

Interim Management Report 2025



Internationaler Report über aktuelle
Entwicklungen im **Interim Management**

Executive Summary

Tempo, Klarheit und Wirkung in unsicheren Zeiten

Geopolitische Risiken, wirtschaftliche Unsicherheiten und interne Engpässe fordern Unternehmen weltweit. Klassische Führungsstrukturen stoßen in dieser Situation oft an ihre Grenzen. Interim Management bietet eine hochwirksame Lösung: schnell, flexibel, kompetent und mit messbarer Wirkung ab Tag eins.

Interim Manager erleben in ihrer Tätigkeit hautnah, was heute Erfolg ausmacht. Der Interim Management Report legt diese Informationen offen. Ob Sie Inhaber, Geschäftsführer, CFO, HR-Beauftragter oder Investor sind – dieser Report liefert Ihnen die Entscheidungsgrundlage.

Der Interim Management Report 2025 basiert auf der internationalen Befragung von **1.671 Interim Managern**. Die Erhebung wurde im Zeitraum Dezember 2024 bis Januar 2025 anonym durchgeführt und bietet Antworten auf die Fragen:

- In welchen Situationen wirkt ein Interim Management am stärksten?
- Welche Kompetenzen zählen wirklich für eine effektive Führung?
- Welche Trends und Entwicklungen prägen den globalen Markt?
- Wo entstehen jetzt Chancen, die Sie nutzen sollten?

Die wichtigsten Erkenntnisse in Kürze:

- 1. Krisen- & Change-Kompetenz entscheiden:**
Unternehmen setzen Interim Manager gezielt dort ein, wo es drängt oder wo Transformation unbedingt gelingen muss.
- 2. Der Ausnahmezustand ist das neue Normal:**
Unternehmen agieren erneut unter hoher Unsicherheit. Die Datenlage zeigt: Die Herausforderungen sind vergleichbar mit Corona, aber komplexer.
- 3. Resilienz wird zum klaren Wettbewerbsvorteil:**
Interim Manager bringen nicht nur Erfahrung, sondern auch eine Macher-Mentalität ins Unternehmen. Ihre Widerstandsfähigkeit überträgt sich nachweislich.
- 4. Sinkende Nachfrage trotz zahlreicher Herausforderungen:**
Obwohl viele Unternehmen im Krisenmodus sind, gehen Interim-Aufträge zurück. Kostendruck und Unsicherheit führen zu abwartendem Verhalten. Das bietet Chancen für strategisch denkende Entscheider.

Inhaltsverzeichnis



1. Interim Management Report 2025	5
1.1. Ziele der Untersuchung	6
1.2. Was ist Interim Management?	6
1.3. Wesentliche Ergebnisse im Überblick	7
1.4. Kernaussagen 2025	8
2. Der Einsatz von Interim Management in Unternehmen	11
2.1. Hauptgründe für den Einsatz von Interim Management	12
2.2. Welchen Mehrwert schaffen Interim Manager in Unternehmen?	14
2.3. Welche entscheidenden Qualitäten sollte ein Interim Manager mitbringen?	15
2.4. Welche Unternehmen beauftragen Interim Manager?	16
2.5. Über welchen Zeitraum werden Interim Manager beauftragt?	16
2.6. In welchen Branchen sind Interim Manager tätig?	17
2.7. Wie hoch sind die Tagessätze im Interim Management?	18
3. Interim Manager im Profil	19
3.1. Erfahrung	20
3.2. Nachfrage	21
3.3. Einsatz	22
3.4. Auftragsquellen	23
3.5. Herausforderungen	24
4. Aktuelle Trends aus Sicht der Interim Manager	26
5. Umfragemethodik und Stichprobengröße	31
6. Über EO Executives - Results through people	33

Interim Management Report 2025

01

Internationaler Report über aktuelle Entwicklungen im Interim Management

Der Interim Management Report von EO Executives basiert auf der Befragung von Interim Managern auf der ganzen Welt. Seit über zehn Jahren liefert er Entscheidern und Führungskräften präzise Einblicke in aktuelle Marktentwicklungen: klar, fundiert und auf den Punkt.

