



Marktstudie DACH 2024/25

Sind Interim Manager die Rettung?

Marktvolumen – Projekte – Trends & Perspektiven

20. AIMP-Marktstudie zum Interim Management Markt
aus Sicht von Kunden, Providern/Sozietäten, Interim Managern

AIMP
Association of
Interim Management Professionals

Marktstudie DACH 2024/25

Sind Interim Manager die Rettung?

Die Marktstudie der AIMP (Association of Interim Management Professionals) wird seit 20 Jahren unter wissenschaftlicher Begleitung durchgeführt und gilt als führende Studie der Interim Management Branche. Die Studie gibt Orientierungspunkte für Unternehmen, Interim Manager, Provider, Sozietäten, Journalisten, Wissenschaftler und eine interessierte Öffentlichkeit.

2025 wurde die Studie grundlegend überarbeitet und in einem 360-Grad-Ansatz angelegt. Zusammen mit Prof. Dr. Markus Lemberger von der Hochschule für angewandtes Management (Studiengangsleitung Betriebswirtschaftslehre) in München wurden drei ausgewählte Branchen-Gruppen zwischen dem 15.01.2025 und 31.03.2025 befragt: Kunden (n=70), Interim Provider/ Sozietäten (n=20) und Interim Manager (n=550). Die Studienleitung haben Dr. Martin Mayr und Erdwig Holste im Auftrag der AIMP übernommen.

Wichtige Zeitreihen sind fortgeführt und durch aktuelle Fragestellungen ergänzt worden. In Summe ergibt sich ein umfassendes Bild der aktuellen Marktsituation der Interim Branche für die Geschäftsjahre 2024-25. Herzlichen Dank an alle Teilnehmer, Experten und Dienstleister, die mit ihrem Engagement diese Studie möglich gemacht haben und dazu beitragen, mehr Transparenz ins Interim Geschäft zu bringen.

Zur besseren Lesbarkeit wird in der AIMP-Marktstudie das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter.

04

Executive Summary

Die wichtigsten Insights auf einen Blick

Für Sie zusammengefasst und kurz erläutert: die 10 zentralen Take-Aways aus der AIMP-Marktstudie 2025.

06

Kunden Perspektiven

Hohe Erwartungen, positive Erfahrungen = hohe Zufriedenheit

Neu in der Studie: Kunden bewerten die Zusammenarbeit mit Interim Managern und Providern/Sozietäten.

18

Interim Provider Perspektiven

Interim Markt in Bewegung

Basierend auf der umfangreichsten Längsschnitt-Studie der DACH-Region finden Sie in diesem Kapitel wichtige Daten zu den aktuellen Entwicklungen des Interim Management Marktes.

36

Interim Manager Perspektiven

Licht und Schatten in 2024-25

Die Sicht selbständiger Interim Manager auf den Interim Markt in der DACH-Region.

52

Der/die neue AIMP

Association of Interim Management Professionals

Neue Satzung, neue Mitglieder, neues Logo, neue website, neue Studie, neuer Schwung – welcome to the new AIMP. Die „alte Dame des Interim Managements“ ist wieder da. Für die Interim Branche. Für mehr Professionalität und Transparenz. Gemeinsam erfolgreich.

EXECUTIVE SUMMARY

„Sind Interim Manager die Rettung?“ So lautet zugespitzt der Titel der neuen AIMP-Marktstudie zum Interim Management Markt in der DACH-Region. Die Branche hat Grund für Optimismus, trotz anspruchsvoller wirtschaftlicher Rahmenbedingungen.

Ist die Interim Management Branche der Retter? Sie ist in jedem Fall Teil der Lösung, um Unternehmen und Organisationen fit für die Zukunft zu machen und um die Transformations-Herausforderungen unserer Zeit erfolgreich umzusetzen.

In dieser Executive Summary werden die 10 wesentlichen Erkenntnisse der AIMP-Marktstudie zu den Entwicklungen des Interim Management Marktes in der DACH-Region zusammengefasst.

1.

Marktvolumen in DACH bei 3,09 Mrd. EUR (2024)

Laut AIMP-Marktstudie lag das Marktvolumen in Deutschland konstant auf Vorjahresniveau bei 2,4 Mrd. €, in Österreich bei 260 Mio. € und in der Schweiz bei rund 400 Mio. €. Eine genauere Betrachtung zeigt die Heterogenität des Interim Management Marktes. Steigende Tagessätze, weniger Interim Manager im Markt und geringere Auslastung im Durchschnitt (bei großer Varianz zwischen den Interim Managern: von Vollausslastung bis Unterauslastung).

2.

Hohe Zufriedenheit mit Interim Managern und Providern

75% der befragten Kunden waren mit den Leistungen eines Interim Managers im letzten Projekt sehr zufrieden/zufrieden. Ähnliches gilt für die Zusammenarbeit mit Interim Management Providern. Hier waren rund 67% der befragten Unternehmensvertreter sehr zufrieden/zufrieden.

3.

Interim Manager können leichter Change-Prozesse umsetzen

Dieser Aussage konnten 79% der befragten Kunden zustimmen. Aus Sicht von Entscheidern haben Interim Manager einige Vorteile auf Ihrer Seite, um anspruchsvolle Change-Prozesse umsetzen zu können.

4.

Mittelstand fragt Interim Manager am stärksten nach

In der DACH-Region sind Interim Manager vor allem in mittelständischen Unternehmen tätig. 74% aller Interim Mandate finden in Unternehmen von 250 bis 10.000 Mitarbeitern statt. Großkonzerne und Kleinstunternehmen beauftragen Interim Manager eher nachrangig.

5.

Interim Provider + Interim Manager = echte Partnerschaft

62% der befragten Interim Manager haben mehr als die Hälfte ihrer Projekte über Interim Provider generiert. 77% der befragten Interim Manager, die in 2024 mit einem Provider im Mandat zusammengearbeitet haben, waren sehr zufrieden/zufrieden mit der Zusammenarbeit.

6.

Positive Markterwartung der Interim Manager für 2025

43% der befragten Interim Manager erwarten für 2025 ein Wachstumsjahr für ihr individuelles Interim Geschäft sowie für den Gesamtmarkt. 20% rechnen mit einer +/- 0 Querbewegung in 2025. Immerhin 27% rechnen mit einer Verschlechterung des Interim Marktes im Vergleich zu 2024.

7.

Vielfältige Einsatzmöglichkeiten

Unabhängig von den 4 Königsbranchen im Interim Management (58% aller Projekte finden im Maschinenbau, Automotive, Chemie/Pharma und ITC statt) werden die übrigen Interim Projekte in sehr unterschiedlichen Branchen nachgefragt. Ähnliches gilt in funktionaler Hinsicht. Nach Finance und HR sind Interim Manager in fast allen Funktionsfeldern tätig.

8.

Tagessatz-Range in DACH

Die Tagessätze in der DACH-Region sind traditionell in der Schweiz am höchsten. Durchschnittlich lagen diese im Jahr 2024 bei 1.712 € pro Tag. In Deutschland weisen die Tagessätze einen Mittelwert von 1.338 € auf, in Österreich 1.282 €.

9.

Wachsender Restrukturierungsbezug in 2025

63% der Interim Provider erwarten für 2025, dass Projekte mit Restrukturierungsbezug eine höhere Relevanz einnehmen werden. Unternehmen setzen bei Restrukturierungen auf die Erfahrung und Führungsstärke von Interim Managern und die Projektbesetzungskompetenz von Interim Management Providern.

10.

KI-Tools bei Interim Management Providern

Die Studie zeigt, dass KI-Tools bei 1/3 der befragten Interim Management Provider einen sehr hohen/hohen Einfluss bei der täglichen Arbeit haben. Bei nur 16% spielen KI-Tools eine geringe/keine Rolle. Die Nutzung von KI-Technologien steht dabei nicht im Gegensatz zu persönlich gepflegten Geschäftsbeziehungen zu Interim Managern und Kunden – sie sind eine Ergänzung.



Kunden Perspektiven

Hohe Erwartungen, positive Erfahrungen =
hohe Zufriedenheit

Im Rahmen der quantitativen Erhebung wurden Kunden befragt, die von sich sagen, Interim Management zu kennen (99%) und in der überwiegenden Mehrheit bereits Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit im Interim Managern haben (80%).

In den Ergebnissen zeigt sich ein deutliches Muster in den Beschaffungspräferenzen der befragten Kunden: Bei der Auswahl von Interim Managern präferieren Entscheider überwiegend spezialisierte, professionelle Dienstleister sowie ihr eigenes berufliches Netzwerk bzw. bereits bekannte Interim Manager. Digitale Plattformen oder Stellenanzeigen spielen hingegen eine deutlich untergeordnete Rolle im Interim Management. Die Präsenz im Internet ist für alle Dienstleister wichtig, Kunden recherchieren. Ebenfalls von Relevanz sind Empfehlungen anderer Dienstleister, um im Bedarfsfall nach einem geeigneten Interim Manager zu suchen.

Bei der Besetzung von Interim-Positionen ist das Vertrauen in die fachliche und persönliche Eignung eines Interim Managers von zentraler Bedeutung. Professionelle Dienstleister bieten hier einen entscheidenden Mehrwert: Durch kuratierte Auswahlprozesse, persönliche Vorauswahl und meist langjährige Marktkennntnis fungieren sie als Qualitätssicherer und Risikoreduzierer.



Wie würden Sie im Bedarfsfall nach einem Interim Manager für ein Projekt suchen?

73% Spezialisierte Dienstleister
(Interim Provider)

62% Eigenes
Netzwerk

48% Fragen einen bekannten
Interim Manager

23% Betreiben
Internet-Recherche

17%
Dienstleister wie Executive Search
oder Unternehmensberatung

7% Suche über Plattformen
(Social Media)

4% Stellenanzeigen

Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Suche im Bedarfsfall, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent, n=70 Kunden

**Interim
Management is a
people's business!**

80%

Haben Interim Management
schon einmal eingesetzt.

99%

Kennen die Dienstleistung
Interim Management

Interim-erfahrene Kunden setzen auf Vertrauen

...und nutzen spezialisierte Dienstleister und das eigene Netzwerk

Im Interim Management begegnen Kunden der Mandatierung externer Führungskräfte mit hohen Erwartungen. Gefragt sind Umsetzungskompetenz, fachlicher Expertise, Methodenwissen, Change Erfahrung, Flexibilität und Integrität.

Diese Erwartungen sind gerechtfertigt: Unsere empirische Erhebung unter 70 Entscheidern zeigt, Unternehmen machen überwiegend positive Erfahrungen mit Interim Providern und Interim Managern.

Die Passgenauigkeit der eingesetzten Führungspersönlichkeiten sowie deren sofortige Wirkung

im operativen Umfeld führen zu messbarem Mehrwert. Daraus resultiert ein hohes Maß an Kundenzufriedenheit, das sich in Wiederbeauftragungen und positiven Empfehlungen widerspiegelt. Diese Einschätzungen von Kundenseite sind bemerkenswert, da viele Mandate in kritischen Situationen aufgesetzt werden.

Interim Management etabliert sich so als verlässliches Instrument strategischer Unternehmenssteuerung.

Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Bekanntheitsgrad, Nutzungsgrad Interim Management, Angabe in Prozent, n=70 Kunden



„Interim Manager sind selbständige Führungskräfte. Persönlichkeit und Mindset sind entscheidend.“

Martin Ludwig Mayr, Studienleiter

Wie bewerten Sie die notwendigen Kompetenzen und Erwartungen an einen Interim Manager?

Stimme voll und ganz zu / stimme zu

99%

Integrität und
Commitment

96%

Umsetzungs- und
Führungsstärke

93%

Fachliches Know-How

87%

Flexibilität

86%

Erfahrung aus ähn-
lichen Projekten

82%

Methodenstärke

49%

Bezug zur eigenen
Branche

33%

Einbringen von
Kontakten

Worauf es ankommt im Interim Management

Kunden schätzen Integrität und Commitment, Umsetzungsstärke, Flexibilität und Know-How

Kunden im Interim Management schätzen das Mindset, das Führungsverhalten und die Persönlichkeitsmerkmale professioneller Interim Manager. Die fachliche Qualifikation wird vorausgesetzt. Im Zentrum stehen Integrität und persönliches Commitment der eingesetzten Führungskräfte – Eigenschaften, die Vertrauen schaffen und eine wirksame Zusammenarbeit auf Augenhöhe ermöglichen. Hinzu kommen eine ausgeprägte Umsetzungsstärke, hohe situative Flexibilität sowie tiefes, kontextbezogenes Know-how. Diese Kombination befähigt Interim Manager, komplexe Aufgaben unter hohem Zeitdruck effizient zu lösen.

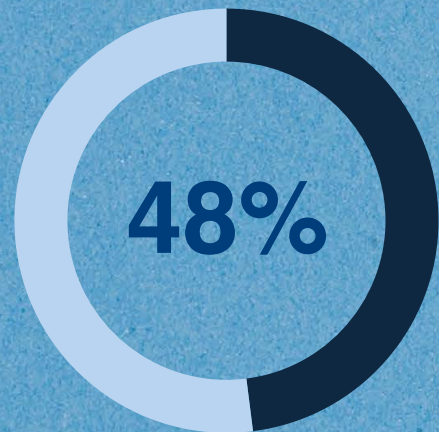
Echte Führungsstärke

Change umsetzen und Mitarbeiter motivieren

Können Interim Manager Mitarbeiter zu Höchstleistungen motivieren?

Knapp 50% der Kunden in dieser Studie haben in letzter Zeit die Erfahrung gemacht, dass Interim Manager Mitarbeiter zu Höchstleistungen (48% halten dies für sehr gut vorstellbar/gut vorstellbar) motivieren können.

Als unvoreingenommene Führungspersönlichkeiten wirken sie häufig als Impulsgeber und schaffen ein Umfeld, das Leistung fördert und Veränderungsbereitschaft stärkt. Auch wenn Interim Manager nur für einen begrenzten Zeitraum an Bord sind.

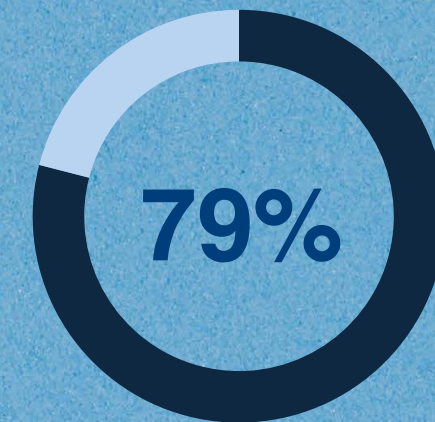


Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Motivation zu Höchstleistungen, Angabe in Prozent, n=70 Kunden

Können Interim Manager Change-Prozesse leichter umsetzen?

Knapp 80% der befragten Auftraggeber sind überzeugt, dass selbständige Interim Manager Change Prozesse sehr viel leichter/eher leichter umsetzen können.

Dieses Ergebnis verweist auf zentrale Erfolgsfaktoren externer Mandatsträger: Sie agieren unabhängig von internen Interessenkonflikten, verfügen über ausgeprägte Veränderungskompetenz und bringen frische Perspektiven sowie erprobte Methoden in bestehende Strukturen ein. Ihre Außenperspektive, kombiniert mit hoher Umsetzungsgeschwindigkeit und Ergebnisorientierung, ermöglicht es ihnen, auch in herausfordernden Transformationsphasen zielgerichtet zu steuern.



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Change Prozesse, Angabe in Prozent, n=70 Kunden

Wenn Sie Interim Manager schon einmal eingesetzt haben, ist Ihnen der Interim Manager von einem Provider vermittelt worden?

