

Geleitwort

Unternehmen, die erfolgreich auf (globalen) Märkten agieren, sehen sich zunehmend der Notwendigkeit der Flexibilisierung von Abläufen und Prozessen gegenüber, die sich auch auf den Einsatz von Humanressourcen bezieht. Um dies zu gewährleisten, werden Lösungsinstrumente angepasst bzw. innovativ generiert. Eine Möglichkeit der Flexibilisierung besteht darin, befristet Humanressourcen in Unternehmen einzusetzen, ohne die Intention, eine dauerhafte Arbeitsbeziehung daraus entstehen zu lassen. Ein Beispiel dafür ist die seit 1995 gesetzlich geregelte Arbeitnehmerüberlassung, bei der ein Verleihunternehmen Arbeitnehmer einem Entleihunternehmen für einen begrenzten Zeitraum zur Verfügung stellt. Damit können u. a. Vakanzen kurzfristig überbrückt und saisonale Beschäftigungsschwankungen ausgeglichen werden. Eine ähnliche Variante der Flexibilisierung von Arbeitsbeziehungen ist das sogenannte Interim Management oder Management auf Zeit. Hierbei treten selbstständige Manager oder bei einem Provider gelistete Führungskräfte für einen begrenzten Zeitraum in ein Unternehmen ein, um z. B. fehlendes Fachwissen beizutragen, eine kurzfristig freiwerdende Stelle übergangsweise zu besetzen oder ein innovatives Projekt zu leiten. Charakteristisch ist, dass dem Interim Manager in der Regel eine umfangreiche Verantwortung, einschließlich des Weisungsrechts, übertragen wird.

Die wissenschaftlich relevanten Fragestellungen zur Beschäftigungsform Interim Management bestehen u. a. darin, unter welchen Bedingungen eine derartige Konstellation zustande kommt, wie die Verträge gestaltet werden und wie ein Interim Manager seinen strategischen Handlungsspielraum, der ihm vom Unternehmen übertragen wird, nutzt. Es entsteht somit eine Auftragsbeziehung, in der sich das beauftragende Unternehmen als Prinzipal und der Interim Manager als Agent charakterisieren lassen. Die vorliegende Arbeit zeigt, dass auch in dieser Auftragsbeziehung ein Prinzipal-Agenten-Problem auftreten kann und welche Möglichkeiten es gibt, dieses bereits vor oder während der Interaktion zu lösen. Neben einer theoretischen Analyse mit Hilfe des Prinzipal-Agenten-Ansatzes werden diese Fragen zudem mit Hilfe von empirischen Untersuchungen beantwortet. Damit hat Frau Heinrich eine anspruchsvolle und innovative Aufgabe bewältigt. Bisher ist das Interim Management vor allem in der wissenschaftlichen Diskussion relativ wenig analysiert worden. Eine agencytheoretische Betrachtung findet sich eher punktuell, und die Literatur wird von sehr praxisorientierten Ansätzen dominiert. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung des Interim Managements liegt hier nicht nur ein interessantes, sondern auch ein hoch relevantes Untersuchungsobjekt vor.

Das selbst gesetzte Ziel, das Interim Management aus Prinzipal-Agenten-theoretischer Sicht zu analysieren sowie die aufgestellten Thesen zu Konfliktpotenzialen und Lösungsansätzen mit Hilfe von zwei selbstständig ausgeführten Primärerhebungen zu überprüfen, hat Frau Heinrich souverän erreicht. Sowohl aus theoretischer als auch aus empirischer Perspektive beinhaltet die Dissertation viele neue Erkenntnisse. Die Verfasserin zeigt einen geschickten Umgang mit den theoretischen Argumentationslinien des Prinzipal-Agenten-Ansatzes und im empirischen Teil ein kreatives Vorgehen bei der Konzeption der Studien sowie Methodensicherheit bei deren Auswertung. In der theoretischen Analyse werden nachvollziehbare Übertragungen aus ähnlichen Vertragsstrukturen vorgenommen, und viele Ergebnisse sind im Hinblick auf den Untersuchungsgegenstand innovativ. Die theoretische Herleitung der Hypothesen (hier: Items) als Basis für den empirischen Teil wird systematisch vorgenommen. Die Ausführungen sind durch umfangreiche Literaturrecherchen sehr fundiert, was sich in einem qualitativ und quantitativ beeindruckenden Quellenverzeichnis offenbart. Der empirische Teil hat einen hohen Aufwand durch die zwei Studien in der Kombination von qualitativer und quantitativer Methodik erfordert. Hier zeigt Frau Heinrich profunde Kenntnisse in beiden Ausrichtungen und argumentiert bei der Anwendung sowie in der Umsetzung stets sicher und reflektiert. Der theoretische und empirisch belegte Erkenntnisgewinn hinsichtlich der Beziehung von Interim Managern zu ihren Einsatzunternehmen hat sich in einer überzeugenden wissenschaftlichen Arbeit zusammengefügt, die sich zudem durch eine hohe praktische Relevanz auszeichnet. Schließlich hat die Verfasserin ein großes weiterführendes Forschungsfeld aufgezeigt, für das zu hoffen ist, dass es ebenso hochmotiviert, wie in dieser Dissertation geschehen, bearbeitet wird.

Ich wünsche der Arbeit eine gute Aufnahme in der Wissenschaft und der (personal-) wirtschaftlichen Praxis.

Silvia Föhr

Interim Management aus Sicht des
Prinzipal-Agenten-Ansatzes
Eine theoretische und empirische Analyse
Heinrich, C.
2017, XVII, 219 S. 24 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-18469-8