In diesem Jahr beteiligten sich 1.671 Interim Manager an der Erhebung. Auf den folgenden Seiten erfahren Sie, welche Erkenntnisse über Trends und Entwicklungen im Interim Management sich aus ihren Antworten gewinnen lassen. Die vier Kernaussagen auf Seite 8 fassen dabei die wichtigsten Erkenntnisse zusammen.



Ziele der Untersuchung

Bei der Konzeption, Durchführung und Analyse unserer diesjährigen Interim Management-Umfrage standen die folgenden Fragen im Fokus:

- Wie sieht das typische Profil eines Interim Managers aus?
- Welche Unternehmen setzen Interim Manager ein – und warum?
- Welche Fähigkeiten, die Interim Manager ins Unternehmen einbringen, schaffen den größten Mehrwert?
- Wie schätzen Interim Manager als Branchen-Insider die aktuellen Herausforderungen und Möglichkeiten im Markt ein?
- Wie kommen Interim-Mandate zustande und über welchen Zeitraum erstrecken sie sich?
- Welche Funktion übernehmen Interim-Provider innerhalb des Marktes?
- Welche Unterschiede im Interim Management gibt es zwischen verschiedenen Ländern?
- Welche Herausforderungen – und welche Chancen – ergeben sich durch die aktuelle politische Situation?

Was ist Interim Management?

Interim Manager sind hochqualifizierte Führungskräfte, die Unternehmen bzw. Unternehmensbereiche für einen begrenzten Zeitraum in leitenden oder projektbezogenen Funktionen unterstützen.

Das Konzept Interim Management basiert auf dem Fakt, dass jedes Problem auch Chancen mit sich bringt. Interim Manager verwandeln Herausforderungen konsequent in unternehmerische Erfolge.

Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich rasch in neue Umfeldler einarbeiten, Schlüsselfaktoren identifizieren und mit klarem Fokus auf die definierten Ziele hinarbeiten.

Oft steuern sie Veränderungsprozesse, überbrücken Vakanzen auf Führungsebene oder verstärken bestehende Kompetenzen gezielt durch ihre Erfahrung und Expertise.

Diese direkte Involvierung in die operationale Umsetzung ist, was Interim Management von einer klassischen Unternehmensberatung oder der Tätigkeit des Aufsichtsrats abgrenzt.

Interim Management grenzt sich auch von Zeitarbeit ab, denn es findet auf der Führungsebene statt. Die Aufgaben eines Interim Managers können in manchen Fällen allerdings mit denen eines befristeten Projektmanagers identisch sein.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

31%
CHANGE



Zentrale Gründe für den Interim-Einsatz sind Change Management (31 %), Krisenmanagement (14 %) und spezielle Kompetenzen (13 %). Krisenmanagement wird wichtiger (2023: 11 %).



1032,50€
AVERAGE
DAILY RATE

Der internationale Durchschnitt für den Tagessatz eines Interim Managers beträgt 1032,50 EUR. Die Unterschiede zwischen dem Tagessatzniveau verschiedener Länder vergrößern sich.



**STRATEGY
OPERATIONS
EXPERIENCE
GOALS**

Top-Stärke im Interim Management: Für 1 von 5 Unternehmen zählt vor allem die kompromisslose Umsetzung von Strategien. Dahinter folgen Ergebnisorientierung (15 %) und breite Erfahrung (14 %).

+50%
INTERNATIONAL



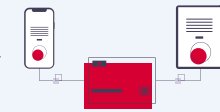
Interim Management überwindet nicht nur metaphorische, sondern auch nationale Grenzen: Mehr als die Hälfte aller Interim-Mandate sind international.



59,1
YEARS
OLD

Langjährige Expertise wird zunehmend wichtiger. Der durchschnittliche Interim Manager ist 59,1 Jahre alt (2023: 58,2 Jahre); die durchschnittliche Erfahrung im Interim Management steigt auf 10,03 Jahre.