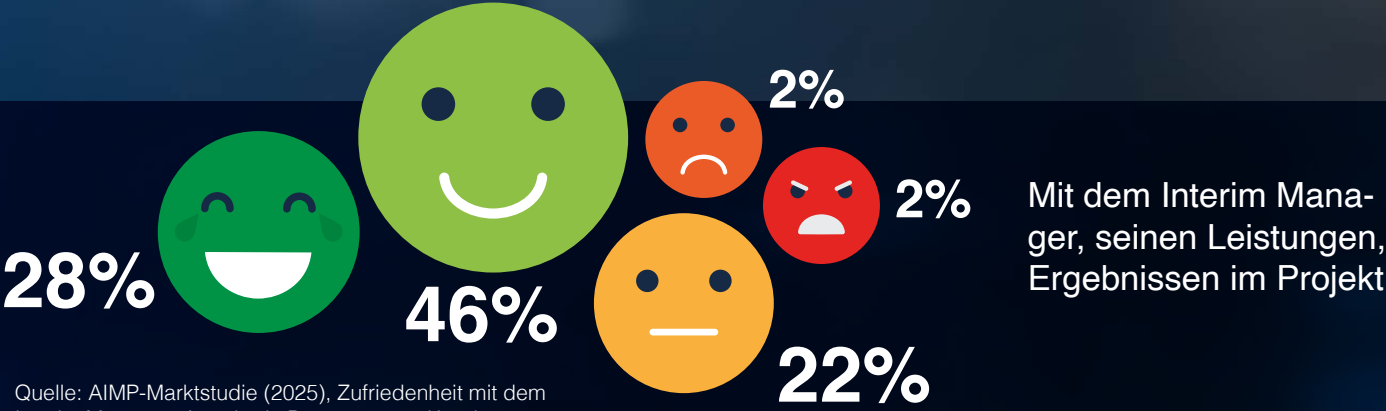


Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Zusammenarbeit mit Interim Providern, Angabe in Prozent, n=68 Kunden

2/3
der Kunden sind sehr zufrieden/ zufrieden mit der Zusammenarbeit mit ihrem Provider.

3/4
der Kunden sind sehr zufrieden/ zufrieden mit der Zusammenarbeit mit ihrem Interim Manager.

Wenn ja, wie zufrieden waren Sie?



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Zufriedenheit mit dem Interim Manager, Angabe in Prozent, n=63 Kunden

Mit dem Interim Provider, seiner Beratungs- und Vermittlungsleistung



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Zufriedenheit mit dem Interim Provider, Angabe in Prozent, n=44 Kunden

Zufriedenheit mit Providern und Interim Managern

Gute Werte und noch Luft nach oben

Eine knappe Mehrzahl der in dieser Studie befragten Kunden (54%) haben Ihren Interim Manager über einen spezialisierten Interim Provider vermittelt bekommen.

Zwei Drittel der befragten Kunden zeigen sich sehr zufrieden oder zufrieden mit der Zusammenarbeit mit ihrem Interim Management Provider. Noch höher fällt die Zufriedenheit mit den eingesetzten Interim Managern aus: Drei Viertel bewerten deren Performance positiv. Dieses Ergebnis unterstreicht sowohl die hohe Qualität der Vermittlungsprozesse als auch die Wirksamkeit der eingesetzten Führungskräfte – ein Zeichen für den Reifegrad und die Professionalisierung des Interim Marktes in der DACH-Region.

Arbeitsmarkt von morgen:

Erwarten Sie einen Anstieg der Nachfrage an selbstständigen, projektorientiert tätigen Führungskräften?

Über 56% der in dieser Studie befragten Unternehmen halten einen Anstieg der Nachfrage nach selbstständigen, projektorientiert tätigen Führungskräften für sehr gut vorstellbar bzw. vorstellbar.

Dieses Ergebnis verweist auf eine kontinuierliche Verschiebung in der Wahrnehmung und Nutzung externer Managementressourcen. Vor dem Hintergrund wachsender Transformationsanforderungen, mehr projektorientierter Arbeit, zunehmender Volatilität und einem sich verstärkenden Fachkräftemangel gewinnt die flexible Verfügbarkeit erfahrener Interim Manager strategisch an Bedeutung.

Die projektbezogene Einbindung externer Führungspersönlichkeiten wird von Entscheidern als zukunftsfähiges Modell moderner Unternehmenssteuerung verstanden.



Stimme voll und ganz zu / stimme eher zu

nur 15%

der Kunden haben Zweifel an einer steigenden Nachfrage (schwer vorstellbar/überhaupt nicht vorstellbar) nach selbstständigen Führungskräften

433

Projekte in 2024

Besetzt von den 20 befragten
Interim Providern.

Entspricht einem geschätzten
Marktvolumen von 120 Mio. €

Interim Provider Perspektiven

Interim Markt in Bewegung

Basierend auf der umfangreichsten Längsschnitt-Studie der DACH-Region finden Sie in diesem Kapitel die wichtigsten Daten zu den aktuellen Entwicklungen des Interim Management Marktes. Die CEOs von 20 etablierten und qualitätsorientierten Interim Management Providern wurden für diese Studie befragt.

In den Zahlen der Provider spiegeln Erfahrungen und Learnings aus mehreren Hundert erfolgreich besetzten Interim Management Projekten, einer Vielzahl professionell bearbeiteter Anfragen, dem engen Kontakt zu Entscheidern in Unternehmen sowie kontinuierlichen Gesprächen und Feed-Backs zu weit über 10.000 Interim Managern in qualitätsgesicherten Manager-Pools.

Im Geschäftsjahr 2024 zeigt sich der Interim Markt der DACH-Region robust, aber in Bewegung. Das Gesamt-Marktvolumen in Deutschland bleibt mit 2,4 Mrd. € in etwa auf gleichem Niveau, ähnlich stellt sich die Situation in Österreich und in der Schweiz dar.

DACH

Die Interim Märkte in Deutschland, Österreich, Schweiz entwickeln sich weiter dynamisch im Europäischen Vergleich.

Der Interim Markt in der DACH-Region bietet viele Entwicklungspotenziale

Konsolidierung auf hohem Niveau in 2023-24, gute Perspektiven für 2025

Laut BDU (Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen e.V.) ist der Beratungsmarkt in Deutschland in 2024 auf hohem Niveau um weitere 4,3% gewachsen. Das Honorarvolumen wird auf 48,7 Mrd. € taxiert und auch für 2025 wird eine Fortsetzung des Wachstumskurses erwartet.

Die DDIM (Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V.) beziffert das Marktvolumen des deutschen Interim Management Marktes in 2024 auf 2,6 Mrd. € (Pressemitteilung vom 03.04.2025). Ein leichter Rückgang zu 2023 (2,7 Mrd. €). Für 2025 wird eine leichte Erholung auf 2,7 Mrd. € erwartet.

Im Europäischen Vergleich stehen die Märkte in Deutschland, Österreich und in der Schweiz gut da.

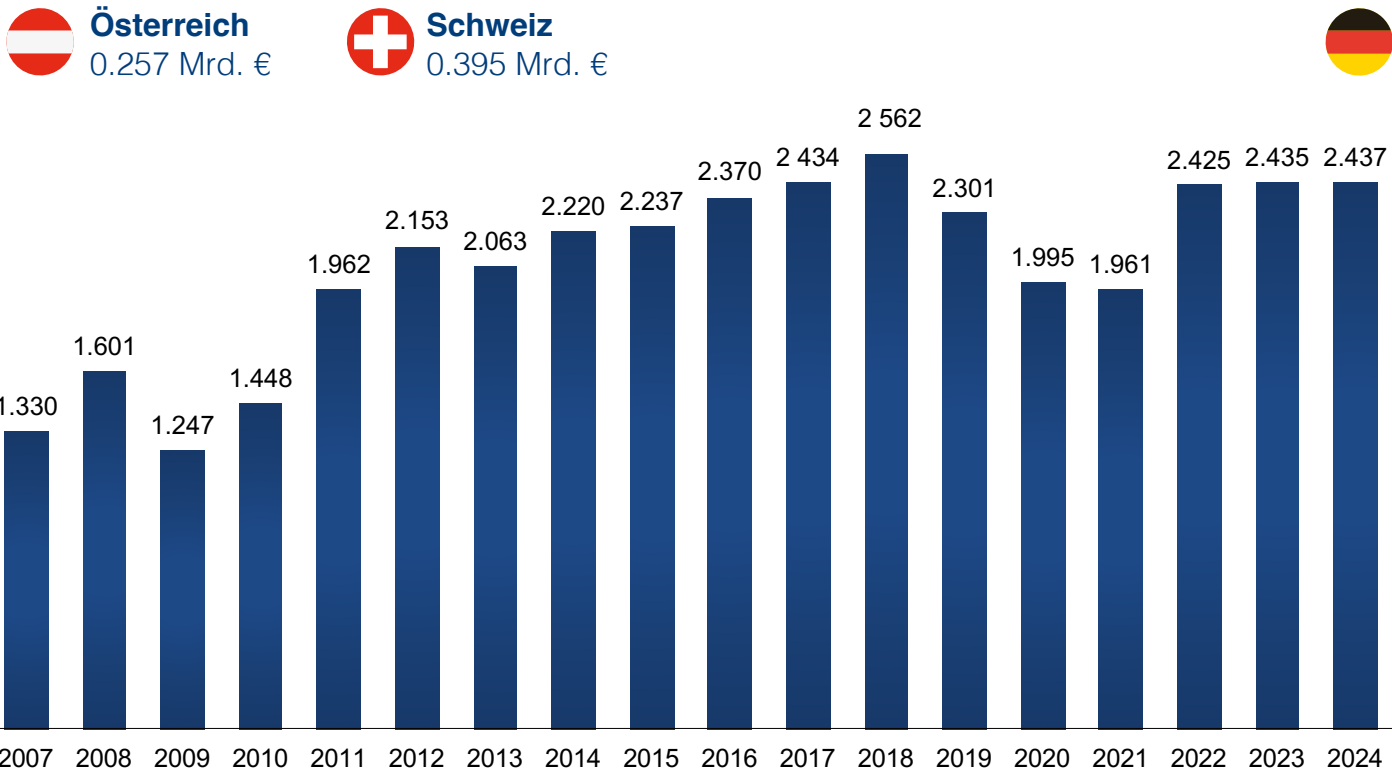
Im aktuellen European Survey, herausgebracht vom INIMA (International Network of Interim Manager Associations), liegen die Tagessätze der DACH-Region in 2024 weit vorne im Europäischen Vergleich. Hier werden folgende Tagessätze für die drei DACH-Länder angenommen: Deutschland: 1.302 €, Österreich: 1.210 €, Schweiz: 1.644 €.

Marktvolumen in DACH bei 3.09 Mrd. €

Interim Markt zeigt sich robust in 2024

Trotz der gesamtwirtschaftlichen Unsicherheiten zeigt sich der Interim Management-Markt in DACH robust. Für 2024 wurde laut AIMP-Marktstudie für den deutschen Interim Management Markt ein Umsatzvolumen von 2,4 Mrd. € ermittelt. Der Markt bleibt in etwa auf Vorjahresniveau, allerdings bei steigenden Tagessätzen, stagnierender Auslastung und einer sinkenden Anzahl an Interim Managern im Markt.

Die Schweiz liegt bei einem Marktvolumen von ca. 400 Mio. €, gefolgt von Österreich mit gut 260 Mio. €. Die Beauftragung von hochqualifizierten Interim Executives war auch in 2024 für viele Unternehmen unverzichtbar, um komplexe Management Projekte umzusetzen. Flexibilität bleibt ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.

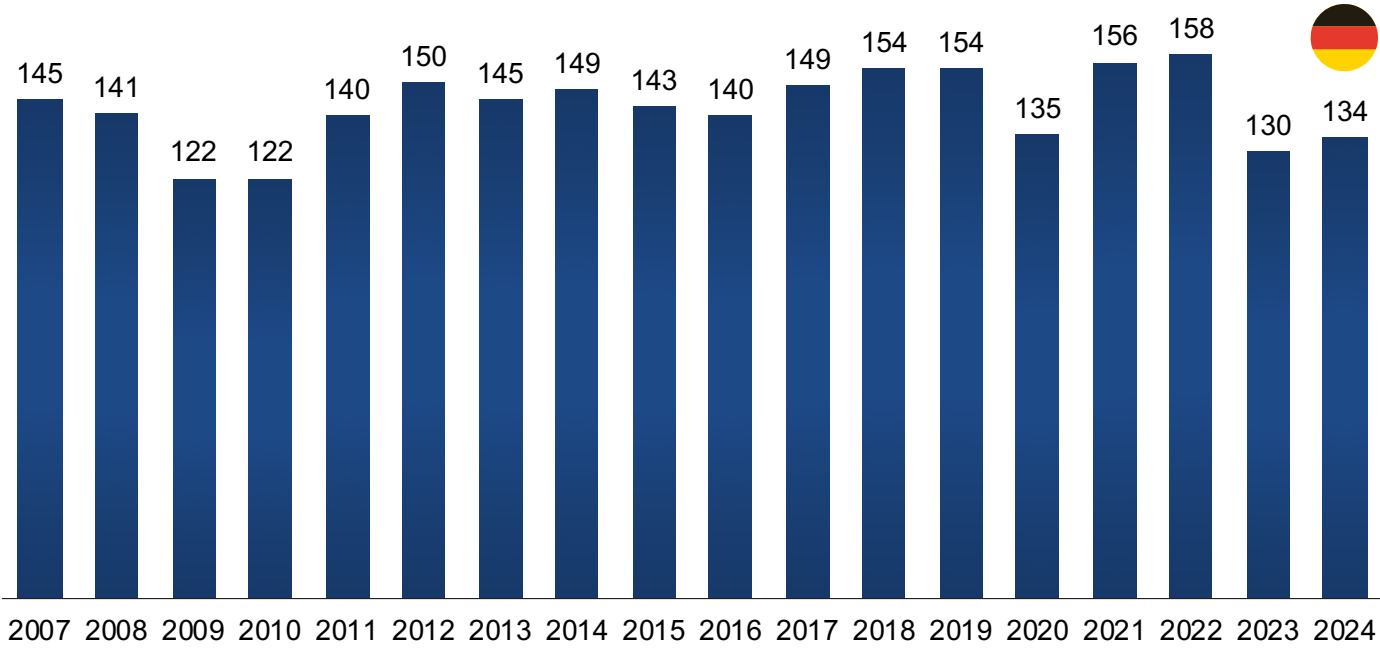


Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), geschätztes Marktvolumen, 2007 bis 2024, n=20 Provider

Auslastung

**Österreich**
133 Tage

**Schweiz**
141 Tage

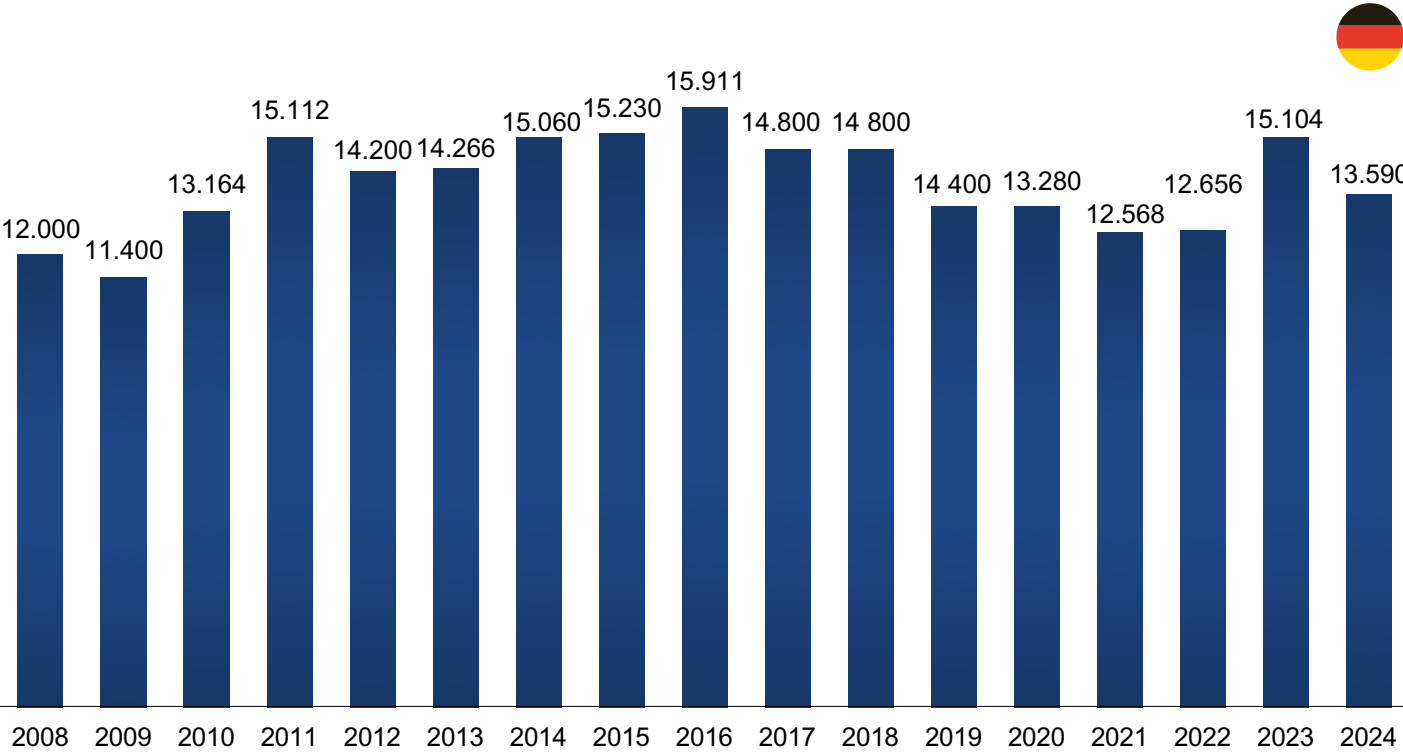


Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Durchschnittliche Auslastung in Tagen, 2007 bis 2024, n=20 Provider

