinettsvorlage zum "Gesetz zur Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen und zur Verhinderung der Umgehung von arbeitsrechtlichen Verpflichtungen" diskutiert. Dann ging es an die eigentliche Gruppenarbeit. Über mehrere Stunden wurde in zwei Gruppen intensiv, offen - und vor allem im Kreise der teilneh-

menden Mitglieder vertraulich - an den Themen Tagessätze und Konditionen gearbeitet. Die Ergebnisse wurden strukturiert festgehalten.

In der spannenden Abschluss-Diskussion entstanden weitere Ideen, die anschließend beim Networking an der Bar vertieft werden konnten. Neben dem Vorteil als Mitglied kostenfrei an diesen geschlossenen Veranstaltungen teilnehmen zu können, erhalten die Mitglieder Zugriff auf die Ergebnisse.

Das spannende und wirklich wertvolle daran: Die Ergebnisse der Münchner Veranstaltung werden konsolidiert mit den Ergebnissen der Members Only - Veranstaltungen, die bereits stattgefunden haben, bereitgestellt. Im Ergebnis erhält jedes Mitglied damit Einblick in interessante Zeitreihen über die Trends und Gewohnheiten zur Lage im Interim Management-Markt. Das hilft jedem einzelnen u.a. bei der eigenen Standortbestimmung und Positionierung, aber auch konkret z.B. in Verhandlungen mit

dem potentiellen Auftraggeber. Diese Datenbasis ist einmalig in der Szene und wird ständig um die Ergebnisse weiterer Veranstaltungen ergänzt. Zur Veranstaltung kamen auch ganz neue Mitglieder, die den Nutzen der Members Only-Veranstaltung sofort erkannten. Denn nicht nur "alte Hasen" können mit den Ergebnissen arbeiten. Gerade auch Interim Manager mit nicht ganz so viel Erfahrung in diesen Themen bietet das gesammelte Wissen echten Mehrwert. Natürlich lässt sich beim offenen Netzwerken auch "off the records" so mancher Tipp austauschen.

Einstimmiges Feedback des Abends: Das Format solle regelmäßig wiederholt werden. Um darüber hinaus das Netzwerken der Mitglieder weitergehend zu fördern, wurde dieses Mal erstmalig bereits im Vorfeld eine elektronische Teilnehmerliste zur Verfügung gestellt, so dass sich jeder Teilnehmer ein genaues Bild der anzutreffenden Kollegen machen konnten.

DDIM.regional // Westfalen in Münster am 4. März 2016

„Digitalisierung und Industrie 4.0“ sowie „Welche Mehrwerte Interim Manager den Unternehmen bringen?“

„Mehr Werte schaffen durch Digitalisierung und Industrie 4.0 - durch Wachstum oder Restrukturierung?“, das war das Schwerpunktthema der Veranstaltung DDIM.regional im Hotel Schloss Wilkinghege in Münster am 4. März. Wolfgang Gill, DDIM Mitglied und Organisator der Veranstaltung führte zunächst in das Thema ein. Als Gastredner begrüßten wir an diesem Abend neben weiteren Gästen zwei Fachexperten.

Dr. Gunter Beitinger, Vice President of Manufacturing der Siemens Digital Factory Werk Amberg, berichtete über den Stand der Entwicklungen zur digitalen Fabrik, die effiziente Nutzung und Entwicklung von Innovationen, neue Märkte, Kunden und Kapazitäten.

Jean-Francois Pauly, Senior Manager der Dr. Wieselhuber & Partner GmbH, München, sprach über die unternehmensstrategischen Aspekte der "Digitalen

Transformation auf allen Ebenen und Funktionen im Unternehmen".

In der anschließenden Podiumsdiskussion wurden Themen der Impulsvorträge durch interessante Beiträge aus dem Auditorium ergänzt und verifiziert. Mehr als 40 Unternehmer und Interim Managern diskutierten in angenehmer Atmosphäre und tauschten in einem anschließenden Networking beim Abendessen Erfahrungen aus.



Nachbericht: Exklusivworkshop für DDIM-Mitglieder

Giso Weyand: Markant als Marke - Sich als Interim Manager von der Konkurrenz abheben

Der Markt für Interim Manager wächst - noch schneller wächst allerdings die Konkurrenz. Gleichzeitig präsentieren sich die meisten Interim Manager mehr als schlecht: "Triste Faktenlebensläufe, Passfotos vor weißer Wand, Bauchladenangebote und nicht gerade konstantes Marketing sind die Regel", sagt Giso Weyand, Deutschlands erfahrenerster Vermarkter von Interim Managern.