**DIGITAL
RESILIENCE
FINANCE**



Der digitale Wandel bleibt ein zentrales Thema im Interim Management, teilt sich den Fokus jedoch mit gesteigerter Resilienz und finanziellen Herausforderungen.



1.4.

Kernaussagen 2025

Die Nachwirkungen der Covid-19-Pandemie sind inzwischen in den Hintergrund getreten. Nachdem die wirtschaftliche Situation 2023 eine Erholung zeigte, befinden sich nun jedoch wieder viele Unternehmen im Krisenmodus – das dokumentieren die Antworten der Interim Manager.

Wahrscheinlich sind es geopolitische Spannungen, hohe Inflationsraten und volatile Märkte, die die aktuelle Situation prägen. Zu Beginn des Jahres 2025 verschärfen sich die Bedingungen zusätzlich durch Donald Trumps Zollpläne und die Entwicklung des Ukrainekrieges.

Ein Interim Management ist ein kraftvolles Mittel, um Unternehmen in diesem Umfeld schnell, bedarfsgerecht und ergebnisorientiert zu unterstützen. Die folgenden vier Statements fassen die wichtigsten aktuellen Trends und Entwicklungen beim Einsatz von Interim Management zusammen:

1. Interim Manager werden immer öfter als Experten in Krisen- und Change-Prozessen eingesetzt. (Seite 9)
2. Viele Unternehmen stehen vor einer internen Ausnahmesituation – vergleichbar mit der Corona-Zeit, allerdings komplexer. (Seite 9)
3. Die hohe Widerstandskraft von Interim Managern überträgt sich langfristig auf die beauftragenden Unternehmen. (Seite 10)
4. Die schwache konjunkturelle Entwicklung sorgt auch im Interim Management für eine rückläufige Nachfrage. (Seite 10)

01



Interim Manager werden immer öfter als Experten in Krisen und Change-Prozessen eingesetzt.

Der Anteil der Interim-Rollen im Projektmanagement ist momentan rückläufig. Statt neuer Investitionsprojekte beschäftigen in vielen Fällen eher Krisen und Engpässe das Unternehmen. Einen starken Zuwachs kann der Bereich des **Krisenmanagements** verzeichnen – er ist im Vergleich zum Interim Management Report 2023 um 22 % wichtiger geworden. Der mit Abstand wichtigste Grund für ein Interim Management ist und bleibt allerdings **Change Management**.

Interim Manager, die als Spezialist, Experte oder Berater besonderes Know-how ins Unternehmen bringen, haben aktuell eher keinen generalistischen Anspruch, sondern fokussieren sich auf das Unternehmenswachstum. Oft werden **spezifische Kompetenzen** oder eine unvoreingenommene Außenperspektive benötigt, um das Unternehmen auf die nächste Stufe zu heben. Hier entfaltet ein Interim Management seine volle Wirkungskraft – **schnell, gezielt und effektiv**.

Zugleich werden Interim Manager wichtiger, um das Führungsteam zielgerichtet zu verstärken. Dies kann geschehen, um einen temporären **Mangel an Management Capacity** zu überbrücken. Weit häufiger geht es jedoch um spezifische Skills, die der Interim Manager besitzt. Je schlanker die Führungsetage eines Unternehmens ist, umso schneller und effizienter kann sie agieren. Ein Interim Management ist das perfekte Tool für diese Strategie: Im Bedarfsfall kann das Unternehmen flexibel Führungskapazität ergänzen, ohne sich langfristig binden zu müssen.



02



Unternehmen stehen vor einer internen Ausnahmesituation – vergleichbar mit der Corona-Zeit, allerdings komplexer.

Als „Notfall-Einheit“ auf der Führungsetage erfahren Interim Manager direkt und aus erster Hand, welche Herausforderungen für Unternehmen bestimmend sind. Und das sind aktuell eine ganze Menge:

Obwohl **Lieferketten** gesicherter zu sein scheinen, als dies inmitten der Lieferketten-Krise 2023 der Fall war, sind Probleme in diesem Bereich nach wie vor relevant. Gleichzeitig benennen die von uns befragten Interim Manager auch eine sinkende Nachfrage als akute Schwierigkeit.