Anzahl Interim Manager

**Österreich**
1.508 €

**Schweiz**
1.636 €



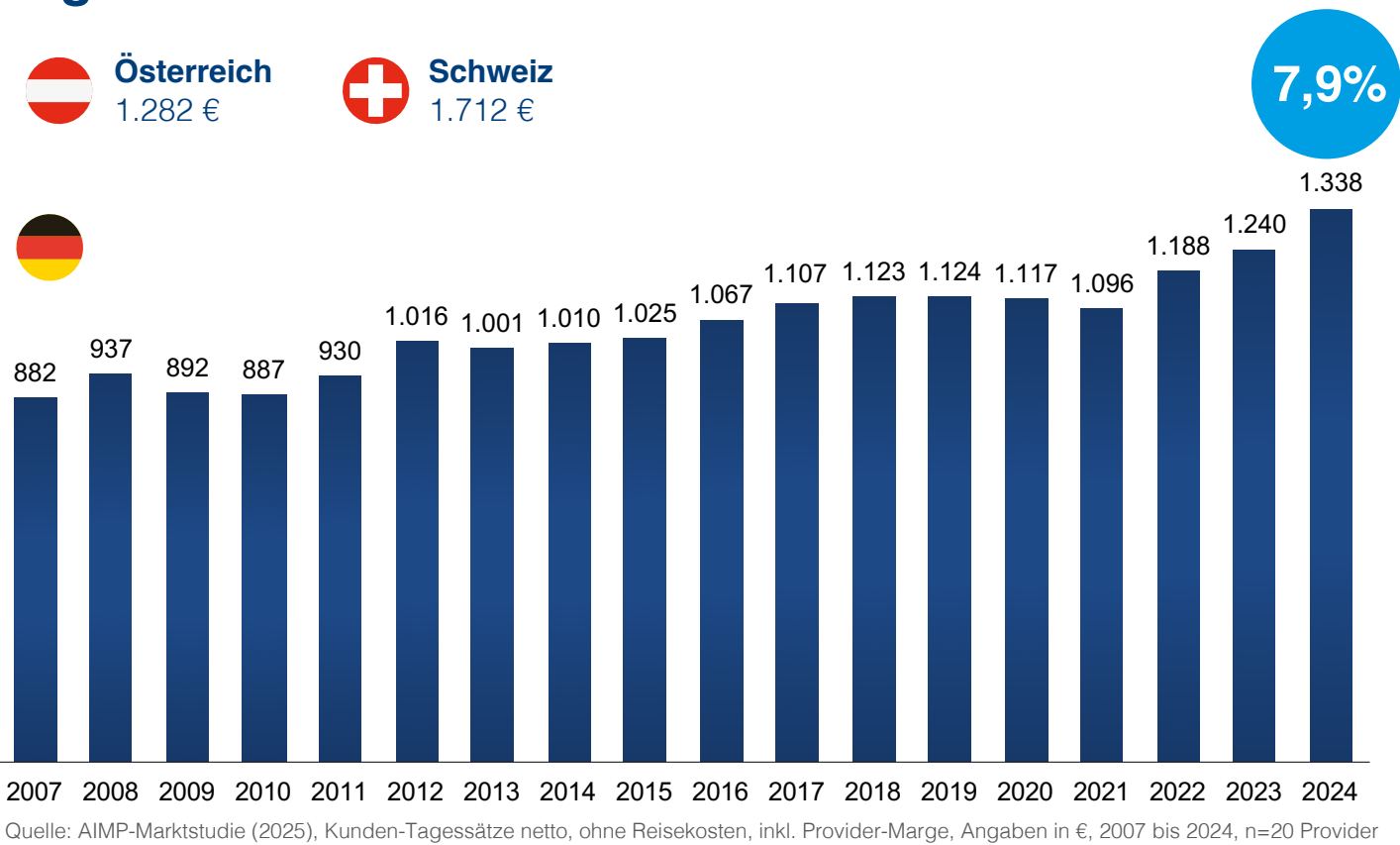
Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Anzahl Interim Manager, 2008 bis 2024, n=20 Provider



**„Flexibilität ist entscheidend.
Interim Management ist bei
Entscheidern in DACH etabliert.“**

Erdwig Holste, Studienleiter

Tagessätze



Bewegung bei den Tagessätzen

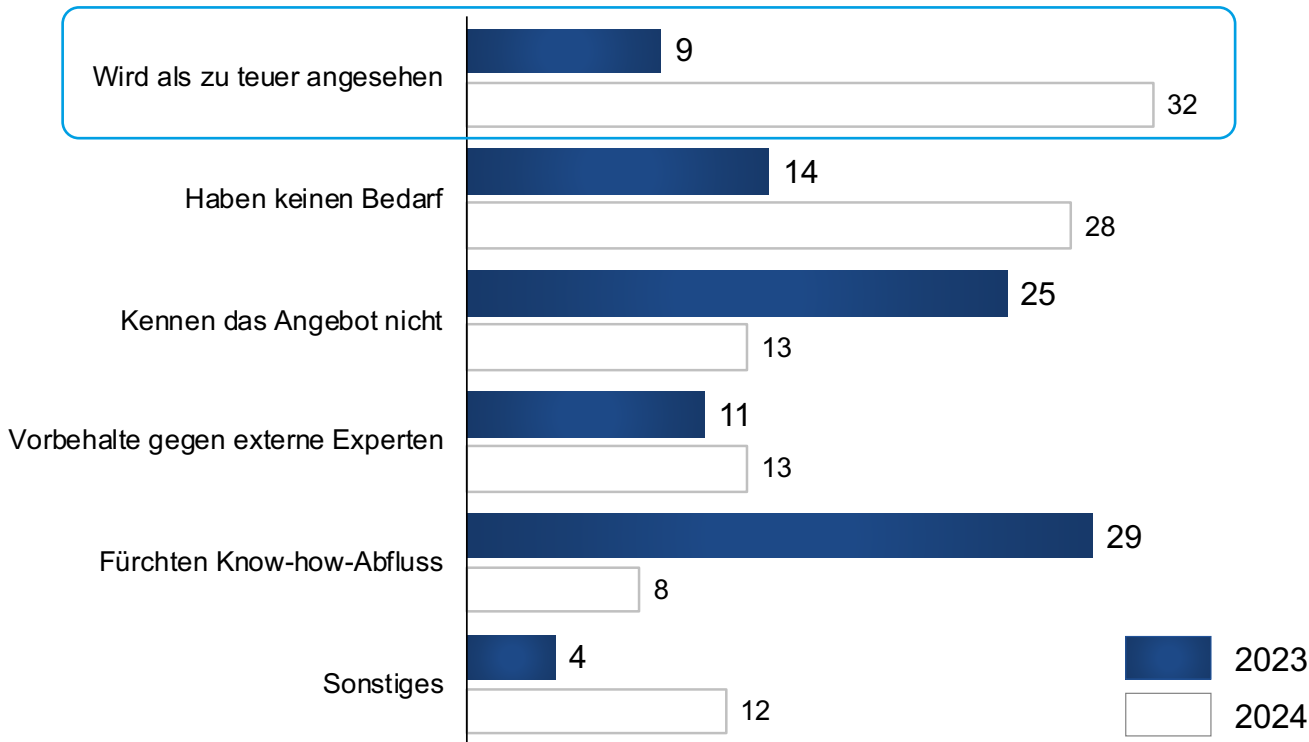
Auslastung und Anzahl der Interim Manager am Markt steigen leicht

Der durchschnittliche Tagessatz ist auf 1.338 EUR angestiegen. Insgesamt kann die These aufgestellt werden, dass viele Mandate, die in 2024 umgesetzt wurden, eine höhere Komplexität aufwiesen und höher dotiert wurden.

Parallel dazu ist die durchschnittliche jährliche Auslastung der Interim Manager moderat auf 134 Tage gestiegen, bleibt aber auf niedrigem Niveau. Hinter den Durchschnittszahlen verbirgt sich eine hohe Heterogenität. Einzelne Interim Manager waren voll ausgelastet, andere konnten in 2024 weniger Tage fakturieren als in den Jahren zuvor.

Die Anzahl der in der DACH-Region tätigen Interim Manager ist im aktuellen Erhebungszeitraum auf rund 13.600 Manager zurückgegangen. In wirtschaftlich angespannteren Zeiten trennt sich die Spreu vom Weizen. Der ein oder andere verabschiedete sich in den Ruhestand, „Spurwechsler“ zeigen sich offen für längerfristige Engagements.

Ablehnungsgründe Interim Management



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Ablehnungsgründe, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent, 2023 vs. 2024, n=20 Provider

Viel Bewegung zum Vorjahr bei den Ablehnungsgründen

Die Preis-Sensibilität kommt zurück

Die Ablehnung von Interim Management durch Unternehmen in der DACH-Region hat sich im Jahr 2024 in ihrer Begründung signifikant verschoben. Mit 32% nennt ein Drittel der Befragten die wahrgenommene Kostenintensität als Hauptgrund – ein markanter Anstieg gegenüber 9% im Vorjahr. Dies reflektiert eine gestiegene Preiswahrnehmung in einem ökonomisch angespannten Umfeld.

Parallel dazu geben 28% an, keinen akuten Bedarf zu sehen (2023: 14%), was auf eine geringe Transformationsdynamik in Teilen der Unternehmen hindeuten könnte. Dagegen nimmt die Unkenntnis über das Leistungsangebot ab (13% vs. 25%), was auf verbesserte Marktkommunikation schließen lässt.

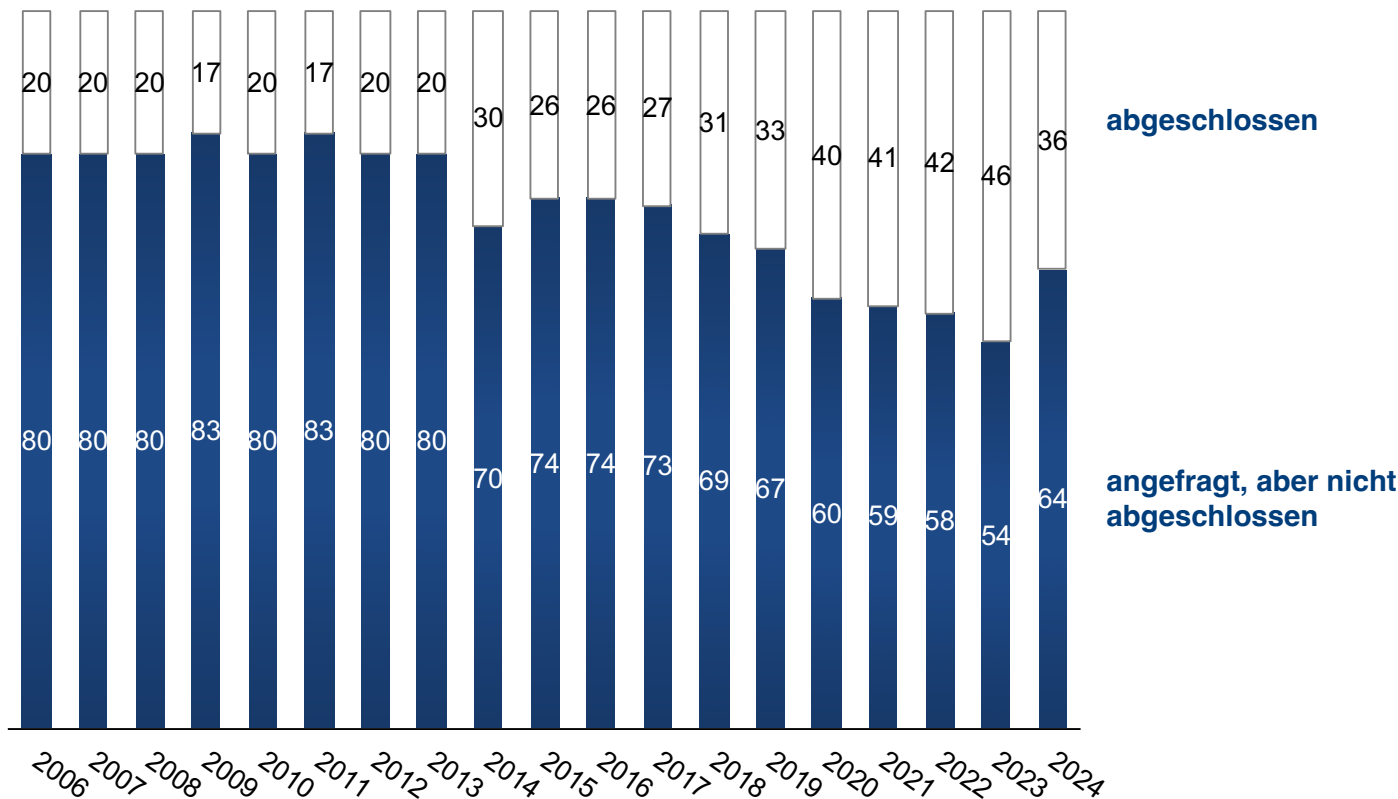
Bemerkenswert ist der drastische Rückgang der Sorge um Know-How-Abfluss (8% vs. 29%). Dies deutet auf ein gestiegenes Vertrauen in die Professionalität und Vertraulichkeit von Interim Executives hin und unterstreicht den Reifegrad des Marktes.

Lead-to-Deal-Quote bei Providern

Jede 3. Anfrage wird zum Projekt

Spread untern den Providern bei der Lead-to-Deal-Quote von 10-65%

Spreizung von 10-65%



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Lead-to-Deal-Quote, Angaben in Prozent, 2006 bis 2024, n=20 Provider

Lead: wenn der Provider den ersten Interim Manager auf die Kundenanfrage angesprochen hat.

