



INTERIM MANAGEMENT

Führung in Zeiten der Krise

EIP

EXECUTIVE
INTERIM PARTNERS

WHEN FAILURE IS NOT AN OPTION

INTERIM MANAGEMENT

Führung in Zeiten der Krise

Der Interim Management-Markt in Deutschland befindet sich in einer Phase dynamischen Wachstums und zunehmender Professionalisierung. In einer Zeit tiefgreifender wirtschaftlicher Umbrüche – geprägt durch geopolitische Unsicherheiten wie mögliche Handelskonflikte unter einem erneut erstarkenden Donald Trump, globale Lieferkettenrisiken und branchenspezifische Krisen etwa in der Automobilindustrie, der Bauwirtschaft oder dem Maschinen- und Anlagenbau – setzen immer mehr Unternehmen auf erfahrene Führungskräfte auf Zeit.

Interim Manager bieten in Transformations-, Restrukturierungs- und Krisensituationen schnell verfügbare, operative Expertise auf höchstem Niveau. Sie sind damit zu einem festen Bestandteil moderner Unternehmenssteuerung geworden und leisten einen entscheidenden Beitrag zur Bewältigung struktureller Herausforderungen.

1. DEFINITION INTERIM MANAGEMENT UND INTERIM MANAGER

Interim Management bezeichnet den zeitlich befristeten Einsatz externer, erfahrener Führungskräfte mit operativer Ergebnisverantwortung zur Überbrückung von Vakanz, Umsetzung von Veränderungsprojekten oder Bewältigung unternehmerischer Sondersituationen.

„Interim Management ist der professionelle Einsatz von erfahrenen Führungskräften auf Zeit zur Lösung von Managementaufgaben mit klarer Ziel- und Ergebnisverantwortung.“

Quelle: Dachgesellschaft Deutsches Interim Management (DDIM)

Interim Manager sind erfahrene Führungskräfte auf Zeit, die temporär Managementaufgaben auf erster oder zweiter Führungsebene übernehmen – häufig mit operativer Verantwortung und Weisungsbefugnis. Sie werden meist für sechs bis zwölf Monate eingesetzt, typischerweise in Sondersituationen wie Restrukturierungen, Transformationen, Digitalisierung oder zur Überbrückung von Ressourcenengpässen. Ihr Einsatz ist ziel- und ergebnisorientiert, entweder in Linienfunktionen oder in hierarchieunabhängigen Projektleitungen.

2. MARKT FÜR INTERIM MANAGEMENT IN DEUTSCHLAND

Laut der Marktstudie der DDIM e.V. hat das Volumen des Interim Management Marktes in Deutschland 2024 ca. 2,7 Milliarden Euro erreicht. Dies stellt eine Fortsetzung des langfristigen Wachstums dar, getrieben durch den Bedarf an hochqualifizierten Fach- und Führungskräften auf Zeit.

Die Zahl der Interim Manager in Deutschland liegt weiterhin stabil bei rund 12.000.

Haupttreiber des Wachstums sind der Fachkräftemangel und die steigende Nachfrage nach Expertenwissen in Bereichen wie Transformation, Digitalisierung und Change-Management. Seit 2024 kommt ein weiterer wichtiger Wachstumstreiber – Restrukturierung – hinzu.

Die am meisten nachgefragten Aufgabenstellungen im Interim Management 2024 sind:

- Change-Management (15,5 % der Anfragen),
- Restrukturierung und Sanierung (14,1 %),
- Prozessoptimierung (12,7 %),
- Projektmanagement (11,3 %).

Besonders Anfragen zu Restrukturierung und Sanierung haben sich seit 2022 verdoppelt, was auf die aktuelle Krisensituation zurückzuführen ist.

Bei der Nachfrage nach Interim Managern bleibt der Maschinenbau mit 12,8 % der gefragtesten Branchen die Nummer eins. Automotive (Zulieferer) folgt dicht dahinter mit 12,5 % der Mandate.