Digitale Themen spielen im Interim Management eine wichtige Rolle. Interim Manager sehen die Digitalisierung (und mit ihr die visionären Möglichkeiten eines strategischen KI-Einsatzes) zugleich als Herausforderung und als Chance. Die positive Perspektive überwiegt jedoch.

Finanzielle Probleme in Unternehmen treten häufiger auf. Das Niveau von 2021 ist zwar noch nicht wieder erreicht, doch die aktuelle Situation zeigt Parallelen. Downsizing ist ein wichtiges Thema im Interim Management. Das politische Geschehen wird von über einem Drittel der befragten Interim Manager als problematisch wahrgenommen.

Nachdem sich die Situation 2023 an das Niveau vor Corona anzunähern schien, erinnern die diesjährigen Daten stark an 2021. Das bedeutet: Auch, wenn die äußeren Umstände inzwischen andere sind, scheint die Lage innerhalb von Unternehmen vergleichbar zu sein.

03



Die hohe Widerstandskraft von Interim Managern überträgt sich langfristig auf die beauftragenden Unternehmen.

Die vergangenen Jahre waren in fast allen Branchen eine Belastungsprobe. Eine Krise jagte die nächste. In diesem Umfeld kam eine der zentralen Qualitäten des Interim Managements zum Tragen: pragmatische Lösungen in schwierigen Situationen zu finden. Diese Macher-Mentalität prägt die Ergebnisse im Interim Management Report 2025.

- **Rund ein Drittel** der befragten Interim Manager benennt eine generell gesteigerte Widerstandsfähigkeit als direkten positiven Effekt der letzten Jahre.
- **Etwa ein Viertel** nimmt aktuell verstärkt eine Planung in Unternehmen wahr, die sich proaktiv auf Krisen vorbereitet.

Interim Manager zeichnen sich durch hohes Durchhaltevermögen aus. Das macht Interim Management perfekt, um den komplexen Problemen der aktuellen Situation wirksam zu begegnen. Doch dies ist nicht der einzige Weg, wie Unternehmen momentan von Interim Management profitieren. Wie unsere Ergebnisse suggerieren, überträgt sich diese Robustheit auch ein Stück weit auf die auftraggebenden Unternehmen.

Die Maßnahmen, die ein Interim Manager im Unternehmen umsetzt, machen es krisenbeständiger und widerstandsfähiger – nicht nur, während der Interim Manager im Unternehmen aktiv ist, sondern auch danach.

04



Die schwache konjunkturelle Entwicklung sorgt auch im Interim Management für eine rückläufige Nachfrage.

„Interim Management wird vor allem in Krisenzeiten in Anspruch genommen“, heißt es oft. Doch stimmt das wirklich? Die Ergebnisse des Interim Management Reports 2025 stellen diese Prämisse in Frage. Obwohl viele Unternehmen in Dauerkrisen stecken, sinkt die Zahl der Interim-Einsätze:

- 38,6 % der befragten Interim Manager geben an, im Vergleich zum Vorjahr weniger Beschäftigung zu haben (2023 waren es 22,6%).
- 42,4 % befinden sich aktuell nicht im Mandat (2023: 35,2 %).

Bei dieser Entwicklung handelt es sich nicht um eine Nachwirkung der Corona-Jahre. Bereits 2023 offenbarte der Interim Management Report, dass sich das Beschäftigungslevel von Interim Managern wieder an das Niveau von 2019 angeglichen hatte.

Möglicherweise liegt der Grund jedoch in der gegenwärtig schwachen konjunkturellen Entwicklung. Zollkonflikte, politische Unsicherheiten, Inflation und andere Faktoren erschweren weltweit den Handel und schmälern den Handlungsspielraum von Unternehmen.

Der Einsatz von Interim Management in Unternehmen

Interim Manager sind erfahrene Führungskräfte, die kurzfristig und flexibel in Unternehmen eingesetzt werden.