“Hitrate” wird etwas schlechter

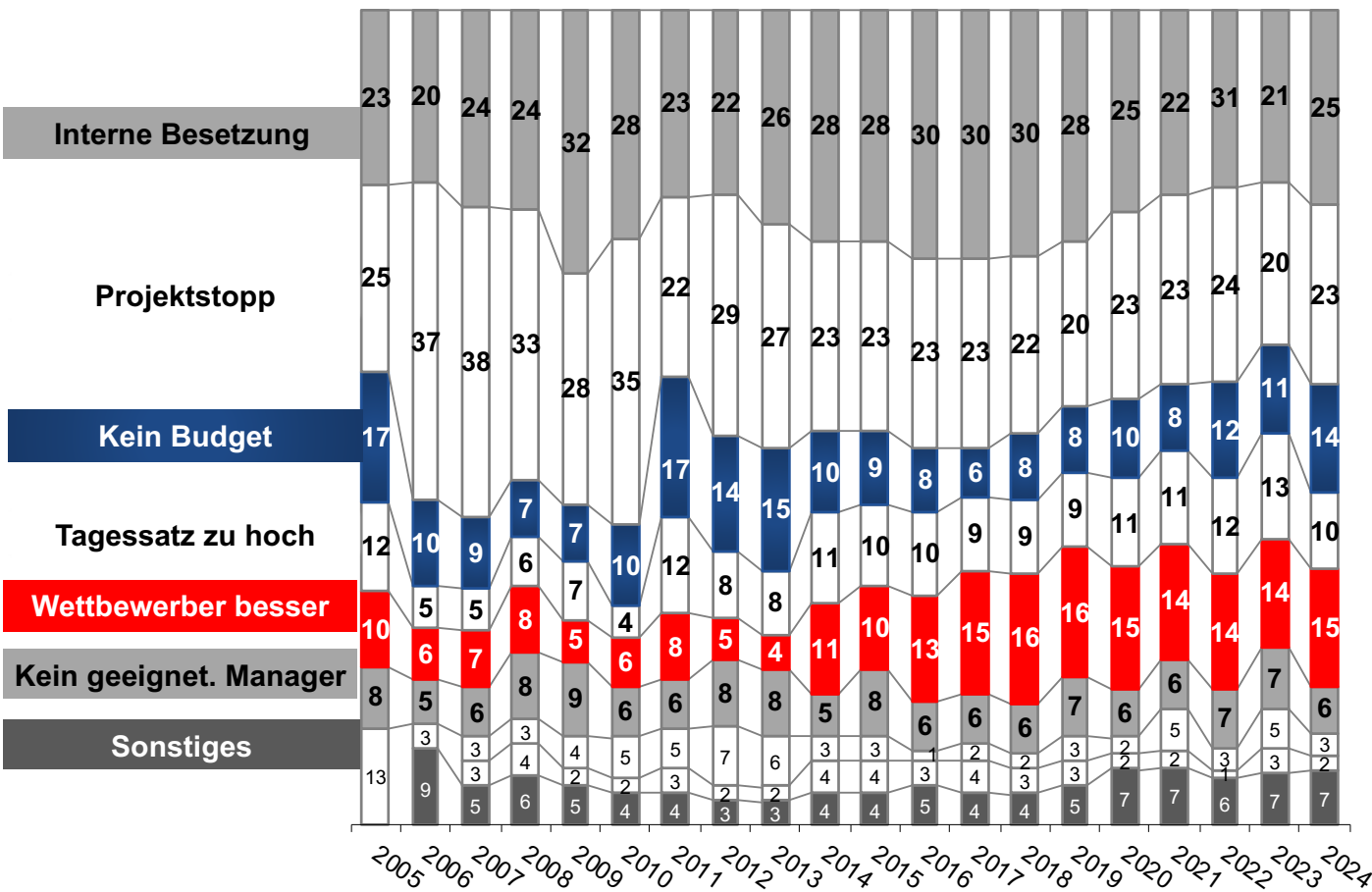
10% geringere Erfolgsquote zum Vorjahr

Die Lead-to-Deal-Quote der Interim Provider hat sich verschlechtert und der Aufwand steigt. 36% der Anfragen wurden erfolgreich abgeschlossen. Im Vorjahr waren es noch 46%.

Auch dies ist ein Beleg für die höhere Komplexität der bearbeiteten Mandate und die Investitionszurückhaltung von Entscheidern in einigen Branchen. Die meisten Provider arbeiten erfolgsorientiert und tragen das Projektentwicklungsrisiko unternehmerisch mit, anders als im Executive Search.

Ablehnungsgründe

Der Hauptgrund für Nichtbesetzung von Anfragen ist die interne Besetzung



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Ablehnungsgründe, 2005 bis 2024, n=20 Provider

Ablehnungsgründe aus Providersicht

Veränderungen in 2024

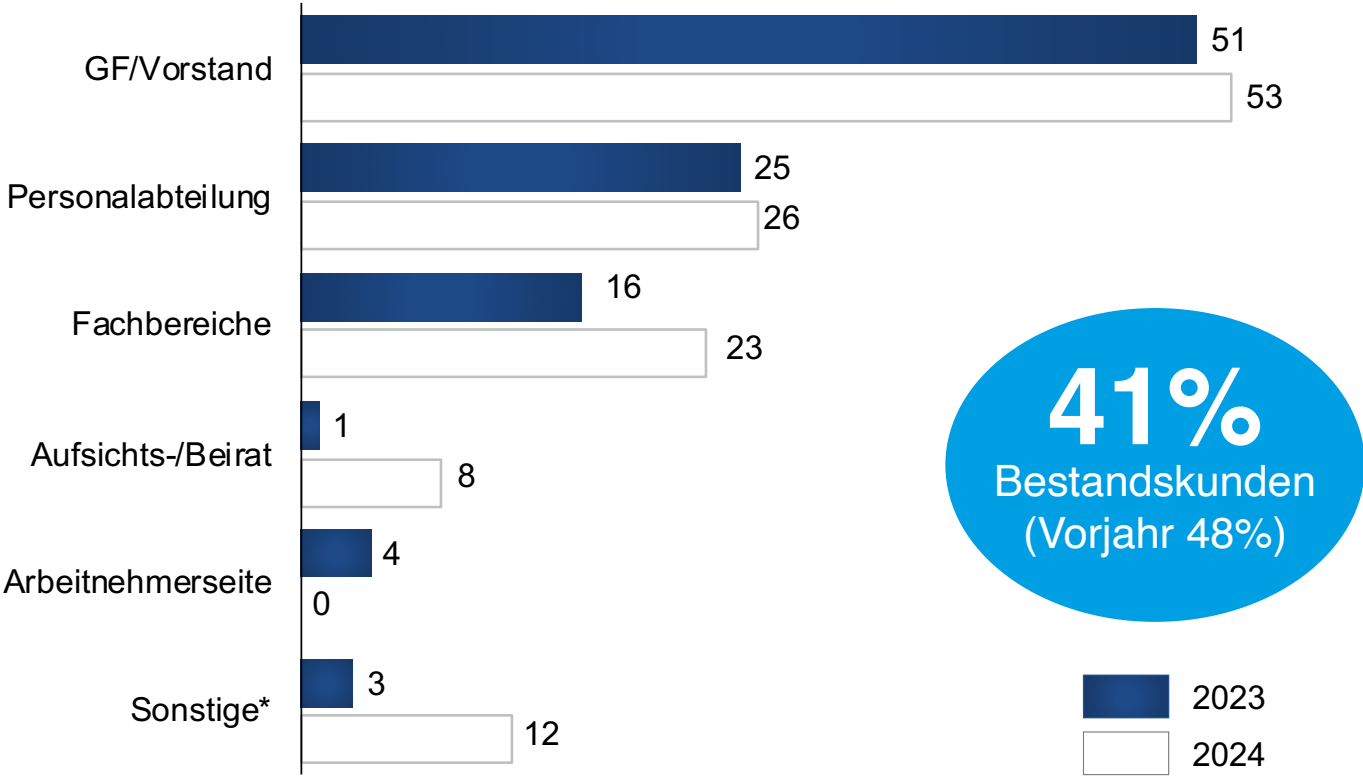
Die Gründe für die Nichtbesetzung ausgeschriebener Interim-Mandate weisen im Jahr 2024 auf eine zunehmende Binnenorientierung sowie auf konjunkturelle Zurückhaltung hin. Mit 25% bleibt die interne Besetzung vakanter Positionen der häufigste Ablehnungsgrund – ein moderater Anstieg gegenüber dem Vorjahr (21%) und Ausdruck der strategischen Reaktivierung interner Ressourcen.

Projektstopps folgen mit 23% (2023: 20%) und deuten auf eine gestiegene Volatilität in der Projektlandschaft hin, die Interim-Projekte verstärkt unter Budget- und Prioritätsdruck stellt. Nur 15% der Fälle scheitern an alternativen Wettbewerbsangeboten, was auf eine weiterhin hohe Passgenauigkeit der vorgestellten Kandidaten schließen lässt.

Finanzielle Aspekte bleiben relevant, jedoch ohne dominierende Wirkung: 14% der Unternehmen verweisen auf fehlendes Budget (2023: 11%), während 10 den Tagessatz als zu hoch empfinden. Diese Daten sprechen für ein differenziertes Spannungsfeld zwischen Investitionszurückhaltung und dem anhaltenden Bedarf an hochqualifizierter temporärer Führung.

Verhandlungspartner

Hauptsächlich wird mit dem Geschäftsführer/Vorstand des Kunden verhandelt.



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Verhandlungspartner, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent, 2023 vs. 2024, n=20 Provider

Interim Management ist Chefsache

...HR und Fachbereiche

Die Analyse der Verhandlungspartner (für 2024 waren Mehrfachnennungen möglich) im Interim Management zeigt eine weitgehende Stabilität auf oberster Entscheidungsebene: Geschäftsführung und Vorstand bleiben mit 53% die zentralen Ansprechpartner. Die Personalabteilungen behaupten sich mit 26% als relevante Mitentscheider, insbesondere bei strukturellen oder HR-nahen Mandaten.

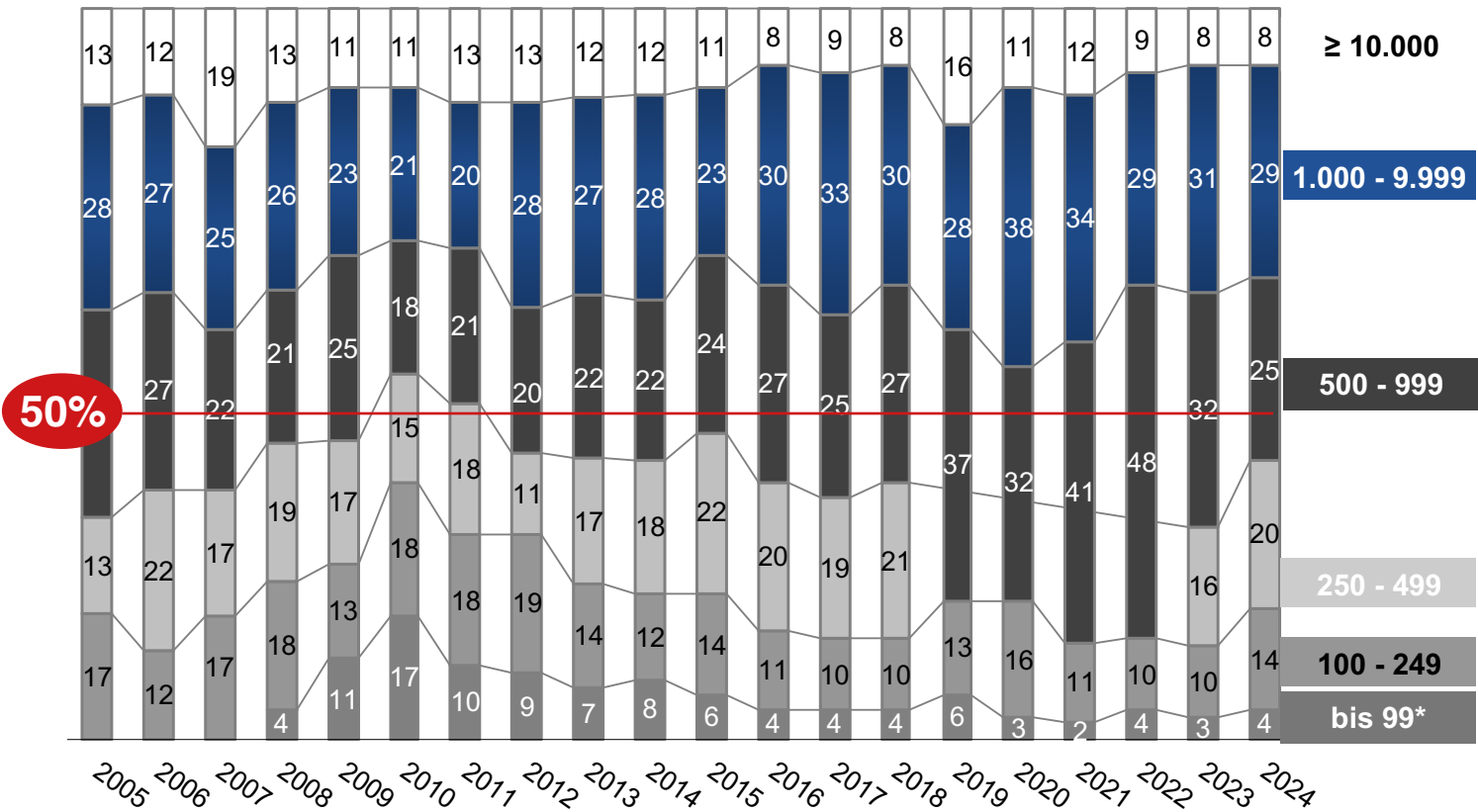
Bemerkenswert ist der Bedeutungszuwachs fachlicher Linienverantwortlicher, die mit 23% (Vorjahr: 16%) zunehmend als operative Auftraggeber agieren. Auch Aufsichts- und Beiräte gewinnen an Einfluss (8%, Vorjahr: 1%) – ein Indikator für die strategische Relevanz bestimmter Mandate.

Parallel dazu hat die Bestandskundenquote der Provider deutlich abgenommen: Nur 41% der Projekte wurden mit bestehenden Kunden realisiert (Vorjahr: 48 %). Diese Entwicklung korreliert mit einer sinkenden Lead-to-Deal-Quote und verweist auf eine gestiegene Volatilität im Neugeschäft.

Zusammenhang von geringerer Bestandskundenquote und sinkender Lead-to-Deal-Quote bei den Interim Management Providern.

Projektkunden

Konstant fragen Mittlere Unternehmen Interim Management nach.



*Bis inkl. 2007 innerhalb Klasse bis 249 Mitarbeiter erfasst
Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Projektkunden, Angaben in Prozent, 2005 bis 2024, n=20 Provider

Der Mittelstand dominiert im Interim Management

Konzerne und Start-Ups sind nachrangig relevant

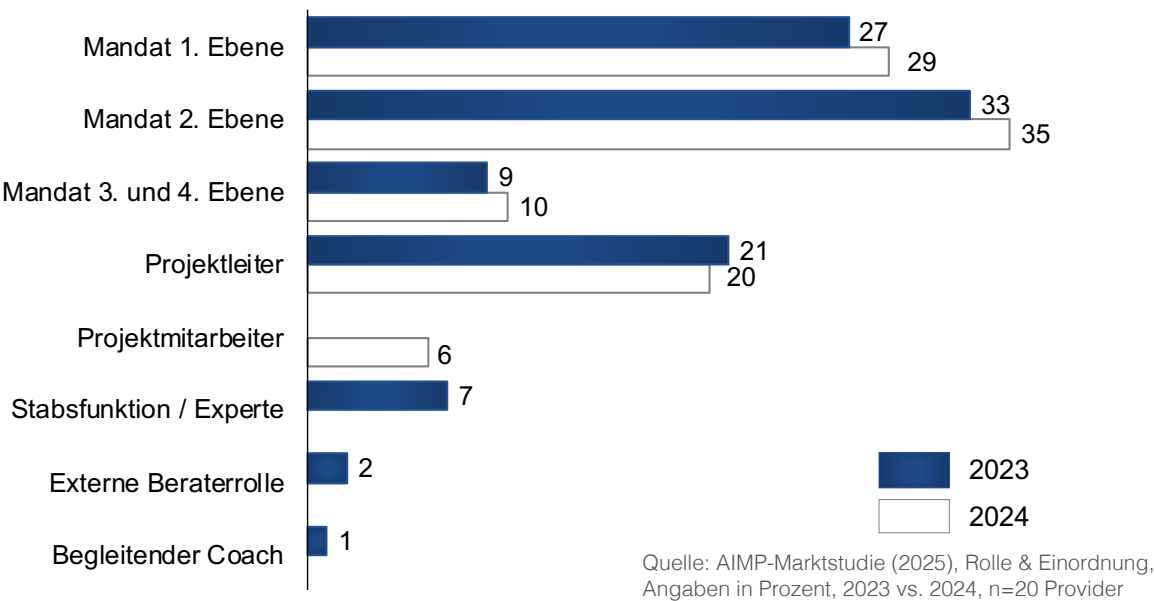
Die Nachfrage nach Interim Managern konzentriert sich weiterhin auf größere mittelständische Unternehmen mit 1.000 bis 9.999 Mitarbeitenden, die mit einem stabilen Anteil von 29% als wichtigste Auftraggebergruppe fungieren.

