



DER CHIEF RESTRUCTURING OFFICER (CRO)

Aufgaben, Anforderungen und Zukunftsperspektiven

EIP

EXECUTIVE
INTERIM PARTNERS

WHEN FAILURE IS NOT AN OPTION

DER CHIEF RESTRUCTURING OFFICER (CRO)

Aufgaben, Anforderungen und Zukunftsperspektiven

Die Unternehmenslandschaft in Deutschland und weltweit befindet sich in einem ständigen Wandel und einer dauerhaften Krisensituation. Wirtschaftliche Krisen, technologische Transformationen und geopolitische Unsicherheiten stellen Unternehmen vor enorme Herausforderungen.

Laut einer Analyse von Creditreform ist die Zahl der Unternehmensinsolvenzen in Deutschland im Jahr 2024 auf 22.400 Fälle gestiegen ist, was einen Anstieg von 24% im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Besonders betroffen sind größere Unternehmen, bei denen die Zahl der Insolvenzen um 44% zugenommen hat.

Die aktuelle Restrukturierungsstudie 2024 von Roland Berger zeigt, dass der Transformations- und Restrukturierungsdruck auf Unternehmen in Deutschland derzeit noch nie so groß war, insbesondere auf der Automobilindustrie, dem Bau- und Immobilienwesen, der Einzelhandels- und Konsumgüterbranche sowie dem Maschinen- und Anlagenbau. Rund 98% der Experten gehen davon aus, dass dieser Druck auch 2025 weiter steigen wird, da Unternehmen mit einer schwachen Konjunktur und strukturellen Problemen kämpfen müssen.

In diesen herausfordernden Zeiten der Krisen spielt der Chief Restructuring Officer (CRO) eine zentrale Rolle. Der CRO ist eine spezialisierte Führungskraft, die in Krisensituationen eingesetzt wird, um das Unternehmen zu restrukturieren und es langfristig wieder auf Erfolgskurs zu bringen. Dies führt zu einer hohen Nachfrage nach CROs, da die Unternehmen immer häufiger mit finanziellen und operativen Krisen konfrontiert sind.

1. DEFINITION EINES CHIEF RESTRUCTURING OFFICER (CRO)

Ein **Chief Restructuring Officer** (CRO) ist ein spezialisierter Manager, der in Krisensituationen eines Unternehmens eingreift, um eine Restrukturierung oder Sanierung durchzuführen. Die Rolle des CROs ist in der Regel auf eine Interim-Position beschränkt, wobei er eine Unternehmensführung auf Zeit übernimmt. Der CRO wird oft dann eingesetzt, wenn sich ein Unternehmen in einer fortgeschrittenen Ertrags- oder akuten Liquiditätskrise befindet und kurzfristig einen Restrukturierungsplan benötigt, um auf lange Sicht überlebensfähig zu bleiben. Oftmals wird der Einsatz eines CRO von den finanzierenden Banken des sich in der Krise befindlichen Unternehmens initiiert und als Teil der Sanierungsvereinbarung in den Kreditverträgen als einer der Bedingungen festgeschrieben.

Der Chief Restructuring Officer („CRO“) ist ein interimistischer Sanierungsgeschäftsführer oder -vorstand, der Unternehmen aus einer existentiellen Liquiditäts- und Ertragskrise durch Steuerung und Umsetzung des Restrukturierungsprozesses und Koordination der Stakeholder wieder herausführen soll, um die Insolvenz oder Liquidation des Unternehmens abzuwenden.

Der CRO hat eine umfassende Verantwortung, da er nicht nur die operative Führung übernimmt, sondern auch einen Restrukturierungsplan erstellt und dessen Umsetzung überwacht. Oftmals ist der CRO dabei mit der Erarbeitung oder Umsetzung eines Sanierungsgutachtens (IDW S6) befasst, welches durch einen externen Sanierungsberater auch auf Druck der Banken und als rechtliche Voraussetzung zur Ausreichung neuer oder Prolongation bestehender Kreditverträge erstellt werden muss. Dabei arbeitet der CRO eng mit den Gesellschaftern, Banken, Gläubigern und anderen relevanten Stakeholdern zusammen, um den finanziellen Zustand des Unternehmens zu stabilisieren und eine nachhaltige Erholung zu ermöglichen.