Ihr Einsatz beschränkt sich nicht nur auf Krisensituationen – sie spielen auch eine entscheidende Rolle beim Aufbau neuer Strukturen im Unternehmen und bei der gezielten Verstärkung bestehender Teams.

Der folgende Abschnitt beleuchtet die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Interim Managern und zeigt, wie Organisationen von einem gezieltem Interim-Einsatz profitieren können.

Hauptgründe für den Einsatz von Interim Management

Auch 2025 bleibt Change Management unverändert der häufigste Grund für ein Interim Management.

Unter den diesjährig befragten Interim Managern gaben 31,2 % an, aus diesem Grund engagiert worden zu sein; 2023 waren es 32,6 % gewesen.

Der zweithäufigste Grund für ein Interim Management ist Krisenmanagement (13,8 %), dicht gefolgt vom Überbrücken temporärer Skill Gaps (13,5 %). Beide Gründe haben im Vergleich zu 2023 an Bedeutung gewonnen. Krisenmanagement ist dabei sogar um ein Fünftel wichtiger geworden (11,3 % → 13,8 %).

Das stimmt überein mit der Beobachtung, dass Interim-Führungskräfte zunehmend für besondere Fälle eingesetzt werden, in denen das Unternehmen selbst nicht weiterkommt (vgl. Seite 8).

Immer öfter agieren Interim Manager als Experten oder Berater für spezifische Wachstumsbereiche im Unternehmen. Generalistische Mandate scheinen hingegen abzunehmen.

31,2 %

Change-Management
Zur Leitung bedeutender Transformationsprojekte



13,8 %

Krisen-Management
Zur Behandlung dringender Probleme



13,5 %

Temporärer Mangel
an Fähigkeiten und/oder Kompetenzen



9,9 % Durchführung zentraler Aktionen (Produkteinführung, Standortwechsel etc.)



8,7 % Management auf Zeit aufgrund mangelnder Kapazitäten



8,7 % Zeitüberbrückung, bis eine festangestellte Führungskraft gefunden ist



7,3 % Unterstützung eines bestehenden Projekt-Teams

4,7 % Überbrückung eines temporären Engpasses (Krankheit, Versetzung etc.)

0,5 % Auftraggeber wurde aufgefordert (durch Bank, Finanzamt, Behörde), einen temporären Geschäftsführer oder Vorstand einzusetzen



Nebengründe für den Interim-Einsatz

Als vielseitige und extrem anpassungsfähige Führungskräfte übernehmen Interim Manager meist mehr als eine einzige Funktion im Unternehmen.

Auch, wenn ein Mangel an Management Capacity im Unternehmen nur selten der Hauptgrund für ein Interim Mandat ist, spielt er laut unserer Umfrage in 27,4 % der Fälle eine sekundäre Rolle – Tendenz steigend.

Dies deutet darauf hin, dass Unternehmen vermehrt auf maximale Effizienz durch eine schlanke, optimierte Führung setzen. Das bringt viele Vorteile mit sich, erfordert jedoch in gewissen Situationen eine temporäre Verstärkung im Team.