Unternehmen mit 500 bis 999 Beschäftigten folgen mit 25%, zeigen jedoch einen rückläufigen Trend zugunsten der nächstkleineren Kategorie: Betriebe mit 250 bis 499 Mitarbeitenden gewinnen mit 20% an Bedeutung, was auf eine wachsende Professionalisierung in diesem Segment schließen lässt.

Großkonzerne (>10.000 MA) mit 8% sowie kleinere Mittelständler mit bis zu 249 Mitarbeitenden (insgesamt 18%) bleiben hingegen nachrangige Akteure im Interim-Segment, häufig aufgrund interner Strukturen oder begrenzter Budgets.

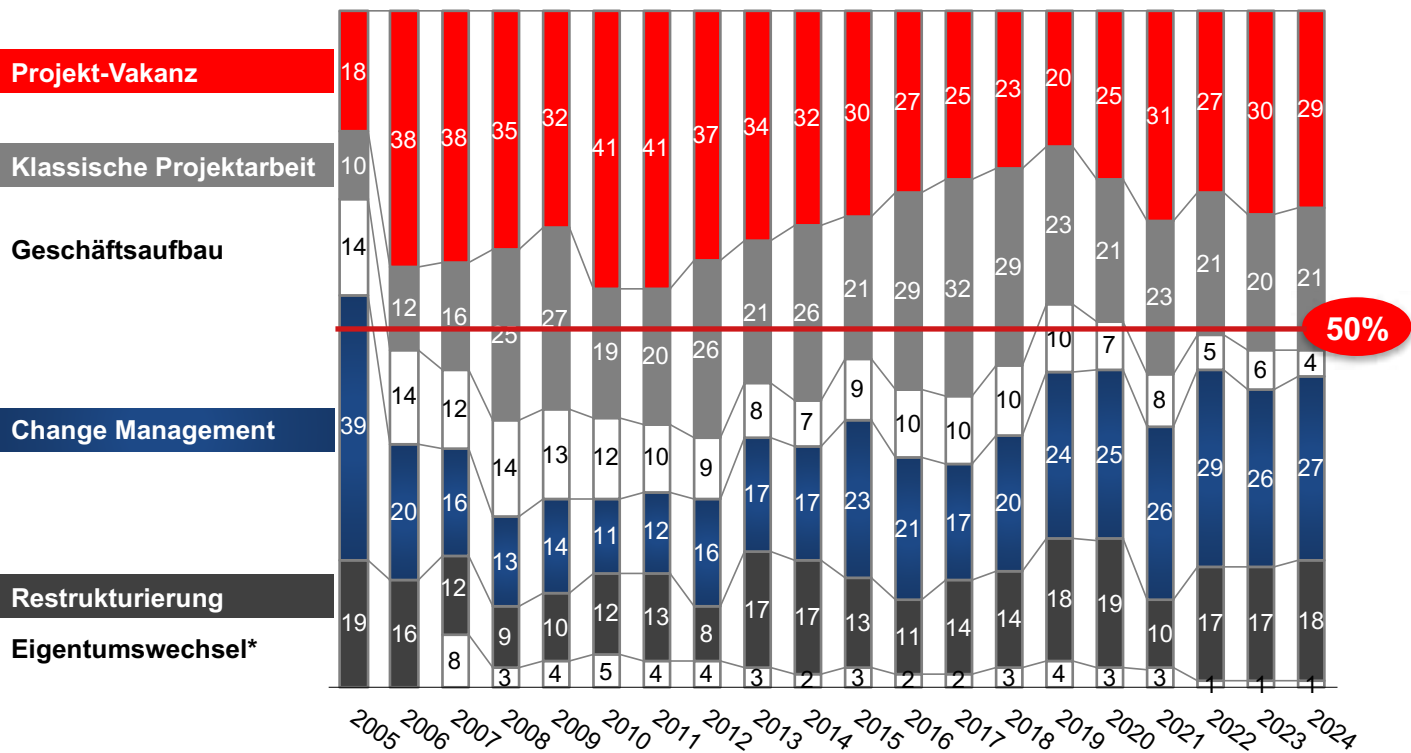
Rolle & Einordnung der Interim Manager

Interim Professionals kommen vor allem auf der 1. und 2. Ebene und als Projektleiter zum Einsatz



Projekte nach Kategorien

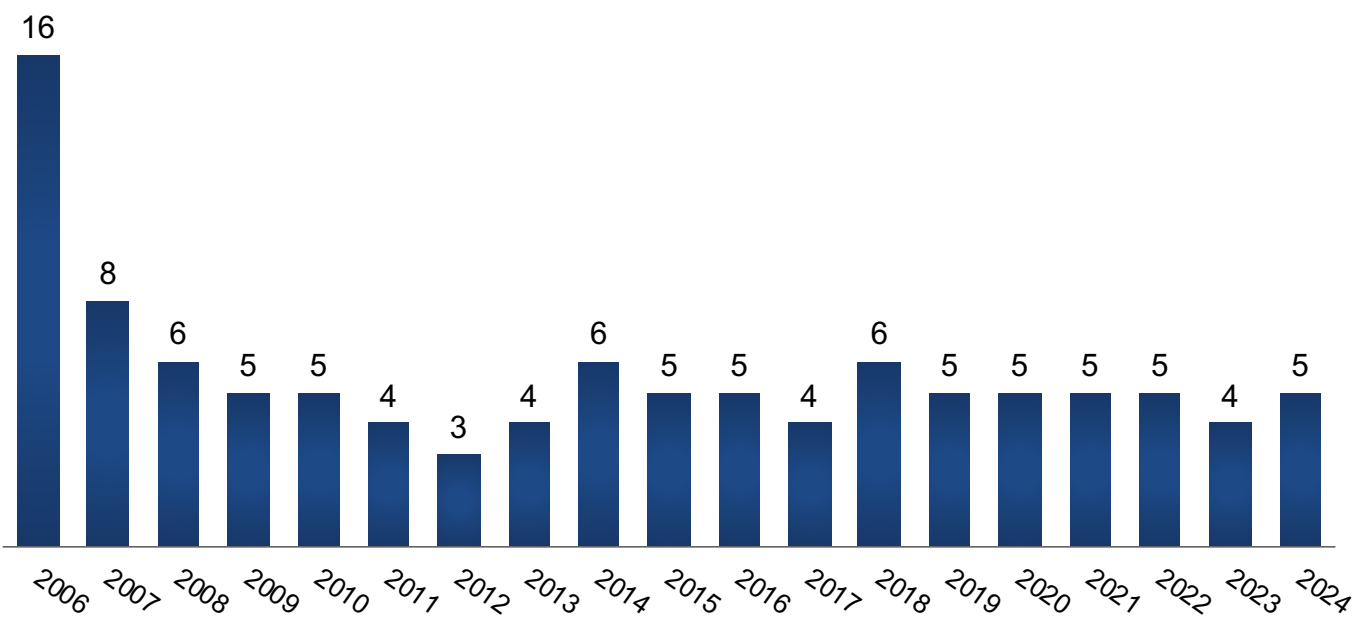
Vakanzen, Change, Geschäftsaufbau und Restrukturierung



Interim Manager werden weiterhin überwiegend auf den ersten beiden Führungsebenen eingesetzt: 29% der Mandate entfallen auf die erste Ebene (Vorjahr: 27%), was die anhaltend hohe strategische Bedeutung externer Führungskräfte unterstreicht. Die zweite Führungsebene bleibt mit 35% (Vorjahr: 33%) die am häufigsten adressierte Einsatzstufe, insbesondere im Kontext operativer Transformation.

Festanstellung für Interim Manager

Die Übernahme von Interim Managern nach Abschluss eines Projektes bewegt sich seit vielen Jahren nahezu konstant



Etabliertes, eigenes Berufsbild?

Hohes Commitment zur Tätigkeitsform als Solo-Selbständiger

Nur in Einzelfällen kommt es zur Übernahme

Die Übernahmequote selbständiger Interim Manager in feste Anstellungsverhältnisse liegt seit einem Jahrzehnt konstant bei lediglich rund 5%.

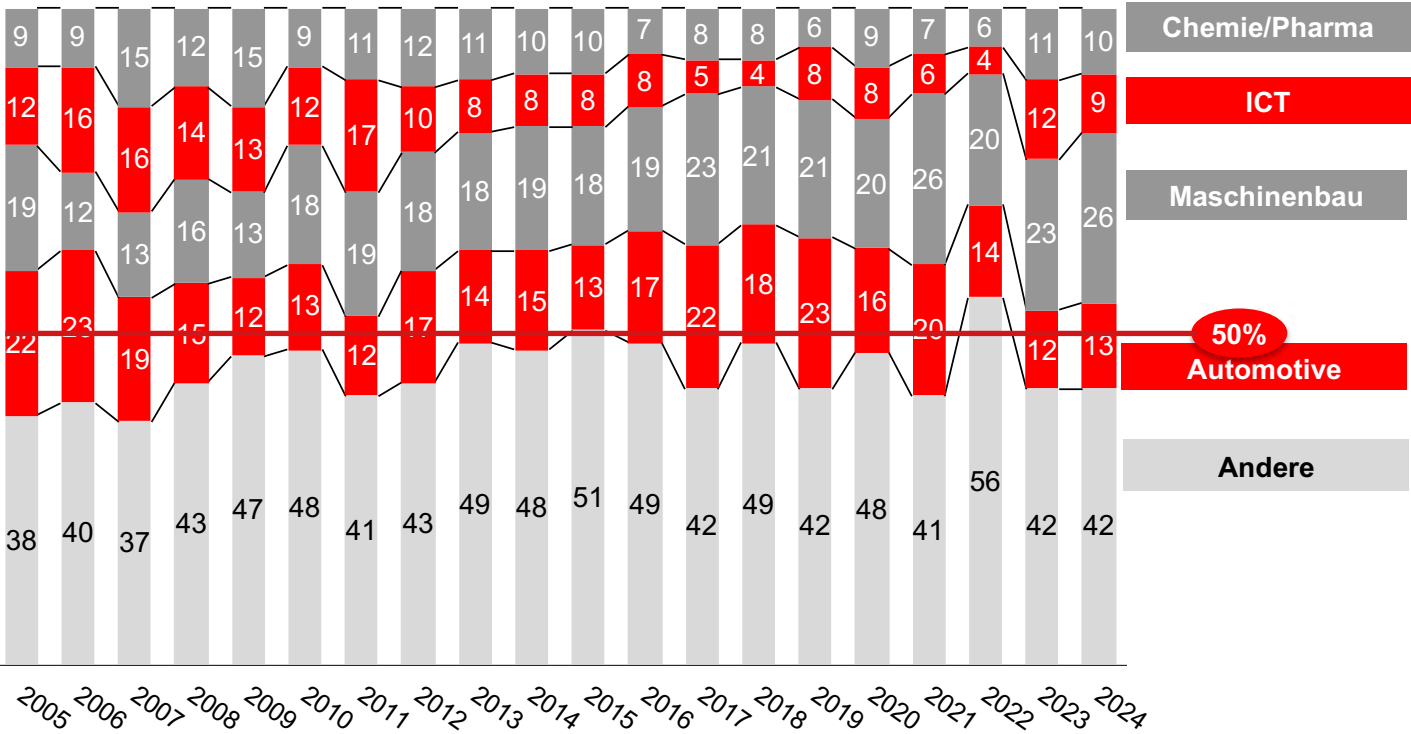
Diese geringe Quote verweist auf die klare Rollenidentität und berufliche Präferenz der Interim Professionals: Der Verzicht auf eine dauerhafte Bindung ist in den meisten Fällen bewusst gewählt und Ausdruck eines selbstbestimmten, projektbezogenen Karriereverständnisses. Interim Manager verstehen sich nicht als Bewerber auf eine Festanstellung, sondern als temporäre Führungspersönlichkeiten mit klarem Mandatsfokus.

Die strukturelle Trennung zwischen Interim-Einsatz und langfristiger Organisationsbindung bestätigt damit das Selbstverständnis eines eigenständigen Berufsbildes innerhalb der modernen Arbeitswelt.

Interim Management als eigenständiges Berufsbild?
Und/oder als Karriere-Katalysator?
In jedem Fall für die meisten Interim Manager keine Notfall-Option „inbetween two jobs.“

Branchen: gesamt

Der Einsatz von Experten im Maschinenbau hat im Vergleich zum Vorjahr zugenommen



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Branchen gesamt, Angaben in Prozent, n=20 Provider

Königsbranche Maschinenbau zieht leicht an

Automotive, Chemie/Pharma und ICT folgen nach

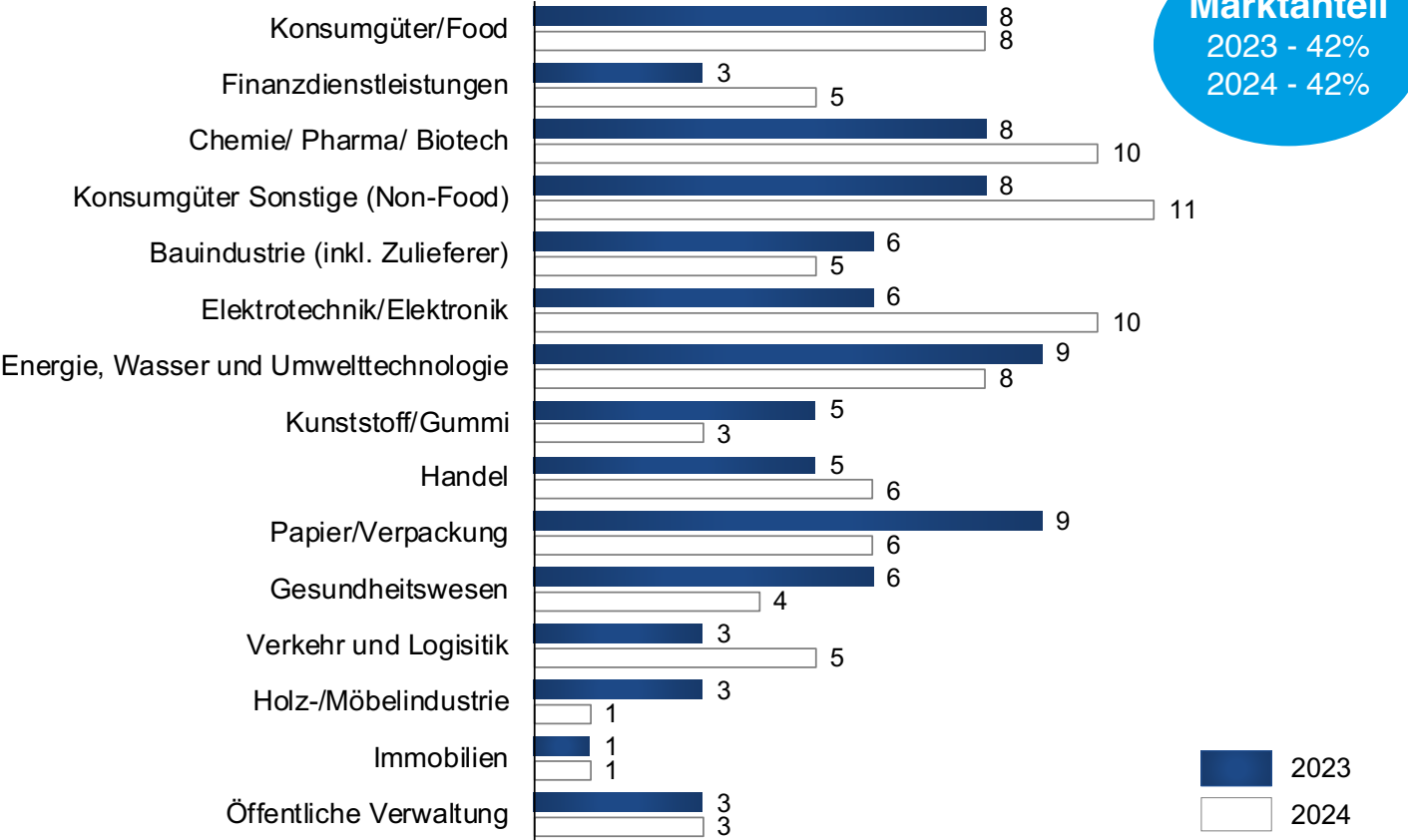
Die Branchenverteilung von Interim Management-Einsätzen im Jahr 2024 zeigt eine deutliche Konzentration auf vier industrielle Schlüsselbereiche, die gemeinsam über 50% der Mandate ausmachen.

