

## Vorwort

Diese Arbeit ist eine leicht überarbeitete Version der Schrift, welche im Juli 2009 als Dissertation an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Technischen Universität Dresden angenommen wurde. Die Ursprünge des Werkes liegen etwas weiter zurück, im Jahr 2002, als ich, eine frisch gekürte Psychologieabsolventin der Universität Vilnius, Litauen, wissbegierig, tatendurstig, aber auch völlig ahnungslos in Bezug auf das Promotionssystem an den deutschen Universitäten, meine Tätigkeit am Lehrstuhl für Personalwirtschaft der Technischen Universität Dresden begann. Im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanzierten Forschungsprojektes zum Thema „Akzeptanz von flexiblen Beschäftigungsformen“ wurden hier Promotionsmöglichkeiten angeboten. Ich entschied mich für das Interim Management als „meinen“ Teilbereich im Projekt und besiegelte damit die weiteren langen Jahre des Irrsins, des Zweifelns, gelegentlicher Verzweiflung, aber auch geistiger Aufleuchtung.

Interim Management erschien mir damals gleichermaßen paradox wie spannend. Paradox und spannend ist das Thema für mich auch nach all den Forschungsjahren geblieben, obwohl die Gründe heute deutlich differenzierter ausfallen als zu Beginn. In meiner Studie konnte ich neben (oder eher zusammen mit) Interim Management auch die verschachtelten Arbeitsbeziehungen, beflügelnde oder frustrierende Führungsverhältnisse und oftmals undurchsichtige Entscheidungsfindung in Unternehmen kennenlernen. Genauer betrachtet war das die wertvollste Erfahrung des Promovierens.

Dass ein Dokortitel meist einer Person verliehen wird, täuscht oftmals über die Tatsache hinweg, dass sich ein Promotionsprojekt im Bereich Sozialwissenschaften im Alleingang kaum bewältigen lässt, schon gar nicht, wenn man eine Nicht-Muttersprachlerin ist. So war ich in meiner Promotionszeit von vielen Leuten umgeben, die mich unterstützten oder mir halfen, das eigentliche Ziel nicht aus den Augen zu verlieren.

Für die ursprüngliche Idee, die Betreuung und Begutachtung meiner Arbeit danke ich Frau Prof. Birgit Benkhoff; für eine kurzentschlossene Übernahme weiterer Gutachten gilt mein Dank Herrn Prof. Frank Schirmer (TU Dresden) und Herrn Prof. Hartmut Wächter (Universität Trier). Dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und persönlich Herrn Dr. Claudius Riegler bin ich dankbar für die finanzielle Förderung der Studie, aber auch die inhaltliche Unterstützung in Form von zahlreichen Tagungen, Workshops und Projekttreffen. Auch wenn ich solche Events ab und an als eine ritualisierte Berichterstattung empfunden habe, haben sie im Nachgang betrachtet zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung entschieden beigetragen.

Dass das Buch diese Form und diesen und keinen anderen Inhalt angenommen hat, liegt am Einfluss vieler Personen. Zuallererst bin ich Maja Laumann dankbar für ihre ehrlichen, nicht selten herausfordernden Rückmeldungen zu meinen Irrungen. Des Weiteren möchte ich Herrn Prof. Ulrich Bluhm, damals Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftspolitik und Wirtschaftsforschung an der TU Dresden, dafür danken, dass ich in seiner Vorlesung die institutionsökonomischen Ansätze kennenlernen konnte, welche sich später als wegweisend für die theoretische Fundierung meiner Arbeit herausgestellt haben. Für die wohlwollenden und hilfreichen Anregungen zu meinen Vorträgen danke ich allen Kolloquienteilnehmern der Lehrstühle von Prof. Frank Schirmer (TU Dresden), Prof. Hans-Gerd Ridder (Universität Hannover), Prof. Peter Konrad (Helmut-Schmidt-Universität Hamburg) und Prof. Hart-

mut Wächter (Universität Trier). Prof. Rainhart Lang bin ich dankbar für seine moralische Unterstützung in der schwierigen Phase vorm Abschluss des Dissertationsverfahrens.

An die Vermittlungsagenturen für Interim Management, die mir Praxiskontakte vermittelt haben, vor allem AC Alpha Management GmbH und Herrn Dr. Klaus Dreessen, Deutschen Dachverband für Interim Management e.V. und Herrn Jens Christophers, Manager Network GmbH und Herrn Jürgen Becker, Zetesis GmbH und Herrn Achim Rhode, ZMM Zeitmanager München GmbH, sowie an die Interim Manager und ihre Mitarbeiter, Geschäftsführer und Personalreferenten in untersuchten Unternehmen richte ich an dieser Stelle einen herzlichen Dank dafür, dass sie Zeit, Muße und Motivation gefunden haben, Gespräche mit mir zu führen oder meinen Fragebogen auszufüllen.

Dass sich das vorliegende Werk mehr deutsch als litauisch anhört, wäre ohne die Rückmeldungen von Junior-Prof. Dr. Ronald Hartz, Dr. Evelin Dietrich und Kerstin Jungnick (alle an der TU Chemnitz) kaum möglich gewesen. Ihnen schulde ich viel mehr als einen Mittagscappuccino.

Für sein geduldiges „Rücken-frei-Halten“, welches er bei Bedarf in ein Beharren für die Dissertation umkehren konnte, und noch vieles mehr möchte ich Bernd danken.

Meinen Eltern, Onutė und Leonidas Rybnikovai, vor allem meinem Vater bin ich sehr dankbar für ständiges, unnachgiebiges, manchmal schmerzliches Interesse am Fortschritt meiner Dissertation. Dass ich dieses Werk ihm nicht mehr überreichen kann, ist für mich traurig und unfassbar zugleich. Seinem Gedenken widme ich das Buch.

Irma Rybnikova