GASTKOMMENTAR

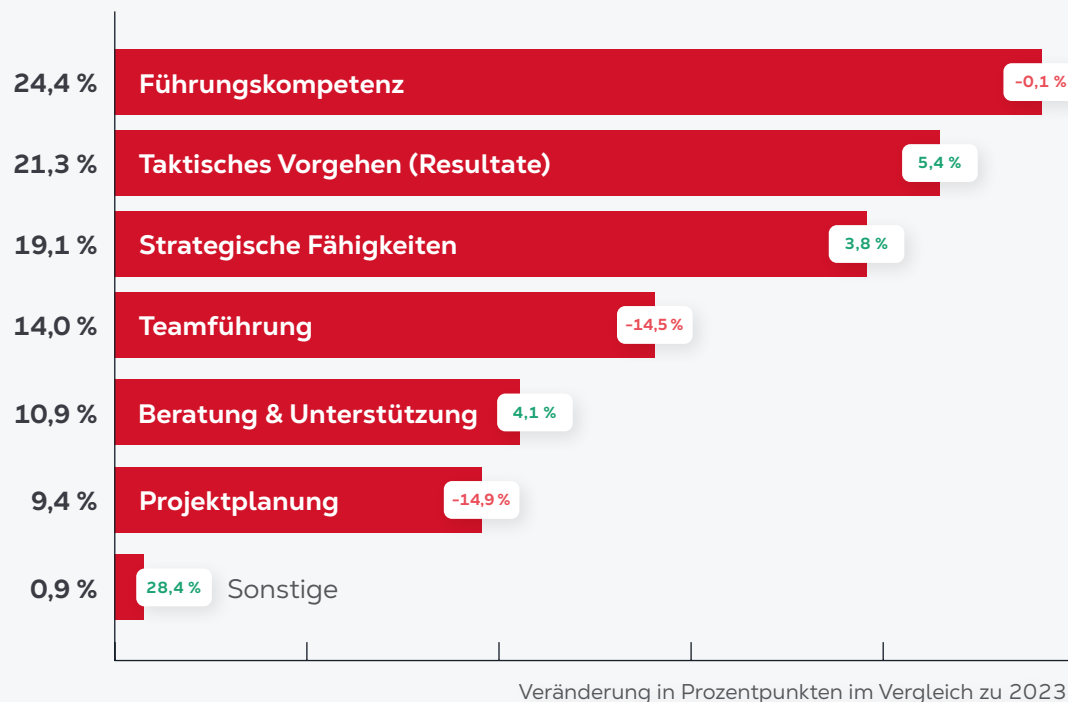


Als Interim Manager liefern wir die Antwort, wenn Veränderung keinen Aufschub duldet. Wo schnelle Ergebnisse zählen, aber Ressourcen oder Umsetzungskraft fehlen, übernehmen wir Verantwortung. Wir denken unabhängig, handeln konsequent entlang Ihrer Ziele und bringen Projekte sicher zum Erfolg. Wir analysieren, strukturieren und realisieren. Dabei steuern wir Ihr Unternehmen souverän durch komplexe Situationen. Interim Management ist kein Experiment. Es ist ein präziser Hebel, der schnell Wirkung zeigt und nachhaltige Ergebnisse sichert.

OK PETER KUHLE
INTERIM MANAGER

Welchen Mehrwert schaffen Interim Manager in Unternehmen?

Interim Manager bringen ein breites Spektrum an Kompetenzen mit und passen sich souverän an jede gegebene Situation an. Doch welche spezifischen Eigenschaften von Interim Managern sind für die beauftragenden Unternehmen am wichtigsten?



Leadership (24,4 %), taktisches Vorgehen beim Erreichen von Resultaten (21,3 %) und strategische Fähigkeiten (19,1 %) sind die Stärken, die Unternehmen an den von uns befragten Interim Managern am meisten schätzten. Diese Top 3 sind seit 2017 konstant – ein deutliches Indiz für die Wirksamkeit von Interim Managern.

Was sich jedoch zu verändern scheint, ist die Bedeutung, die Projektmanagement-Skills beigemessen wird. Unter den befragten Interim Managern benannten sie 9,4 % als ihre wertvollste Eigenschaft im Job – 2023 waren es 11 % gewesen. Im selben Zeitraum sank die Zahl der Interim-Mandate im Projektmanagement von 21,1 % auf 17,9 % ab.

Möglicherweise hängt diese Entwicklung mit auslaufenden Digitalisierungsprojekten zusammen, die in der Pandemie angestoßen wurden. Fest steht jedenfalls: Interim Manager werden inzwischen weniger für spezifische Initiativen und mehr für holistische Ansätze herangezogen.