Angeführt wird das Ranking vom Maschinenbau mit 26% (Vorjahr: 23%), was auf die anhaltend hohe Transformationsdynamik und internationalen Wettbewerbsdruck in dieser Branche verweist. Die Automotive-Industrie folgt mit 13% und bleibt ein zentrales Einsatzfeld für temporäre Führung in Restrukturierung und Innovation.

Auch die Chemie- und Pharmabranche (10%) sowie der ICT-Sektor (9%) setzen verstärkt auf Interim Expertise – insbesondere in Phasen digitaler Umbrüche und regulatorischer Anpassungen. Die Daten verdeutlichen die strategische Rolle von Interim Management in hochkomplexen, technologiegetriebenen Wertschöpfungsketten.

Ausgewählte, nachrangige Branchen in der Übersicht

Der Marktanteil der übrigen Branchen bleibt stabil



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), nachrangige, ausgewählte Branchen, Angaben in Prozent (keine 100%, da aus Platzgründen nicht alle Branchen aufgeführt), 2023 vs. 2024, n=20 Provider

Vielfältige Einsatzmöglichkeiten

Interim Manager sind in sehr unterschiedlichen Branchenfelder tätig

Mit 42% aller Einsätze entfällt ein erheblicher Anteil des Interim Managements im Jahr 2024 auf ein breites Spektrum unterschiedlichster Branchen. Dieses Spektrum reicht von Konsumgütern (Food und Non-Food), Elektrotechnik und Energie über Papier/Verpackung, Bauindustrie, Finanzdienstleistungen und Handel bis hin zu Gesundheitswesen, Verkehr und Logistik sowie der öffentlichen Verwaltung.

Diese Verteilung unterstreicht die zunehmende strukturelle Relevanz und branchenübergreifende Etablierung des Interim Managements. Sie reflektiert sowohl die hohe Übertragbarkeit von Führungs- und Umsetzungskompetenz als auch den wachsenden Bekanntheitsgrad des Modells.

Interim Manager werden zunehmend als flexible, hochqualifizierte Ressourcen für komplexe Herausforderungen in verschiedensten Organisationstypen anerkannt.

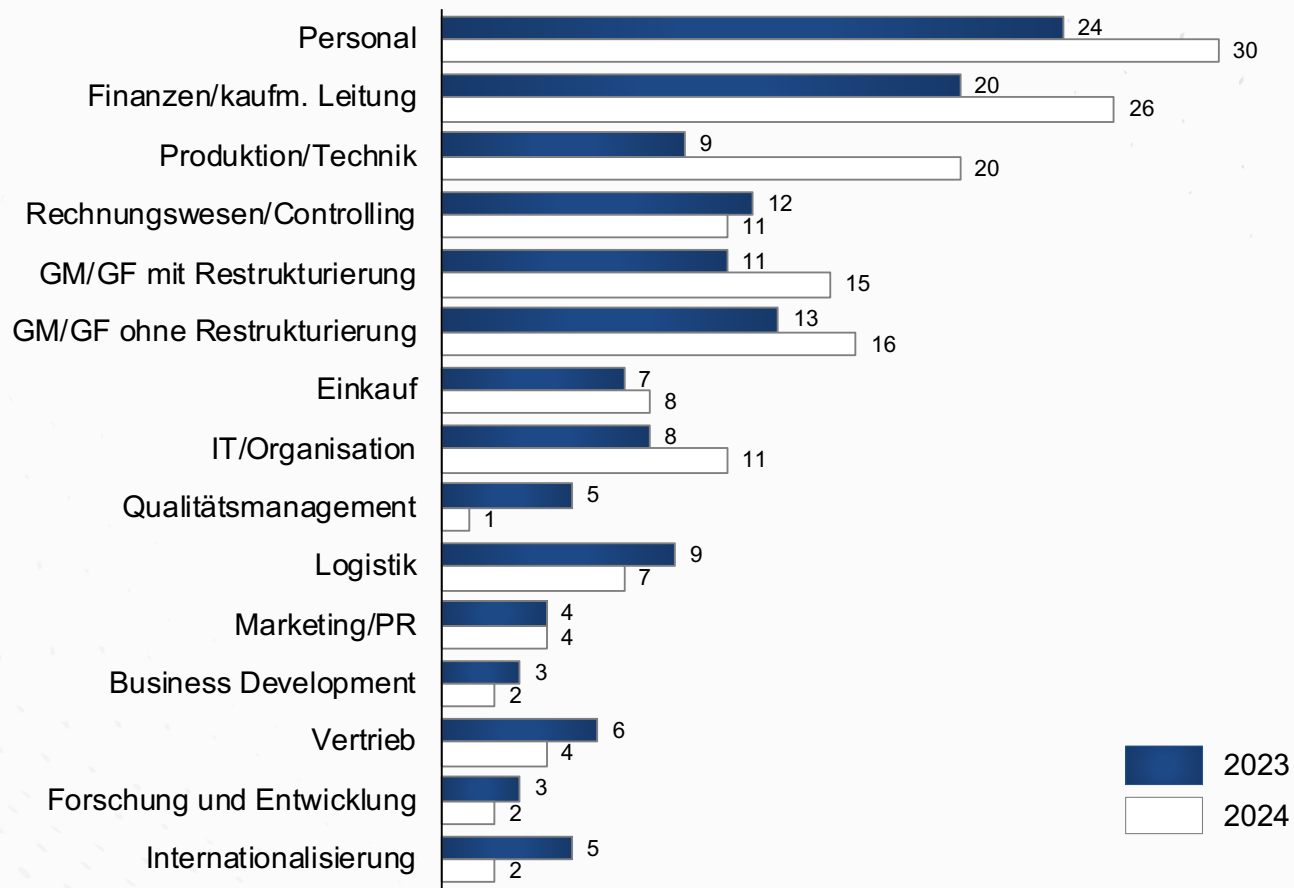


„Interim Manager sind ein wirksamer Hebel für die Zeitenwende – sie verbinden strategische Weitsicht mit Umsetzungskompetenz und bringen ihr branchenübergreifendes Know-how in Transformation und Innovation ein.“

Dr. Bernd Kotschi, Manager of the Year 2025 (AIMP)

Betriebliche Funktionen

56 Prozent der Interim Manager werden Bei Projekten für Finanzen/ kaufmännische Leistung und Personal eingesetzt.



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Betriebliche Funktionen 2023-2024, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich, n=20 Provider

CFOs, HR‘ler, Werksleiter, Geschäftsführer, IT‘ler, Controller

Die 6 „funktionalen Klassiker“

Die Funktionsverteilung von Interim Managern im Jahr 2024 zeigt eine klare Schwerpunktsetzung in klassischen Steuerungs- und Transformationsbereichen.

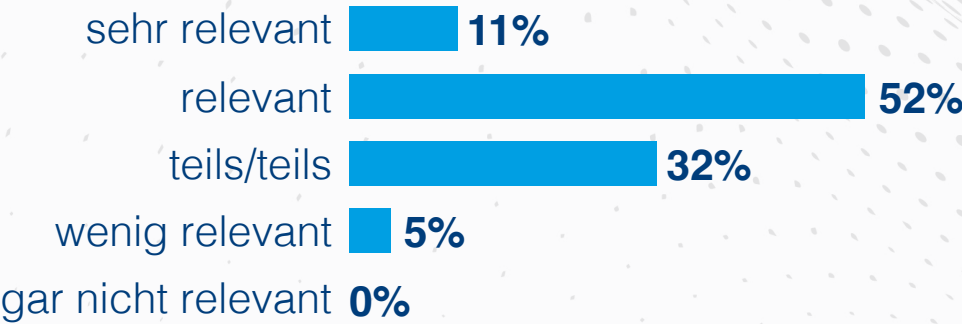
Angeführt wird das Einsatzspektrum von kaufmännischer Leitung und Finanzen, gefolgt von Human Resources, Produktion sowie Rechnungswesen und Controlling. Auch Restrukturierungsmandate und Geschäftsführungsaufgaben bleiben zentrale Handlungsfelder.

Weitere relevante Einsatzgebiete umfassen Einkauf, IT, Qualitätsmanagement, Logistik, Marketing und Vertrieb. Weniger häufig, jedoch zunehmend strategisch relevant, sind Funktionen in Forschung & Entwicklung sowie bei der Begleitung internationaler Expansionen.

Die Daten verdeutlichen die breite funktionale Einsetzbarkeit von Interim Management und die wachsende Akzeptanz temporärer Führung auch in innovations- und wachstumsorientierten Rollen.

Highlight-Fragen 2025

Wie schätzen Sie den Markt für Interim Management Projekte mit Restruierungsbezug in 2025 ein?



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Highlight-Frage Restrukturierung, Angaben in Prozent, n=20 Provider

Mandate im Bereich Restrukturierung

Prognose: Ein wichtiger Faktor für das Jahr 2025

Die Markteinschätzung von Interim Management Providern für das Jahr 2025 unterstreicht die Relevanz von Restrukturierungsprojekten im deutschsprachigen Raum.

63% der Befragten bewerten die Nachfrage als hoch bis sehr hoch, was auf eine weiterhin angespannte wirtschaftliche Lage und strukturelle Herausforderungen in zahlreichen Branchen hindeutet. 32% sehen eine differenzierte Entwicklung („teils/teils“) und reflektieren damit branchenspezifische Unterschiede in der Restrukturierungsdynamik.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Nachfrage nach Interim Executives mit tiefgreifender Transformations- und Sanierungserfahrung auch 2025 ein zentraler Treiber des Marktes bleiben wird.



Es gibt viel zu tun!

Welchen Einfluss haben KI-Tools für Provider

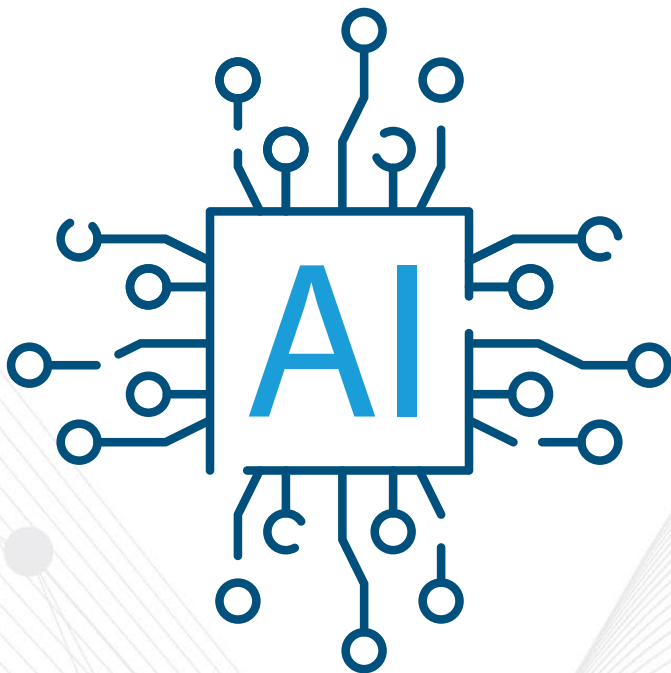
Immer wichtiger in der täglichen Arbeit

Die Umfrageergebnisse verdeutlichen den differenzierten Einfluss von Künstlicher Intelligenz (KI) auf die tägliche Arbeit von Interim Management Providern.

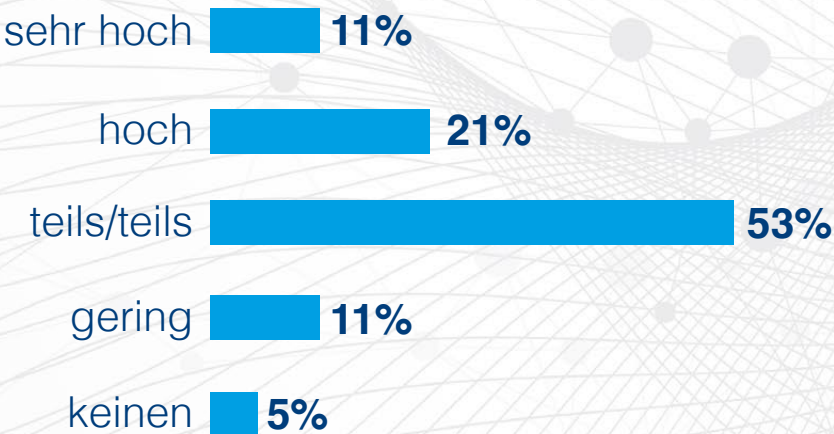
11% der Befragten berichten von einem sehr hohen Einfluss, was auf die zunehmende Integration von KI-Tools in Prozesse wie die Auswahl von Kandidaten, Datenanalyse und Optimierung von Projektabläufen hinweist. 21% geben an, einen hohen Einfluss zu erfahren, was auf eine verstärkte Nutzung in spezifischen Bereichen wie Performance-Tracking oder Entscheidungsunterstützung schließen lässt.

Ein überwiegender Teil, 53%, sieht den Einfluss als teils/teils an, was auf eine selektive und schrittweise Implementierung hindeutet. Ein kleiner Teil (11%) bewertet den Einfluss als eher gering, während 5% gar keinen Einfluss feststellen.

Diese Ergebnisse reflektieren die noch nicht vollständige, aber stetig wachsende Rolle von KI im Interim Management.



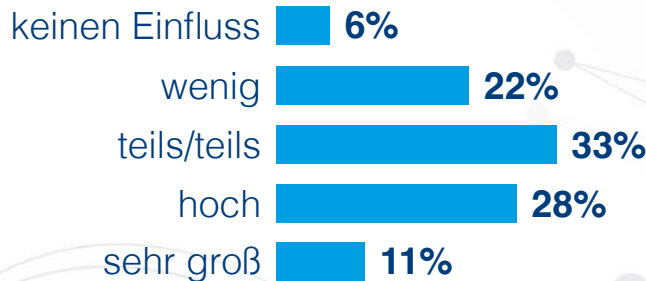
Welchen Einfluss haben KI-Tool in Ihrer täglichen Arbeit als Interim Provider?



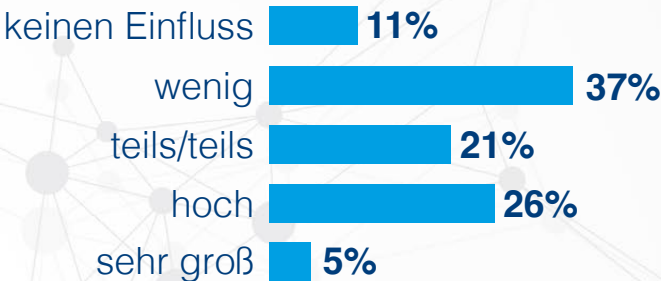
Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Highlight-Frage KI-Tools, Angaben in Prozent, n=20 Provider

Wie schätzen Sie die Relevanz von Plattformen für den Interim Markt ein?

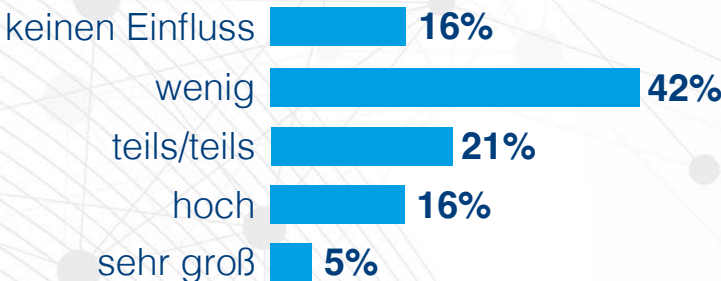
Für die Tätigkeit der Interim Manager



Für das Geschäftsmodell der Interim Provider



Für die Kunden, um anspruchsvolle Management Projekte umzusetzen



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Highlight-Frage Plattform-Relevanz für Interim Manager, für Interim Provider, für Kunden, Angaben in Prozent, n=20 Provider

Funktionieren Plattformen im Interim Geschäft?