Im Gegensatz zu traditionellen Führungskräften ist der CRO häufig jemand, der nicht aus dem bestehenden Managementteam stammt, sondern als externer Spezialist für Restrukturierungssituationen berufen wird. Dies hat den Vorteil, dass er als krisenerfahrener Restrukturierungsexperte mit einer objektiven Perspektive und ohne die interne politische Komplexität arbeiten kann, die oft in Krisenzeiten eine Rolle spielt.

*Die Stärke des CRO ist seine Restrukturierungs- und Sanierungserfahrung.
Die Stärke der vorhandenen Geschäftsführung ist das laufende, operative Geschäft.
Beide ergänzen und unterstützen sich gegenseitig im Team,
um eine momentane und akute Krise zu überwinden.*

2. ANFORDERUNGSPROFIL EINES CHIEF RESTRUCTURING OFFICER

Die Anforderungen an einen CRO sind besonders hoch, da er in einer äußerst anspruchsvollen und risikobehafteten Umgebung arbeitet.

Die Herausforderungen und Imponderabilien einer Restrukturierung und Sanierung sind in aller Regel sehr groß. Aus diesem Grunde kann der CRO kein "Alleskönner" sein. Wenn ein CRO so auftritt, ist er naiv, unrealistisch und überheblich und somit ein Risiko. Der CRO ist kein Anfänger, der „sich mal in Restrukturierung ausprobiert“, sondern ein durch eine Vielzahl von Krisen erfahrener Restrukturierungsmanager. Der CRO ist zudem oftmals kein reiner Branchenspezialist, denn davon hat das Unternehmen selbst genug. Was ein Unternehmen in dieser angespannten Krisensituation dringend braucht, ist ein ausgewiesener Restrukturierungsspezialist in der Geschäftsführung oder im Vorstand, der in der Lage ist, den Restrukturierungsprozess und Turnaround zu orchestrieren.

Ein besonders wichtiger Aspekt ist die quantitative Einschätzung der erforderlichen Fachkompetenzen. Laut einer Umfrage der Interim-Gesellschaft Executive Interim Partners in Zusammenarbeit mit dem Ifus-Institut und der Beratungsgesellschaft SMP unter 442 Experten im Bereich der Unternehmensrestrukturierung und Transformation zeigt sich, dass der CRO insbesondere in den Bereichen Turnaround- und Krisenmanagement sowie Finanzwirtschaft und Liquiditätsmanagement hochkompetent sein muss. Darüber hinaus ist der CRO auf Durchsetzungsvermögen angewiesen, was ihn als entscheidende Führungskraft in Krisensituationen positioniert. Der CRO muss sich zudem auf ein Netzwerk aus Restrukturierungsberatern zurückgreifen können, um in Krisenzeiten rasch auf Experten wie Finanzberater oder Juristen zugreifen zu können.

Die zentralen Qualifikationen und Fähigkeiten eines CROs lassen sich in zwei Hauptkategorien unterteilen: fachliche und persönliche Anforderungen.

FACHLICHE ANFORDERUNGEN

- **Restrukturierungsexpertise:** Ein CRO muss über umfassende Erfahrungen in der Restrukturierung von Unternehmen verfügen, um schnelle und fundierte Entscheidungen treffen zu können. Dies umfasst das Wissen über Finanzrestrukturierungen, operative Sanierungen und die Durchführung von Liquiditätssichernden Maßnahmen.
- **Finanzielle Kompetenz:** Der CRO muss in der Lage sein, eine detaillierte integrierte Planung und eine Liquiditätsplanung zu erstellen und Finanzierungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen, die das Unternehmen aus der Krise führen. Dies schließt das die Verhandlung von Krediten und Eigenkapitalmitteln in enger Zusammenarbeit mit Banken und Investoren ein.
- **Erfahrung im Stakeholder-Management:** Ein CRO muss in der Lage sein, erfolgreich mit einer Vielzahl von Stakeholdern zu kommunizieren, einschließlich Gesellschaftern, Investoren, Banken, Gläubigern, Gewerkschaften und Mitarbeitern. Dabei spielt er oft die Rolle eines Moderators, um die unterschiedlichen Interessen der Parteien zu koordinieren und zu integrieren.
- **Juristische Kenntnisse und Verhandlungserfahrung:** In Krisensituationen muss der CRO mit verschiedenen rechtlichen Anforderungen umgehen können, einschließlich des Insolvenzrechtes oder auch den Arbeitsrechtsvorschriften bei Verhandlungen mit dem Betriebsrat und den Gewerkschaften. Darüber hinaus verhandelt der CRO mit Unterstützung von Fachanwälten auch die Kredit- und Sanierungsverträge mit den Banken und die Restrukturierungsbeiträge der Kunden und Lieferanten. Diese Erfahrungen und Kompetenzen sind entscheidend, um eine erfolgreiche Restrukturierung und den Beitrag aller Stakeholder an der Sanierung und Refinanzierung sicherzustellen.