Genau das war der Anlass, einen Exklusiv-Workshop für DDIM-Mitglieder anzubieten.

Der Aufruf an die Teilnehmer: Machen Sie sich einzigartig! Durch eine klare Positionierung. Durch eine Story, die Sie mit Ihrem Auftritt und Ihrer Selbständigkeit erzählen. Durch Werbematerial, das auffällt im Kampf um Aufmerksamkeit

und Auftrag.

Die Teilnehmer, die ihr eigenes Marketingmaterial mitbringen sollten, arbeiten nun live an konkreten Beispielen - Gelegenheit dazu gab es viel.

Das Feedback zum Workshop war durchgehend sehr positiv, weitere Angebote dieser Art werden folgen!

Till Wasner, Mitglied der DDIM



Meine Motivation für die Teilnahme war, Impulse zu bekommen; den Spiegel einmal vorgehalten bekommen und mich und mein Unternehmen auf diesem Weg weiterzuentwickeln. Die kleine Gruppe (6 Teilnehmer) war dazu sehr hilfreich. Dank guter Vorbereitung auf die Teilnehmer sowie seiner konkreten und lebendigen Art konnte Giso Weyand mit uns als Gruppe im Laufe des Tages Ansätze für Positionierung, Ausrichtung und Kommunikation für die Teilnehmer erarbeiten. Insofern war die Investition in diesen Tag für mich und mein Unternehmen ein Gewinn, zumal auch der "Blick über den Tellerrand" sehr interessant war. Das wir uns quasi nebenher als Teilnehmer kennenlernten und sich dort Kooperationsmöglichkeiten ergaben, ist zusätzlich ein Nutzen.

Ich empfehle diesen Exklusivworkshop, der den Namen in jeder Beziehung verdient, allen Kolleginnen und Kollegen, die sich bzgl. ihrer Ausrichtung und Kommunikation entwickeln wollen.

Dr. Ulrich Girrba, Mitglied der DDIM



„Markant als Marke“ war der Tageskurs von Berater-Berater Giso Weyand. Da man sich bei der Vermarktung der eigenen Person oftmals schwer tut, die eigene Positionierung zu finden und dann zu schärfen, konnten die Teilnehmer anhand von Übungen ihre genaue Positionierung (was mache ich für wen?) und die zugehörige Emotion (weshalb bin ich für einen Kunden interessant?) herausarbeiten. Das Ganze wurde dann auf einen Satz verengt, aus dem ein eindeutiges Profil hervorging. Für mich war dies „Internationalisierung des Vertriebs für Chemie Unternehmen“, mit der emotionalen Komponente „ langjährige Erfahrung“. Mit dieser scharfen Positionierung läßt sich eine 30 Sekunden lange und prägnante Beschreibung der beruflichen Tätigkeit erstellen, die beim Gegenüber sofort Bilder im Kopf entstehen läßt. Abschließend wurden Beispiele gezeigt, wie man die

gefundene Positionierung in eine gut kommunizierende Website übersetzen kann.

Burkhardt Gasber, Mitglied der DDIM



Giso Weyand geht geradeaus. Das durfte ich am bei seinem Workshop in Frankfurt live erleben. Nicht nur, dass er mit den Teilnehmern über IM-Markttrends diskutierte, zahlreiche anregende Praxisbeispiele zeigte und erläuterte, sondern auch handfeste, zielgerichtete Tipps für die Eigenvermarktung gab. So konnte ich am Ende des nie langweiligen Tages mit meiner eigenen glasklaren Positionierung zufrieden und motiviert nach Hause fahren. Sehr gut fand ich auch, dass man direktes, konstruktives Feedback von sämtlichen Workshop-Teilnehmern erhielt, also gleich eine "Mini-Marktforschung" fester Bestandteil der Agenda war. Eine rundum gelungene, aktivierende Veranstaltung mit einem sehr erfahrenen Berater-Berater und sympathischen Gleichgesinnten.



Für Sie engagiert.

Die erste Anlaufstelle für Ihre Themen. Das Team der Geschäftsstelle in Köln ist für Sie der kompetente Ansprechpartner in allen Fragen rund um das Thema Interim Management.

Christoph Klink verantwortet die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der DDIM. Wenn Sie spannende Themen für uns haben, die wir gemeinsam mit Ihnen in die Öffentlichkeit tragen können, dann setzen Sie sich mit ihm in Verbindung.