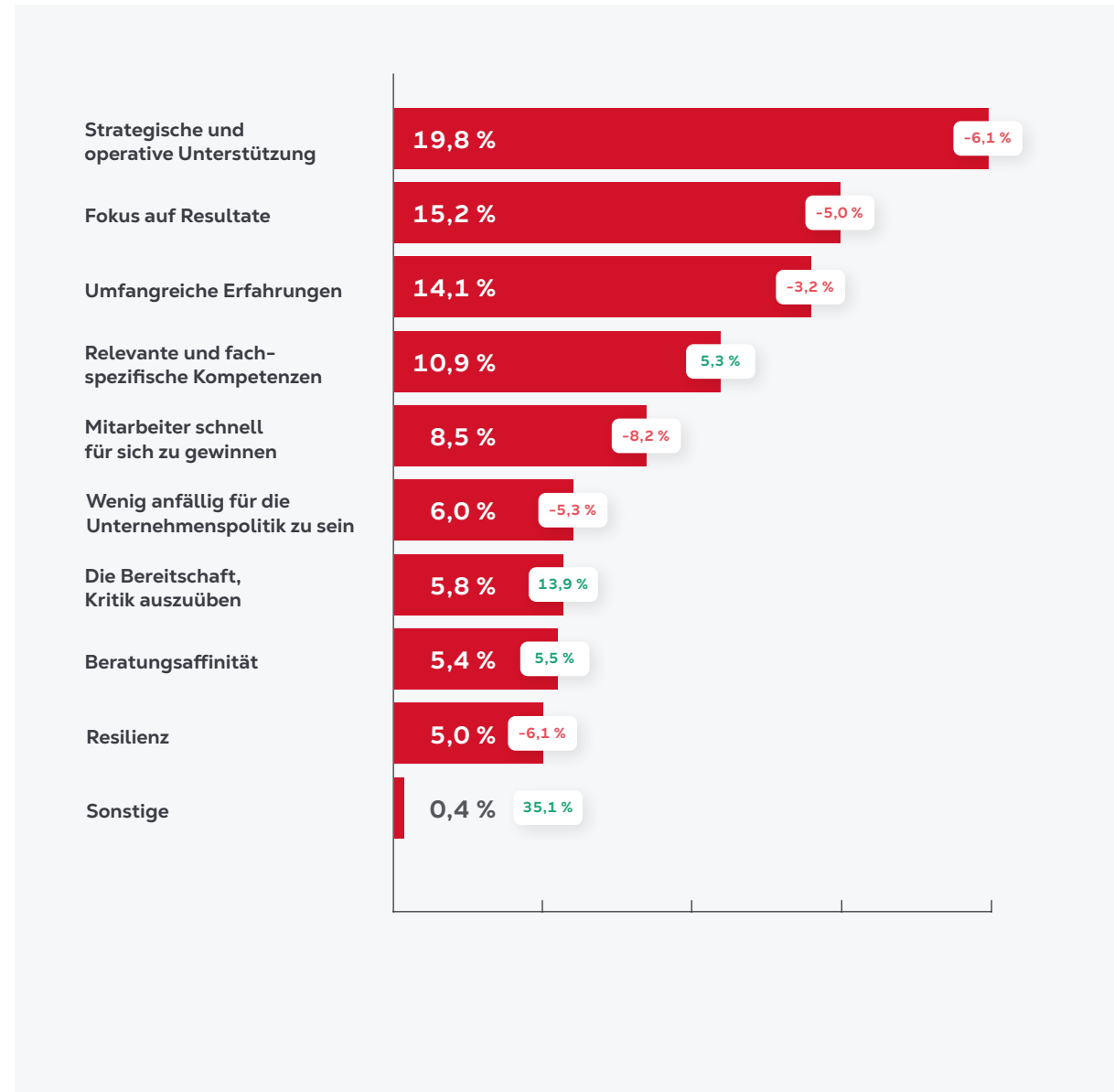
Welche entscheidenden Qualitäten sollte ein Interim Manager mitbringen?

Die von uns befragten Interim Manager nannten als wichtigste Eigenschaft für ihre Tätigkeit am häufigsten die Fähigkeit zur strategischen Umsetzung (19,8 %), eine starke Ergebnisorientierung (15,2 %) sowie umfassende Erfahrung (14,1 %).