Die Nachfrage in diesen Bereichen wird durch Innovationsdruck, Kosteneffizienz und die Transformation hin zu nachhaltigen Produktionsprozessen getrieben.

Die deutschen Unternehmen wünschen sich für 2025 mehr Präsenz vor Ort. Während 2024 noch 34 Prozent der Interim Manager vollständig vor Ort im Einsatz waren, wird dieser Anteil 2025 laut einer Prognose des DDIM auf über 50 Prozent steigen – trotz anderslautender Präferenzen vieler Manager.

Der Interim Management-Markt in Deutschland gilt als einer der größten und professionellsten in Europa. Der britische Markt ist ähnlich stark ausgeprägt, gilt als sehr etabliert und zeichnet sich durch höhere Tagessätze aus. Frankreich und die Schweiz zeigen dynamisches Wachstum, während Italien und Österreich kleinere, aber wachsende Märkte sind. In den USA ist Interim Management unter Begriffen wie "Fractional Leadership" verbreitet, allerdings weniger standardisiert, jedoch mit großem Volumen und Potenzial.

3. ANFORDERUNGSPROFIL EINES INTERIM MANAGERS

Ein Interim Manager muss eine Kombination aus umfangreicher fachlicher Expertise, langjähriger Führungserfahrung, hoher Anpassungsfähigkeit und ausgeprägten sozialen Kompetenzen mitbringen. Die Fähigkeit, in komplexen, unsicheren und oft stressigen Umfeldern zu agieren und Veränderungen effektiv zu steuern, ist essenziell. Die präzise Anforderung variiert je nach Unternehmen und Projekt, aber ein Interim Manager sollte stets in der Lage sein, schnell in neue Rollen einzutauchen und unmittelbar Mehrwert zu schaffen. Dabei sind die folgenden fachlichen und persönlichen Anforderungen von hoher Bedeutung:

Fachliche Anforderungen

- Langjährige Führungserfahrung: Nachweisbare Erfolge in leitenden Positionen, idealerweise auf C-Level oder zweiter Führungsebene.
- Branchenspezifisches Know-how: Tiefes Verständnis der jeweiligen Industrie (z.B. Automotive, Maschinenbau, IT).
- Projekt- und Change-Management-Kompetenz: Erfahrung mit Restrukturierungen, Transformationen, Digitalisierung u. ä.
- Schnelle Auffassungsgabe & Umsetzungsstärke: Fähigkeit, sich rasch in neue Strukturen einzuarbeiten und operative Verantwortung zu übernehmen.
- Ergebnisorientierung: Klare Zieldefinition und Fähigkeit zur messbaren Zielerreichung.
- Kaufmännisches und strategisches Verständnis: Fähigkeit, wirtschaftliche Zusammenhänge schnell zu erfassen und umzusetzen.
- Flexibilität in Einsatzort und -dauer: Bereitschaft zu temporären Einsätzen im In- und Ausland.

Persönliche Anforderungen

- Durchsetzungsstärke & Entscheidungsfreude: Souveränes Auftreten in schwierigen Situationen, insbesondere in Krisen oder Veränderungsphasen.
- Kommunikationsstärke: Klare, zielgruppengerechte Kommunikation auf allen Ebenen und exzellentes Stakeholder Management.
- Vertrauenswürdigkeit: Fähigkeit, bei allen Stakeholdern Vertrauen und Unterstützung zu gewinnen und zu bewahren.
- Integrationsfähigkeit & Sozialkompetenz: Fähigkeit, sich in bestehende Teams einzufügen und Vertrauen aufzubauen – trotz temporärer Rolle.
- Unabhängigkeit & Neutralität: Objektivität gegenüber internen Machtstrukturen und Interessen.
- Belastbarkeit & Stressresistenz: Sicherer Umgang mit Druck, Zeitknappheit und komplexen Situationen.
- Lernbereitschaft & Offenheit: Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und Anpassung an neue Kontexte.
- Vertrauenswürdigkeit und Integrität: Befolgung hoher ethischer Standards und die Wahrung von Vertraulichkeit