Die Relevanz von Plattformen ist für Manger am höchsten und für Kunden am niedrigsten

Die Umfrage unter führenden Interim Providern zeigt unterschiedliche Einschätzungen zur Relevanz von Internet-Plattformen im Interim Management. Aus Sicht der Provider ist die Relevanz von Plattformen für Interim Manager grob dreigeteilt: 39% sehen eine sehr hohe/hohe Relevanz, 33% teils/teils, 28% sehen nur wenig oder keine Relevanz. Dies verdeutlicht die Bedeutung von Online-Plattformen bei der Projektakquise und Vernetzung.

Für das Geschäftsmodell der Interim Provider wird die Relevanz von Plattformen geringer bewertet: 31% betrachten Plattformen als sehr relevant/relevant und 48% betrachten sie als wenig relevant/gar nicht relevant fürs eigene Geschäft.

Für Kunden haben Plattformen aus Sicht der Provider die geringste Relevanz. Ihr Mehrwert für Kunden wird nur zu 21% als sehr groß/groß eingestuft und zu 58% als wenig/gar nicht relevant.

Diese Unterschiede reflektieren die unterschiedliche Nutzung von digitalen Plattformen. Persönliche Netzwerke und der kontinuierliche, direkte Kontakt scheinen sich auf Executive Level nur schwer durch Plattformen substituieren zu lassen. Aktuell gibt es im Interim Management keine Plattform, die den persönlichen Kontakt zu den Marktteilnehmer bei Schlüsselprojekten auf Executive-Level ersetzen konnte.

INTERIM

Interim Manager Perspektiven

Licht und Schatten in 2024/25

Für die AIMP-Marktstudie 2025 haben wir 550 Interim Manager befragt. Wir wollten ihre Perspektive auf das aktuelle Marktgeschehen im DACH-Raum einbeziehen. Die Ergebnisse zeigen ein sehr uneinheitliches Bild.

Einige Interim Manager waren 2024 in Volllastung, andere sahen sich mit einer schwierigen und geringeren Nachfrage konfrontiert. Dies zeigt sich auch in den Markterwartungen für 2025. Viele Interim Manager erwarten ein Anziehen des Marktes in Q2/2025 und planen im Marktdurchschnitt mit einer höheren persönlichen Auslastung als in 2024. Rund 1/3 der Interim Manager sieht die Marktentwicklung in 2025 eher kritisch.

Generell entsprechen die unabhängig voneinander erhobenen Zahlen grob den Einschätzungen der Interim Provider. Dies ist interessant, da ein Abgleich der Marktperspektiven in dieser Form erstmalig vorgenommen werden konnte.

Interessant sind auch die Punkte, die Interim Manager in der Zusammenarbeit mit Interim Providern am allerwichtigsten sind: persönlicher Kontakt, Transparenz und offene Kommunikation, Ehrlichkeit, Vertrauen, Verbindlichkeit, gemeinsame Projekte, Unterstützung in Marketing und Vertrieb, Fairness, Netzwerken – Werte, die unter den AIMP-Mitgliedern uneingeschränkt geteilt werden.

Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Alter und Geschlecht, Angaben in Prozent, n=550 Interim Manager

Älter als 70 Jahre 3%

60 - 69 Jahre 40%

50 - 59 Jahre 47%

40 - 49 Jahre 7%

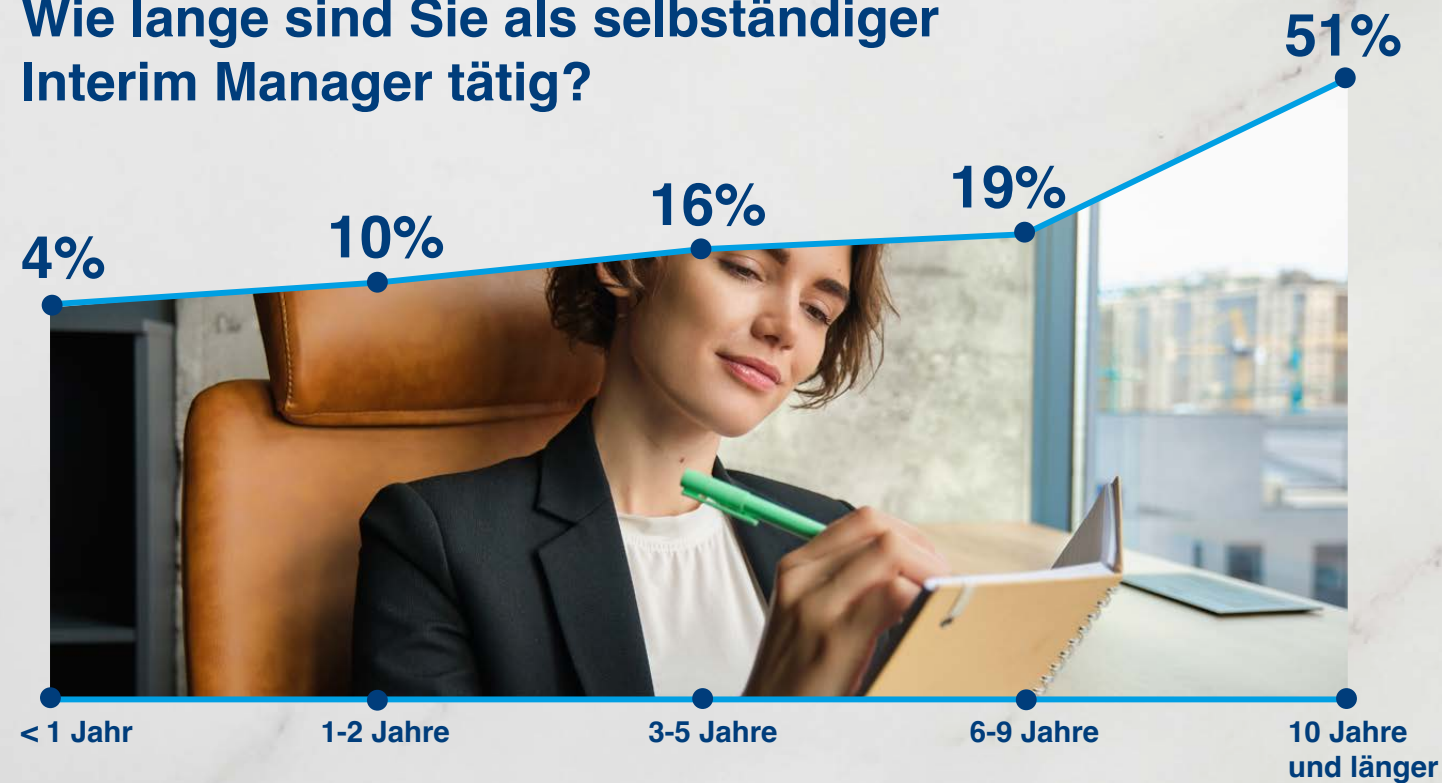
31 - 39 Jahre 3%

85%
Männer

15%
Frauen



Wie lange sind Sie als selbständiger Interim Manager tätig?



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Tätigkeitsdauer, Angaben in Prozent, n=545 Interim Manager

Gestandene Führungskräfte

Interim Manager sind in der Regel langfristig selbständig

Die für die vorliegende Studie befragten 550 Interim Manager sind nicht repräsentativ für den Gesamtmarkt, spiegeln den Markt aber gut wieder. Interim Manager ist (leider) immer noch sehr von Männern dominiert. Nur 15% der Interim Manager sind weiblich.

Der weit überwiegende Anteil der Interim Manager verfügt über sehr viel Lebens- und Management Erfahrung und liegt daher klassischerweise im Alterssegment 50-59 bzw. 60-69 Jahre. Dies ist aber kein Ausschlusskriterium. In der Praxis zeigt sich, Interim Manager unter 49 Jahre können ebenfalls sehr erfolgreich am Markt tätig sein. Sie sind nur quantitativ unterrepräsentiert. Nach oben hin ist im Interim Management in puncto Alter keine Grenze gesetzt.

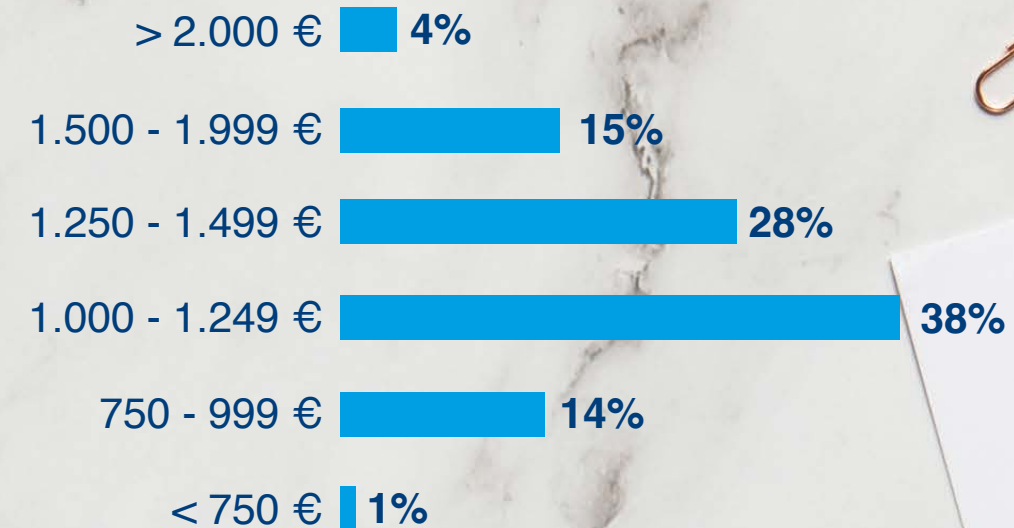
Die meisten Interim Manager haben in der Selbstständigkeit ihr klar favorisiertes Berufsbild gefunden und bleiben langfristig als Unternehmer am Markt. Angebote für langfristige Übernahmen nach Projektende werden zumeist abgelehnt. Auch in dieser Studie sind fast 3/4 der Interim Manager seit 6-9 Jahren oder mehr als 10 Jahre selbständig.

Die meisten Interim Manager haben in der Selbstständigkeit ihr klar favorisiertes Berufsbild gefunden und bleiben langfristig als Unternehmer am Markt. Angebote für langfristige Übernahmen nach Projektende werden zumeist abgelehnt. Auch in dieser Studie sind fast 3/4 der Interim Manager seit 6-9 Jahren oder mehr als 10 Jahre selbständig.

Wie verlief Ihr Geschäftsjahr 2024?

Durchschnitt der von Ihnen in Rechnung gestellten Tagessätze (bei Interim Einsätzen mit einer Dauer von mind. 3 Monaten) Netto-Tagessatz / ohne Reisekosten, Übernachtung und Spesen

Tagessatz



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Tagessätze, Angaben in Prozent, n=489 Interim Manager

Anzahl der von Ihnen fakturierten Tage (volle Tage)



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), fakturierte Tage, Angaben in Prozent, n=505 Interim Manager

Ein “spezielles” Geschäftsjahr für viele Interim Manager

Das Geschäftsjahr 2024 wie auch der Ausblick auf 2025 sind von großer Heterogenität geprägt. Auslastung ist der maßgebliche Faktor für persönlichen Umsatz und das Gesamt-Marktvolumen.

Insbesondere für solo-selbständige Interim Manager, die Ihrer Tätigkeit in Vollzeit nachgehen, sind Auslastungsgrade von weniger als 100 fakturierbaren Tagen pro Jahr problematisch. 20% der befragten Interim Manager gaben diese Auslastung an, darunter befinden sich aber auch Branchen-Neueinsteiger sowie Teilzeit-Manager.

28% der befragten Interim Manager konnte mehr als 200 Tage p.a. fakturieren und waren damit voll- oder sogar überausgelastet.

Multipliziert man die angegebenen Tagessätze mit der angegebenen Auslastung (Gruppe der Interim Manager ab 75+ fakturierte Tage pro Person p.a.) ergibt sich daraus ein durchschnittlicher netto-Jahresumsatz von 213.342 € in 2024.

28%
der IM waren mehr als
200 Tage ausgelastet

213.342 €
Umsatz

Durchschnitt in 2024
(netto, ohne Reisekosten,
ab 75+ fakturierte Tage)

Welche Projektarten standen bei Ihnen 2024 im Vordergrund

39%
Beratung

41%
Projekt-Vakanz

39%
Change
Management

36%
Restrukturierung

36%
Klassische
Projektarbeit

15%
Geschäftsaufbau

15%
Coaching

Sehr vielfältige Einsatzmöglichkeiten

Von Vakanz, Projekt, Change bis hin zu Beratung alles dabei

Die aktuelle Marktstudie zeigt die große Bandbreite an Einsatzfeldern von Interim Managern: Von der temporären Überbrückung kritischer Vakanzen über die Leitung strategischer Projekte bis hin zur Steuerung komplexer Change-Prozesse und beratungsnaher Aufgaben.

Diese Vielfalt unterstreicht, dass Interim Manager in ganz unterschiedlichen Rollen und Projektarten eingesetzt werden können. Unternehmen schätzen die Möglichkeit, spezifisches Know-how und Umsetzungs-kompetenz bedarfsgerecht und zeitlich befristet einzubinden.

Oft bieten Interim Manager eine komplementäre Ergänzung oder gar Alternative zu klassischen Beratungsgesellschaften, denen die Führungserfahrung oder der operative Praxisbezug fehlt.

Einzig der Bereich Coaching ist deutlich nachrangig und eher ein Nebeneffekt bei laufenden Interim Projekten. Ähnliches gilt für den Bereich Geschäftsaufbau. Interim Manager sind eher selten in StartUps zu finden und brauchen eine gewisse organisationale Größe, um ihren vollen Wirkungsgrad als Führungskraft entfalten zu können.

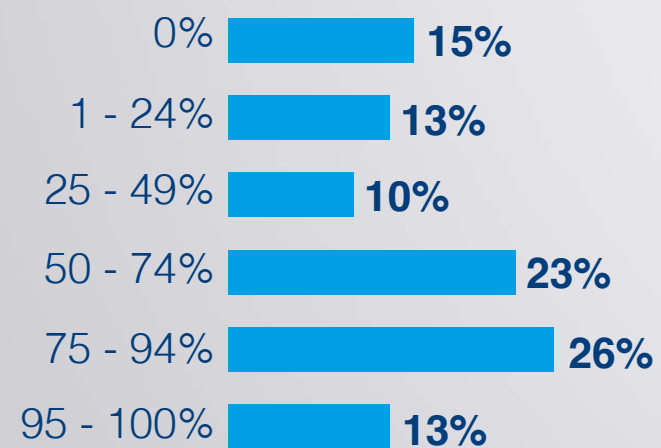


Interim Manager sind die
Schweizer Messer
unter den Führungskräften



Wie hoch ist der Anteil der Projekte, die Sie „in Ihrer bisherigen Selbständigkeit“ zusammen mit einem Provider realisiert haben?

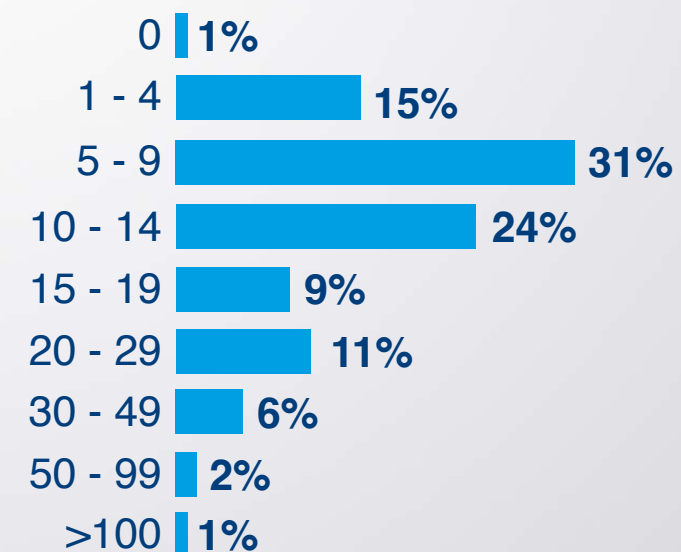
Gesamtanzahl Ihrer Projekte



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Projektanteil über Interim Provider, n=550 Interim Manager

Haben Sie 2024 ein Projekt mit einem Interim Provider umgesetzt?

