

Köln, den 16. März 2015

Arbeitsmarkt - Flexibilität bei Fach- und Führungskräften sichern

Ausgangssituation: Unternehmen gleich welcher Größenordnung müssen heute mehr denn je kurzfristig auf Veränderungen am Markt reagieren. Sei es um Wachstumschancen zu nutzen, Innovationen voranzutreiben oder bei anstehenden wirtschaftlichen Herausforderungen schnell zu reagieren. Flexible Kapazitäten und Know-How Vorsprung sind da nicht nur Wettbewerbsvorteile, sondern oft die einzige Chance, um im globalen Wettbewerb bestehen zu können und die Spitzenposition Deutschlands in der Welt zu erhalten oder gar weiter auszubauen. Jedoch fehlen heute bereits in vielen deutschen Unternehmen zusätzliche Kapazitäten bei Fach- und Führungskräften für solche Situationen. Die Suche nach hochqualifizierten festangestellten Experten in diesem Segment bleibt eine Herausforderung, welche in den kommenden Jahren durch demografische Effekte verstärkt wird.

Hier hilft das Angebot selbständiger Fach- und Führungskräfte, welches sich seit der Wiedervereinigung zu einem eigenständigen Segment der Management-Dienstleistungen entwickelt hat. Dabei handelt es sich um erfahrene Manager und Fachkräfte, die als selbständige Unternehmer agieren. Sowohl privatwirtschaftliche als auch öffentliche Organisationen können auf diesem Wege Kapazität und Kompetenz zeitnah und passgenau nutzen und erhalten dadurch Handlungssicherheit. Die externen Fach- und Führungskräfte helfen dabei, Arbeitsplätze der Stammebelegschaft zu sichern und wichtige Wertschöpfungsketten am Wirtschaftsstandort Deutschland zu erhalten. In vielen Fällen wird dadurch die Entwicklung neuer Arbeitsplätze mitgestaltet.

Flexibilisierung wahren: Unternehmen müssen zwischen verschiedenen Beauftragungsformen wählen können. Werkverträge, Dienst- und Dienstleistungsverträge sind wichtige Wirtschaftsinstrumente und essentielle Bausteine in einem dynamischen deutschen Arbeitsmarkt. Sie sichern den Zugang zu qualifizierten Fach- und Führungskräften, die kurzfristig für die Dauer einer spezifischen Aufgabenstellung oder Sondersituationen zur Verfügung stehen. Diese Instrumente müssen weiterhin in vollem Umfang erhalten und gestärkt werden.

Recht auf freiberufliche Tätigkeit und unternehmerische Selbständigkeit: Darüber hinaus erscheint es notwendig, die unternehmerische Selbständigkeit und Freiheit gesetzlich zu verankern. In einem sich wandelnden Arbeitsmarkt ist die Wirtschaft auf hochqualifizierte Freiberufler angewiesen. Regulierungen müssen sich auf schutzbedürftige Einkommensgruppen beschränken. Als Richtwert für die Abgrenzung könnte die Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung herangezogen werden.

Über die DDIM

Die Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V. (DDIM) ist die führende Branchenvertretung für professionelles Interim Management in Deutschland. Die Hauptaufgaben des Berufs- und Wirtschaftsverbandes sind die Wahrung der wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder und die nachhaltige Förderung des Interim Managements in Deutschland.

Die DDIM definiert die Berufsstandards, fördert die Qualitätssicherung und unterstützt den Wissenstransfer ihrer Mitglieder. Die Mitgliedschaft in der Dachgesellschaft gilt als Ausweis für hohe Qualität und Kompetenz im Interim Management. Die Dachgesellschaft widmet sich der öffentlichen Anerkennung und dem beständigen Wachstum der Branche. Als ihre international vernetzte Stimme versorgt sie Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit mit relevanten Informationen und ist Ansprechpartner für alle Fragen zum Interim Management. Die legitimen Interessen ihrer Mitglieder vertritt sie unabhängig und überparteilich.

DDIM - Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V.
Antwerpener Str. 14 | D-50672 Köln
T: +49 [221] 71 66 66-17 | F: +49 [221] 71 66 66-11
info@ddim.de | www.ddim.de

Vorstand: Dr. Marei Strack (Vorsitz) | Harald H. Meyer | Johannes T. Rathmer | Winfried Wieland
Sitz der DDIM: Antwerpener Str. 14 | D-50672 Köln | Amtsgericht Köln, VR 18002