FAZIT

Interim Management hat sich in Deutschland als strategisches Instrument zur Überbrückung von Führungsvakanzen und zur Umsetzung komplexer Veränderungsprojekte etabliert. Mit einem Marktvolumen von rund 2,7 Mrd. Euro und rund 12.000 aktiven Interim Managern zählt Deutschland zu den führenden Märkten Europas. Besonders gefragt sind Einsätze in den Bereichen Change-Management, Restrukturierung und Digitalisierung – vor allem in Branchen wie Maschinenbau und Automotive. Interim Manager müssen dabei nicht nur über tiefgreifende fachliche Expertise und langjährige Führungserfahrung verfügen, sondern auch über ausgeprägte soziale Kompetenzen, Flexibilität und die Fähigkeit, schnell Wirkung zu erzielen – stets mit klarer Ergebnisverantwortung.

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 Beiräte 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



Harald H. Meyer ist Partner der Executive Interim Partners und seit mehr als 20 Jahren als Executive Interim Manager erfolgreich auf der ersten Managementebene (CxO) als Geschäftsführer, Vorstand und Aufsichtsrat tätig.

Der Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der Restrukturierung und Sanierung von Mittelstands- und Konzern-Unternehmen sowie KMU, in denen er als CRO / Sanierungsgeschäftsführer, CEO, COO und Projektleiter eine große Anzahl an Restrukturierungsaufgaben erfolgreich bewältigt hat.

Seine Kernkompetenzen liegen in den Bereichen Turnaround/ Restrukturierung, Strategische und organisatorische Neuausrichtung, Geschäftsmodell – Optimierung, Post-Merger-Integration, Carve Out-Projekte, Prozessoptimierung sowie in der nachhaltigen Optimierung aller Unternehmensfunktionen: Verwaltung, Finanzen, Controlling, Produktion, Supply Chain, F&E, Vertrieb / Marketing, In- und Outsourcing, Personalabbau Aufbau / Verlagerung / Schließung Betriebe/-steile. Ebenso besitzt Herr Meyer sehr umfangreiche Erfahrungen im Bereich M&A bzw. Kauf / Verkauf von Unternehmen /-steilen (Buy Side / Sell Side), Due Diligence sowie in entsprechender Vertragsverhandlung /-gestaltung

Herr Meyer studierte Betriebswirtschaft an der Universität in Göttingen und schloss sein Studium als Diplom-Kaufmann und Jahrgangsbester seiner Fächerkombination ab. Nach dem Studium absolvierte er ein 18-monatiges Trainee – Programm in einem deutschen Großkonzern und sammelte anschließend dort seine ersten beruflichen Erfahrungen; es folgten 5 Jahre als Produktmanager im internationalen Marketing von bekannten Markenartikelunternehmen der Konsum- / Gebrauchsgüterindustrie.

Anschließend wechselte Herr Meyer in die Unternehmensberatung und konnte dadurch vielfältige Erfahrung in internationalen Strategie-, Reengineering- und Restrukturierungsprojekten für mittelständische Unternehmen und Konzerne als Projektleiter und Beratungs-geschäftsführer sammeln; dabei hat er nachhaltige Erfolge erreicht.

Neben dieser Tätigkeit als Interim Manager ist Herr Meyer auch ehrenamtlich als Vorstand der Dachgesellschaft Deutsches Interim Management DDIM e.V. tätig..



Michael Hengstmann ist Gründungsgesellschafter und Managing Partner der Executive Interim Partners und Vorstand der Management Capital Holding AG, einer Beteiligungsgesellschaft, die Eigenkapitalmittel für Mittelstandsunternehmen bereitstellt.

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.



EIP

EXECUTIVE
INTERIM PARTNERS

WHEN FAILURE IS NOT AN OPTION

MICHAEL HENGSTMANN

Managing Partner
hengstmann@eip.de

HARALD H. MEYER

Partner
meyer@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