In der akuten Krise ist die Insolvenzgefahr mit der stark einschränkenden Verknappung der Liquidität die maßgebliche Fragestellung für den CRO und das Management.

PERSÖNLICHE ANFORDERUNGEN

Neben den fachlichen Fähigkeiten sind auch bestimmte persönliche Eigenschaften für einen erfolgreichen CRO von entscheidender Bedeutung. Zu den wichtigsten zählen:

- **Durchsetzungsvermögen:** Ein CRO muss in der Lage sein, schwierige Entscheidungen zu treffen und diese auch gegen Widerstände durch- und umzusetzen. Dabei ist es wichtig, dass er entscheidungsstark und doch kooperativ agiert, um das Vertrauen und die Unterstützung der Mitarbeiter und Stakeholder zu gewinnen.
- **Kommunikationsfähigkeit:** In Krisenzeiten ist es besonders wichtig, dass der CRO eine klare und offene Kommunikation pflegt. Er muss in der Lage sein, alle Beteiligten zu informieren, Ängste zu nehmen und die notwendigen Schritte zur Umstrukturierung verständlich zu machen.
- **Emotionale Intelligenz:** Der CRO muss in der Lage sein, die emotionale Lage der Mitarbeiter und anderer Stakeholder zu erkennen und entsprechend zu reagieren. In Krisensituationen sind die Menschen oft verängstigt oder misstrauisch, und es ist wichtig, dass der CRO in der Lage ist, durch Empathie und Verständnis sowie wirtschaftliche Erfolge Vertrauen aufzubauen.
- **Belastbarkeit und Stressresistenz:** In Krisenzeiten kann der Druck auf einen CRO enorm sein, da er das Unternehmen durch eine schwierige Phase führen muss. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass der CRO auch in stressigen und unvorhersehbaren Situationen einen klaren Kopf behält und schnelle, durchdachte Entscheidungen trifft.

3. TYPISCHE AUFGABEN UND EINSATZMÖGLICHKEITEN EINES CRO

Die Aufgaben eines CRO variieren je nach Unternehmenssituation, doch es gibt eine Reihe von Kernaufgaben, die in nahezu jedem Restrukturierungsprozess erforderlich sind:

Erstellung und Umsetzung eines Restrukturierungsplans

Die erste Aufgabe des CRO ist die Entwicklung eines umfassenden Restrukturierungsplans, in der Regel in Zusammenarbeit mit einem externen Berater (oftmals einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft) auf Basis Sanierungsgutachten zur Beurteilung der Überlebensfähigkeit von Unternehmen in finanzieller Schieflage (IDW S6). Dieser Plan muss sowohl kurzfristige als auch langfristige Maßnahmen beinhalten. Zu den kurzfristigen Maßnahmen gehören in der Regel Kostensenkungsmaßnahmen, wie die Reduzierung von Personal oder die Schließung unrentabler Geschäftsbereiche. Langfristig müssen möglicherweise tiefgreifende Veränderungen im Geschäftsmodell vorgenommen werden, um das Unternehmen für zukünftige Herausforderungen besser zu rüsten.

Dem CRO wird für die Koordination des Restrukturierungsprogramms üblicherweise das Programm- bzw. Project-Management Office (PMO) in Verantwortung unterstellt. Insgesamt ist die Restrukturierung ein umfassendes und komplexes Zusammenspiel im Team, der CRO übernimmt hierbei die Führung.