↪ [Klink\(at\)ddim.de](mailto:Klink(at)ddim.de)
 ↪ Tel.: +4922171666622

Sandra Stabenow ist für unsere Interessenten und Mitglieder die Ansprechpartnerin mit der freundlichen Stimme am Telefon. Sie koordiniert und organisiert zudem den Support unserer Veranstaltungen in den Regionen.

↪ [Stabenow\(at\)ddim.de](mailto:Stabenow(at)ddim.de)
 ↪ Tel.: +4922171666616

Malte Borchardt ist seit vielen Jahren Leiter der DDIM-Geschäftsstelle. Er steht Ihnen in allen Fragen zum Interim Management, zur DDIM und zu Sonderthemen zur Verfügung.

↪ [Borchardt\(at\)ddim.de](mailto:Borchardt(at)ddim.de)
 ↪ Tel.: +4922171666617

Wenn Sie Fragen haben, zögern Sie nicht, uns anzusprechen. Wir freuen uns auf Ihren Anruf.

Das INTERIM MANAGEMENT MAGAZIN. Was gefällt Ihnen, wo möchten Sie unterstützen?

Ihr Feedback zu dieser Ausgabe ist uns wichtig. Dabei freuen wir uns natürlich ganz besonders über positive Rückmeldungen. Aber, da wir mit jeder Ausgabe besser werden wollen, sind wir Ihnen auch für kritische Hinweise dankbar!

Schreiben Sie uns eine eMail, rufen Sie uns an oder nutzen Sie das Feedback-Formular. Natürlich freuen wir uns auch über Ihre Unterstützung im redaktionellen Bereich. Sprechen Sie uns an.

Herzlichen Dank vorab!

DDIM e. V.
 Malte Borchardt
 Tel.: +4922171666617

↪ [Redaktion\(at\)ddim.de](mailto:Redaktion(at)ddim.de)

Herausgeber

DDIM - Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e. V.

↪ Kontakt: [info\(at\)ddim.de](mailto:info(at)ddim.de)
 ↪ Internet: www.ddim.de

Projektleitung

MoveProject Support on Demand GmbH
 Antwerpener Str. 14 | 50672 Köln

↪ Kontakt: [info\(at\)moveproject.de](mailto:info(at)moveproject.de)
 ↪ [Link zur Website](#)

V.i.S.d.P.

Verantwortlich für den Inhalt dieser Seiten ist Dr. Marei Strack.

Vereinsregister:
 Amtsgericht Köln, VR 18002

Bildrechte (u.a. Fotolia.com): Titelseite, Seite 11: Christian Kruppa / Geschäftsfarben © scusi / Choosing the talented person for hiring in magnifying © singkham / Hot seat © Frank Boston / Newspaper © Knipserin / Heart Monitor Flat Line Death © jeremyculpdesign / key figure © Paulista / 5 vor 12 © bluedesign / Stock market graphs monitoring © ty / Erfolg © Coloures-pic / Orchestra conductor music conducting © Alenavlad / Stopwatch © Sashkin / Fortschritt © frank peters / Decorative Scales of Justice in the Courtroom © Corgarashu / Haftungsbeschränkung © Wilm Ihlenfeld / Businessperson With Stack Of Coins © apops / Henkersteg mit Weinstadel und Wasserturm in Nürnberg © reimax16



DACHGESELLSCHAFT DEUTSCHES
INTERIM MANAGEMENT E.V.

SIE SIND

FÜHRUNGSKRAFT

AUF ZEIT?

Dann sollten wir uns kennenlernen!

Als führender Berufs- und Wirtschaftsverband setzt sich die Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e. V. (DDIM) für professionelles Management auf Zeit sowie die Interessen ihrer Mitglieder und Partner ein.

Wir organisieren Netzwerkveranstaltungen, fördern den Wissenstransfer, bieten Qualifizierungsangebote und Sonderkonditionen für spezifische Versicherungs- und Rechtsberatungsleistungen. Als kompetenter und unabhängiger Ansprechpartner versorgen wir Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit mit relevanten Informationen zu allen wesentlichen Branchenfragen.

Lernen Sie uns kennen! Besuchen Sie uns dazu doch auf einer unserer vielen Veranstaltungen.

www.ddim.de



Kontakt

DDIM - Dachgesellschaft Deutsches
Interim Management e.V.

Antwerpener Str. 14 | D-50672 Köln

T: +49 [221] 71 66 66-17