Bei wie vielen Providern sind Sie gelistet?



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Projektanteil über Interim Provider, n=550 Interim Manager

Konkretes Geschäft mit Interim Management Providern

Provider sind für viele Interim Manager ein wichtiger Partner

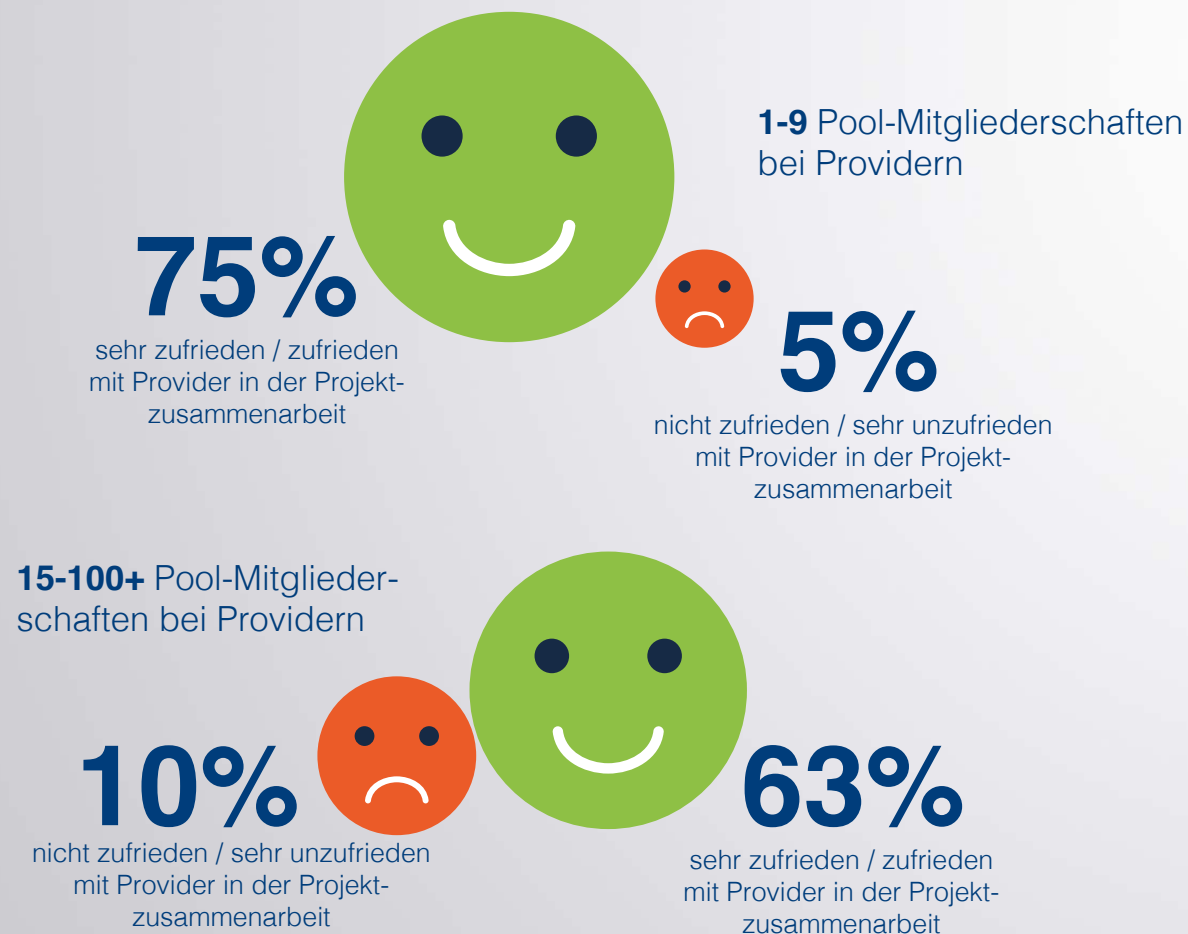
Viele Interim Manager entscheiden sich bewusst für eine Mitgliedschaft in einem Manager Pool und arbeiten bevorzugt mit Interim Providern zusammen. Spezialisierte Provider ermöglichen einen effizienten und Zugang zu Kunden und hochwertigen Mandaten.

So fakturieren 62% der befragten Interim Manager mehr als die Hälfte Ihrer Mandate über Provider. Warum auch nicht? Provider übernehmen Matching, Qualitätssicherung und administrative Prozesse, wodurch sich Interim Manager auf ihre operative Wirksamkeit konzentrieren können. Zudem profitieren sie von professionellem Marktzugang, Reputationstransfer und einem belastbaren Netzwerk – zentrale Erfolgsfaktoren im wettbewerbsintensiven Interim-Markt.

56% der Interim Manager (309 Personen) waren in 2024 über einen Interim Management Provider im Einsatz.

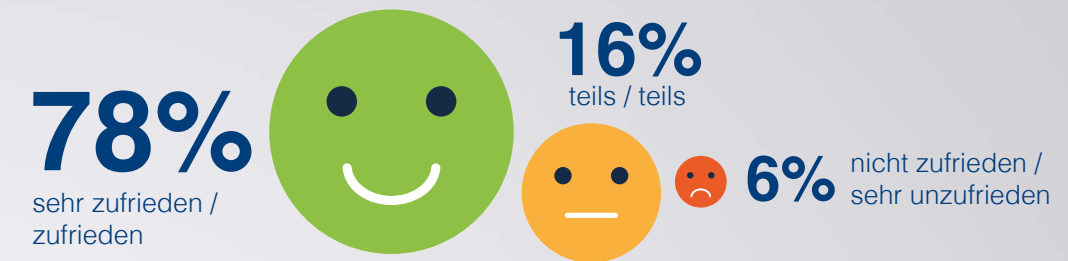
Im Umgang mit Interim Management Providern lassen sich 2 Strategien erkennen. Das eine Lager (46%) konzentriert und beschränkt sich auf 1-9 ausgewählte Interim Management Provider. Das andere Lager (25%) setzt auf einen breiteren Ansatz und pflegt Kontakte zu 15-49 Providern.

THESE stimmt Interim Manager sind zufriedener mit Providern, wenn Sie sich auf ausgewählte Kontakte konzentrieren.



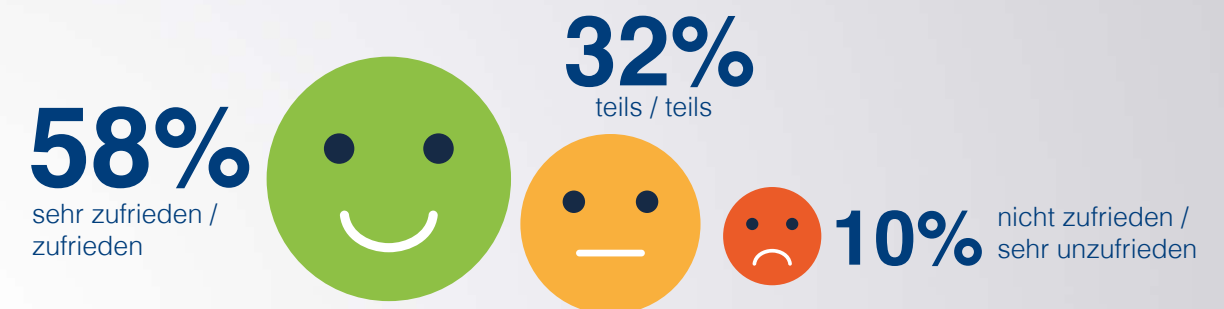
Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Generelle Zufriedenheit und Anzahl an Pool-Mitgliedschaften, n=535 Interim Manager

Wenn ja, wie zufrieden waren Sie mit der Zusammenarbeit?



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Zufriedenheit Interim Manager mit Provider im Projekt, n=341 Interim Manager

Wie zufrieden sind Sie generell mit der Zusammenarbeit und Kommunikation mit Interim Providern?



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Generelle Zufriedenheit mit Provider, n=515 Interim Manager

Zufriedenheit mit den Providern

In Summe gute Werte

Eines vorweg: Das Verhältnis zwischen Interim Providern und Interim Managern ist laut AIMP-Marktstudie nicht nur intakt, es ist kerngesund. 78% der befragten Interim Manager, die in 2024 ein Mandat mit einem Interim Provider gemacht haben, sind sehr zufrieden/zufrieden mit der Zusammenarbeit. Nur 6% haben kritische Erfahrungen gemacht.

Verbesserungspotenziale gibt es in der generellen Kommunikation (unabhängig von einem Projekt). Hier waren die Interim Manager zu 58% sehr zufrieden/zufrieden mit der Zusammenarbeit mit Providern. 32% haben die allgemeine Zusammenarbeit als teils/teils beschrieben, jeder 10. Interim Manager hätte sich eine bessere Kommunikation mit dem Provider gewünscht.



„Professionelle Interim Provider pflegen ein vertrauensvolles Verhältnis zu Ihren Interim Managern. Manchmal ein Leben lang.“

Bodo Blanke, Vorsitzender AIMP

Was sind für Sie die wichtigsten Punkte in der Zusammenarbeit mit einem Interim Provider?

Einige ausgewählte Anmerkungen haben wir herausgenommen.

„Faire Verträge, Klare Abrechnungsstrukturen, Rückhalt bei Schwierigkeiten“

„Zuverlässigkeit und Transparenz während der Akquise, gute Vorbereitung auf die Bedürfnisse des Mandaten, klare Aufgabenstellung“

„Kennenlernen, Vertrauen, gute Anfragen, schnelle Antworten, Spaß“

„Passgenauigkeit Profil/Anfrage, gutes Kunden-Know-How (Kultur/Unternehmenssituation), regelmäßiger Austausch zur Situation beim Kunden“

„Augenhöhe, Fairness, Erreichbarkeit“

„Fester Ansprechpartner“

„Ehrlichkeit, Integrität, Offenheit, Professionalität, Zuverlässigkeit“

„Die Vermittlung guter Projekte“

„Wünsche mir mehr Angebote“

„Teamwork“

515 Rückmeldungen!

Lob und Tadel, Wünsche und Erfahrungen

Das Freitextfeld mit der Frage nach den wichtigsten Punkten für eine Zusammenarbeit mit einem Interim Provider wurde von 515 (!) der 550 befragten Interim Manager ausgefüllt. Die Provider und Sozietäten im AIMP werden sich damit weiter auseinandersetzen und sagen herzlichen Dank für eine Vielzahl von Anregungen, für die wohlwollende und konstruktive Kritik sowie für viele positive Kommentare.

Optimistische Erwartungen auf mehr Geschäft in 2025 (im Vergleich zu 2024)

Mehrheit der Interim Manager sieht Chancen und ist bereit

Ganze 53% der befragten Interim Manager erwarten für 2025 ein Wachstum (für das persönliche Geschäft wie auch für den Gesamtmarkt) von 15% und mehr. Dieser Optimismus ist überraschend, angesichts der aktuellen, eher verhaltenen Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute.

Unter den Interim Managern mit sehr hohen Wachstumserwartungen (+50% und mehr) finden sich u.a. Interim Manager, die seit Jahresbeginn im Mandat sind und in 2024 eine Auslastungsdelle zu verzeichnen hatten. Dadurch steigt die individuelle Markterwartung für 2025 nachvollziehbar stark.

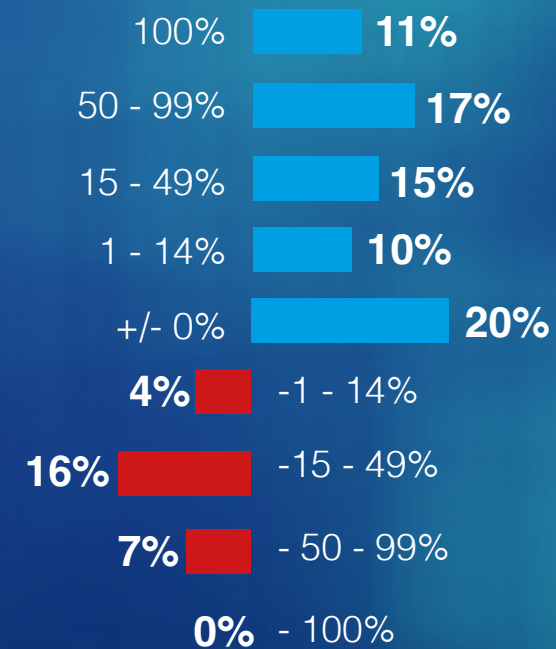
20% der Interim Manager rechnen mit einer Querbewegung des Marktes (+/- 0% Wachstum).

27% rechnen mit einer Verschlechterung der individuellen Auslastung.

Das Stimmungsbild zeigt auch hier die Heterogenität des Interim Marktes.



Wie hoch ist Ihre Markterwartung für das Jahr 2025? (Geben Sie Ihre Marktprognose in %)



Quelle: AIMP-Marktstudie (2025), Markterwartung für 2025, n=534 Interim Manager



The new AIMP

Association of Interim Management Professionals

Neue Satzung, neue Mitglieder, neues Logo, neue website, neue Studie, neuer Schwung – welcome to the new AIMP. Die „alte Dame des Interim Managements“ ist wieder da. Für die Interim Branche. Für mehr Professionalität und Transparenz. Gemeinsam erfolgreich.

2004 als Branchen-Arbeitsgruppe für Interim Management Provider gegründet, ging es den Mitgliedern der AIMP immer um eine Professionalisierung der damals noch recht jungen Interim Branche in der DACH-Region. Verbindliche Qualitätsstandards, Transparenz und Marktdaten, hochwertige Netzwerk-Veranstaltungen, eine Vernetzung aller relevanter Dienstleistern, die Unterstützung von Forschungsprojekten und Bearbeitung von rechtlichen Fragestellungen – entlang dieses Aufgabenspektrums entwickelte sich eine vertrauensvolle Gemeinschaft unter Profis mit langjähriger Branchenerfahrung.

Noch heute geht es dem AIMP um Klasse statt Masse. Nicht das schnelle Wachstum steht im Vordergrund, sondern die organische Weiterentwicklung eines langfristigen Partner-Verbands. Geöffnet hat sich die AIMP seit 2023 neben Interim Providern auch für etablierte Interim Sozietäten.

In der Association of Interim Management Professionals (AIMP) sind renommierte Interim-Dienstleister aus dem deutschsprachigen Europa zusammengeschlossen, um die Interessen der Interim Provider und Interim Sozietäten zu vertreten.

Im Wachstumsmarkt Interim Management steht der AIMP seit über 20 Jahren für Transparenz, Professionalität und Qualität, aber auch für Innovation im Interim-Geschäft.

AIMP-Mitglieder müssen Kompetenz und Kundenorientierung nachweisen und unterstützen einander kollegial. Wir erfassen, analysieren und diskutieren aktuelle Trends und Marktzahlen, liefern Branchenanalysen und beziehen in Veröffentlichungen regelmäßig Stellung zu aktuellen Themen im Interim Management.

Interim Management Excellence

Fester Teil der Interim Community in der DACH-Region

Die AIMP setzt auf Kollaboration und Kooperation. Die Hand ist ausgestreckt für alle Partner, die mit uns gemeinsam einen Beitrag für die Interim Management Branche leisten wollen. Wenn Sie Interesse an weiteren Informationen haben oder mit uns in Kontakt treten wollen, besuchen Sie gerne unsere website unter www.aimp.de

Die Mitglieder im AIMP freuen sich auf Sie.



Association of
Interim Management Professionals

Klingholzstraße 7
D-65189 Wiesbaden

Telefon	+49 (611) 97 774 – 315
E-Mail	info@aimp.de
Web	www.aimp.de