Liquiditätssicherung und Finanzmanagement

Ein CRO muss sicherstellen, dass das Unternehmen in der Krise liquide bleibt. Dies bedeutet, dass er schnelle Maßnahmen ergreifen muss, um die kurzfristige Zahlungsfähigkeit zu gewährleisten. Dabei kann es notwendig sein, zusätzliche neue „frische“ Finanzmittel in Form von eigen- oder Fremdkapital zu beschaffen, die Bedingungen bestehender Finanzierungen zu verhandeln oder unprofitable Geschäftsbereiche abzustößen. Ein gutes Liquiditätsmanagement ist entscheidend, um die Krise zu überstehen und einen funktionierenden Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten.

Kommunikation mit Stakeholdern

Die Kommunikation ist eine der wichtigsten Aufgaben des CRO. In Krisenzeiten müssen alle Stakeholder – von Banken über Gesellschafter bis hin zu Mitarbeitern und Kunden – gut informiert und in den Prozess einbezogen werden. Der CRO muss sicherstellen, dass alle Beteiligten den Restrukturierungsprozess unterstützen und die notwendigen Beiträge leisten, sei es in Form von finanziellen Zugeständnissen, personellen Veränderungen oder der Unterstützung von Maßnahmen, die das Unternehmen stabilisieren. Dafür bedarf es einer speziellen Krisenkommunikation, die insbesondere durch sehr große Transparenz zur (Rück-)Gewinnung von Vertrauen gegenüber allen Stakeholdern und dem Aufzeigen einer Zukunftsvision für die Zeit nach der Restrukturierung gekennzeichnet ist.

Personalmanagement und Change - Management

Da viele Restrukturierungsmaßnahmen Personalabbau oder Umstrukturierungen umfassen, muss der CRO ein effektives Personalmanagement betreiben. Dies bedeutet nicht nur, Entscheidungen über die Schließung von Abteilungen oder Entlassungen zu treffen, sondern auch, das verbleibende Personal zu motivieren und durch den Veränderungsprozess zu führen. Wichtig dabei ist, dass vor der Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen beim Personal alle anderen Einsparungspotenziale auf der Kostenseite, insbesondere bei indirekten und direkten Materialkosten und sonstigen betrieblichen Aufwendungen, und bei Investitionsausgaben erfolgreich realisiert worden sind.

Auch wird ein CRO darauf achten, dass er bei dem Personalabbau nicht zuerst die operativen und produktiven Mitarbeiter im Fokus hat, sondern die verwaltungsnahen Funktionen, insbesondere auf Führungsebene.

Ein erfahrener CRO wird auch sicherstellen, im Rahmen des Restrukturierungs- und Transformationsprozesses eine neue Unternehmenskultur zu etablieren, die auf den langfristigen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet ist.

Der CRO muss ein motivierender Kommunikator der notwendigen Veränderung sein, um die Teams und Leistungsträger im Unternehmen mitzunehmen und zu überzeugen. Er ist ein authentisches Vorbild und Motor der notwendigen Veränderung sowie der integrierende und empathische Faktor für das Management.

4. TRENDS UND NACHFRAGE NACH EINEM CRO IN DER ZUKUNFT

Die Rolle des CRO hat sich in den letzten Jahren erheblich weiterentwickelt. Ein wichtiger Trend ist die veränderte Wahrnehmung der Rolle des CROs. Während der CRO früher als reiner Krisenmanager galt, wird er heute zunehmend als interimistischer Vorstand oder Geschäftsführer gesehen, der nicht nur akute Probleme löst, sondern auch langfristige strategische Entscheidungen trifft. In dieser erweiterten Rolle ist der CRO nicht nur für die finanziellen und operativen Aspekte der Restrukturierung verantwortlich, sondern auch für die langfristige Neuausrichtung des Unternehmens.

Zudem ist eine zunehmende Komplexität der Restrukturierungsprozesse zu beobachten. Die wirtschaftliche und geopolitische Lage sowie die Digitalisierung stellen Unternehmen vor immer größere Herausforderungen. Dies führt zu einer höheren Nachfrage nach CROs, die über umfassende Fachkenntnisse und Erfahrung in der Führung von Unternehmen in schwierigen Zeiten verfügen. In der Zukunft wird es noch wichtiger sein, dass CROs nicht nur die finanziellen, sondern auch die kulturellen und technologischen Veränderungen vorantreiben, um Unternehmen für die Anforderungen der Zukunft zu rüsten.

Grundsätzlich wäre die Verlagerung der CRO-Einsätze hin zu früheren Phasen von Restrukturierungsprozessen sinnvoll. Die proaktive Rolle eines restrukturierungserfahrenen Managers könnte dazu beitragen, dass Unternehmen nicht in eine Krise geraten, sondern diese rechtzeitig abwenden. Aktuell wird der CRO jedoch leider meist sehr spät oder sogar zu spät erst dann eingesetzt, wenn sich das Unternehmen in akuten Liquiditätskrise mit ungesicherter Finanzierung befindet. Der oftmals verzögerte Einsatz eines CRO, der auch volle Durchgriffsrechte in der Organstellung besitzt, ist auch ein Grund dafür, dass viele Restrukturierungen außerhalb eines Insolvenzverfahrens nicht mehr abgewendet werden können.

Besonders in einer Zeit schlechter konjunktureller Aussichten ist der Bedarf an erfahrenen CROs größer denn je. Allerdings gibt es ein begrenztes Angebot an erfahrenen CROs, insbesondere solchen, die in der Organstellung als Geschäftsführer oder Vorstand interimistisch agieren können. Dies macht den Einsatz von CROs zu einer besonders wertvollen Ressource für Unternehmen, die eine tiefgreifende Sanierung und Restrukturierung durchlaufen müssen.

Vor allem die Restrukturierungsabteilungen der Banken greifen häufig auf CROs zurück, mit denen sie bereits in der Vergangenheit erfolgreich zusammengearbeitet haben. Diese Work-out-Abteilungen der Banken setzen nur ungern neue CROs ein, die sie noch nicht kennen, da sie das Risiko und die Unsicherheit vermeiden wollen, die mit der Zusammenarbeit mit unbekanntem Restrukturierungsexperten verbunden sind. Der Einsatz eines erfahrenen und ihnen bekannten CRO, der bereits eine Restrukturierung und einen Turnaround erfolgreich umgesetzt hat, ist ein entscheidender Faktor für die Banken, um den Restrukturierungsprozess zu begleiten und eine Finanzierung für die Sanierung des Unternehmens bereitzustellen.

5. MÖGLICHKEITEN, EINEN CHIEF RESTRUCTURING OFFICER ZU GEWINNEN

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, einen Chief Restructuring Officer (CRO) für ein Unternehmen in einer Restrukturierungssituation zu gewinnen. Einerseits können spezialisierte Beratungsunternehmen wie AlixPartners, Alvarez & Marsal oder Roland Berger in Anspruch genommen werden, die jedoch in der Regel keine Organstellungsfunktionen wie Geschäftsführung oder Vorstand übernehmen, um Haftungsrisiken und Reputationsschäden zu vermeiden. Diese Beratungsfirmen agieren meist im Rahmen eines größeren Teams.

Darüber hinaus gibt es auch einzelne, mehr oder weniger erfahrene freiberufliche interimistische CROs, die im Markt tätig sind und temporär in Unternehmen eingreifen, um sie in Krisensituationen zu begleiten.

Eine weitere wertvolle Option stellt die Executive Interim Partners (EIP) dar, eine führende Gesellschaft für Interim Management auf C-Level-Ebene. Seit 2015 stellt EIP interimistische Vorstände und Geschäftsführer in der Organstellung zur Verfügung, insbesondere als CROs, um Unternehmen in Krisensituationen zu unterstützen. Die EIP-Partner waren unter anderem als CROs und Restrukturierungsberater bei Unternehmen wie dem Automobilzulieferer LINDE+WIEMANN, dem Modeunternehmen Tom Tailor, dem Lebensmitteleinzelhändler real, der Mitteldeutschen Flughafen AG und dem Spirituosenunternehmen BORCO aktiv.

FAZIT

Der **Chief Restructuring Officer (CRO)** ist eine Schlüsselposition für Unternehmen in Krisensituationen. Mit der zunehmenden Komplexität der globalen Märkte und den sich schnell ändernden wirtschaftlichen Bedingungen wird der Bedarf an erfahrenen und durchsetzungsstarken CROs weiter steigen, die durch das aktuelle Angebot an Restrukturierungsspezialisten auf Organstellungsebene nicht abgedeckt und entwickelt werden muss. Modere CROs müssen in der Lage sein, nicht nur kurzfristige Lösungen zu finden, sondern auch langfristige Transformationen umzusetzen, um das Unternehmen wieder auf den Erfolgspfad zu führen. Die Rolle des CRO wird immer mehr als eine unternehmerische, strategische und kommunikative Herausforderung gesehen, was zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung dieses Berufsfeldes führt. Die Unternehmen sollten daher sicherstellen, dass sie für zukünftige Herausforderungen in Krisensituationen möglichst frühzeitig einen erfahrenen und von den Stakeholdern, insbesondere den Banken, akzeptierten CRO an ihrer Seite haben.

ÜBER DIE EXECUTIVE INTERIM PARTNERS



Die **EXECUTIVE INTERIM PARTNERS GMBH (EIP)** wurde im Jahr 2005 in München gegründet und ist eine führende Gesellschaft und eigentümergeführte Partnerschaft erfahrener Interim-Managern auf C-Level-Ebene für Sondersituationen.

Die Partner von EIP unterstützen Unternehmen als Interim Manager und Managerinnen insbesondere in Sondersituationen, die sofortiges unternehmerisches Handeln erfordern, wie bei

- Restrukturierungen und Turnarounds
- Transformationen
- Exit-Vorbereitung und Unternehmensverkauf
- Führungskrisen bzw. bei einem Führungsvakuum
- Unternehmenskauf und -Integration
- Digitalisierung

Das Partnerteam der EIP zeichnet sich dadurch aus, dass es über lange und umfangreiche Erfahrungen in unternehmerischen und operativen Führungsfunktionen als Manager, Unternehmer und Investoren verfügt.

Alle EIP-Partner verfügen über umfangreiche operative Erfahrungen als Vorstände, Geschäftsführer oder Bei- und Aufsichtsräte bei der Konzeption und Umsetzung von strategischen Neuausrichtungen, Performance-Verbesserungen und operativen und finanziellen Restrukturierungen bei mittelständischen Unternehmen und Konzernen aus dem In- und Ausland.

Alle Partner der EXECUTIVE INTERIM PARTNERS verfügen über nachweisbare Erfolge als Geschäftsführer und Vorstände - als Interim Manager und in der Festanstellung. Ca. 80% der Mandate der EXECUTIVE INTERIM PARTNERS resultieren aus Organstellungsfunktionen als interimistische Geschäftsführer oder Vorstände, z.B. als

- Chief Restructuring Officer (CRO)
- Chief Transformation Officer (CTO)
- Chief Executive Officer (CEO)
- Chief Financial Officer (CFO)
- Chief Operating Officer (COO)
- Chief Digital Officer (CDO)
- Chief Sales Officer (CSO)

Mandanten der EXECUTIVE INTERIM PARTNERS sind Private Equity-Beteiligungen, mittelständische Familienunternehmen und Konzerngesellschaften.

Die Interim Manager der EIP sind im deutschsprachigen Raum (DACH), dem europäischen Ausland (u.a. Frankreich, Schweden, Dänemark, Tschechien), aber auch anderen internationalen Standorten (u.a. USA, Kanada, Südafrika, China, Südkorea) im Einsatz.

ÜBER DIE AUTOREN



Michael Hengstmann ist Gründungsgesellschafter und Managing Partner der Executive Interim Partners.

Er ist auch Gründungspartner der Beteiligungsgesellschaften Management Capital Holding AG und der Executive Equity Partners GmbH.

Herr Hengstmann war bei verschiedenen mittelständischen Unternehmen und Tochterunternehmen von Konzernen im In- und Ausland als Interim Manager aktiv und hat als Chief Restructuring Officer, Chief Executive Officer/ Vorsitzender der Geschäftsführung, Chief Financial Officer oder Chief Operating Officer erfolgreich Restrukturierungen, Turnarounds, strategische Neuausrichtungen und Vertriebsoffensiven in der Organstellung umgesetzt.

Davor war Herr Hengstmann Partner und Managing Director bei AlixPartners, dem international führenden Experten für Restrukturierungen und unterstützte als Interim Manager und Berater verschiedene Unternehmen in Restrukturierungssituationen. Zuvor war er als Partner und Managing Director bei One Equity Partners tätig, dem damaligen Private Equity-Fund von JP Morgan.

Herr Hengstmann begann seine berufliche Laufbahn im familieneigenen Mittelstandsunternehmen, bevor er zunächst als Projektleiter bei Arthur Andersen und später als Partner und Geschäftsführer bei LEK Consulting mittelständische Unternehmen, internationale Konzerne und Private Equity-Gesellschaften bei M&A-Transaktionen auf der Käufer- und Verkäuferseite sowie als Berater und Interim Manager unterstützte.

Darüber hinaus berät und unterstützt Herr Hengstmann verschiedene Unternehmen im In- und Ausland als Mitglied oder Vorsitzender des Aufsichtsrats.

Er schloss sein Studium der Wirtschaftswissenschaften als Master of Science in Management an der Hult International Business School in Cambridge/USA mit Auszeichnung ab und studierte Betriebswirtschaft an der Universität Duisburg.



Matthias Mezger-Boehring ist Partner bei Executive Interim Partners. Er ist auch Partner bei Advenian Partners GmbH, München, Paris, Zürich, einem international tätigen Beratungsunternehmen für Wertsteigerungsprogramme und Restrukturierung/ Sanierung; hier unterstützt er als Berater verschiedene Unternehmen im Besonderen in Restrukturierungs-Situationen.

Zuvor war Herr Mezger-Boehring mehr als zehn Jahre Partner und Vorstand der REM AG, einem Beratungsunternehmen für mittelständische Unternehmen mit Sitz in Stuttgart; hier verantwortete er den Geschäftsbereich Restrukturierung/ Sanierung. Im Rahmen dieser Tätigkeit übernahm er in verschiedenen mittelständischen Unternehmen zahlreiche Mandate als Chief Executive Officer (CEO) oder als Chief Restructuring Officer (CRO) und hat erfolgreich Restrukturierungen, Sanierungen, strategische Neuausrichtungen und Vertriebsoffensiven umgesetzt.

Herr Mezger-Boehring startete sein Berufsleben bei einem großen deutschen Computerunternehmen. Davor war Herr Mezger-Boehring als Vorstand/ Geschäftsführer in größeren mittelständischen Unternehmen in den Bereichen Investitionsgüter, Handel, metallverarbeitende Industrie, Konsum- und Markenartikelindustrie/ Luxusgüter sowie Zulieferindustrie tätig. Seine Tätigkeitsschwerpunkte lagen in der marktorientierten, strategischen Unternehmensführung, Vertrieb, Marketing und Markenführung, der ganzheitlichen Restrukturierung und Sanierung von Unternehmen über alle Wertschöpfungsstufen hinweg sowie der nachhaltigen Ertragssteigerung. Damit einher ging auch die Schließung von Geschäftsbereichen oder der Kauf/ Verkauf von Unternehmen bzw. Teilbereichen.

Durch die Gründung und dem Aufbau von Vertriebs- und Produktionsgesellschaften in Europa, USA, Japan, China und der Slowakei hat Herr Mezger-Boehring eine starke internationale Orientierung.

Er war in zahlreichen Unternehmen/ Verbänden als Aufsichtsrat aktiv, er hält Vorträge zum Thema Familienunternehmen und veröffentlichte Publikationen hierzu.

Herr Mezger-Boehring studierte Wirtschaftswissenschaften in Hohenheim (Deutschland) und Lausanne (Schweiz)



EIP

EXECUTIVE
INTERIM PARTNERS

WHEN FAILURE IS NOT AN OPTION

MICHAEL HENGSTMANN

Managing Partner
hengstmann@eip.de

MATTHIAS MEZGER-BOEHRINGER

Partner
Mezger-boehring@eip.de

BÜROADRESSE
Residenzstraße 27
Preysing Palais
80333 München
Tel: +49 89 552 7979 20

FIRMENANSCHRIFT
Herzog-Sigmund-Straße 13
82031 Grünwald

www.eip.de

Executive Interim Partners GmbH
München, HRB 155322
Geschäftsführer: Michael Hengstmann, Ullrich Weirauch