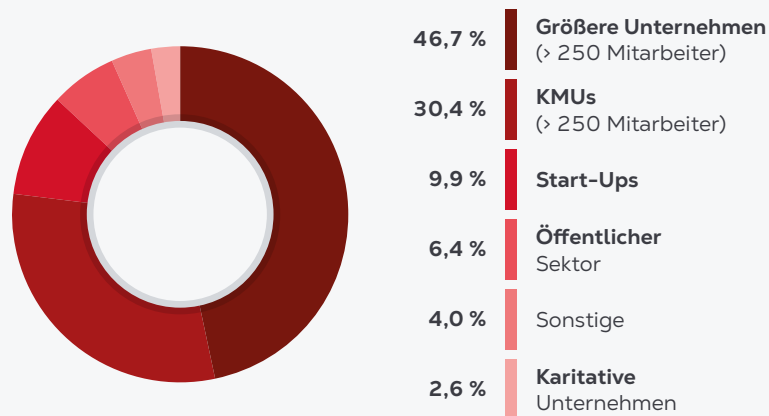
Damit bleibt das Bild der wichtigsten Qualitäten im Interim Management weitgehend unverändert. Das bedeutet jedoch nicht, dass es keine Entwicklung gibt:

Die eigene **Resilienz** (4,7 % → 5 %) und die **Bereitschaft, die eigene Meinung offen zu äußern** (5,1 % → 5,8 %), erfahren einen langsamen, jedoch stetigen Bedeutungszuwachs. Auch **Mentoring-Kompetenzen** erlangen neue Wichtigkeit (5,1 % → 5,4 %).

Unternehmen fordern nicht nur Veränderung – sie wollen echte Transformation mit Wirkung. Für diese visionäre und nicht immer einfache Aufgabe engagieren sie Interim Manager. Die traditionelle Rolle des Interim Managers als „Notfalleinheit“ in zeit-sensitiven Situationen tritt dabei allmählich in den Hintergrund.



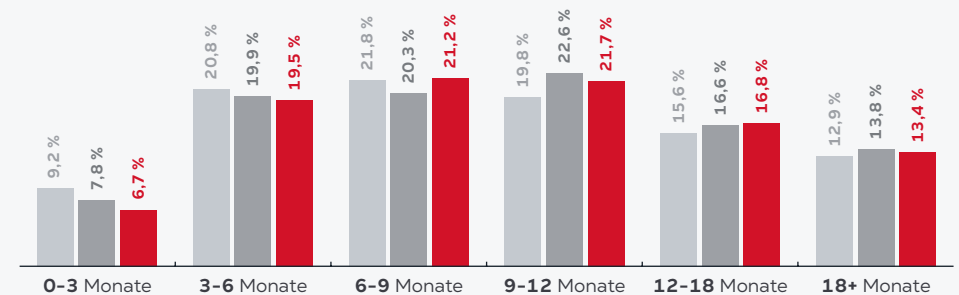
Welche Unternehmen beauftragen Interim Manager?



Insgesamt 87 % des Interim Marktes entfallen auf private Unternehmen. Davon sind 46,7 % größere Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden, 30,4 % kleine Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitenden und 9,9 % Start-ups.

Öffentliche und karitative Organisationen machen aktuell 9 % des Interim Marktes aus. Im vorigen Interim Management Report 2023 waren es 12,4 % gewesen – der Trend im Interim Management geht klar zur Privatwirtschaft.

Über welchen Zeitraum werden Interim Manager beauftragt?



Sehr kurze Interim-Mandate von unter drei Monaten verlieren weiterhin an Bedeutung und kommen nur etwa halb so oft zustande wie 2017. Lediglich 6,7 % der Interim-Mandate betragen drei Monate oder weniger.

Das ist keine Überraschung: Interim Manager werden immer weniger als „Notfalleinheit“ zum Bewältigen akuter Krisen gesehen und mehr als Ansprechpartner für holistische und nachhaltige Transformationsprozesse (vgl. Seite 12).

Diese Transformationsprozesse brauchen Zeit. 63 % – also knapp zwei Drittel – aller Interim-Mandate dauern zwischen 3 und 12 Monaten. Ein knappes weiteres Drittel der Interim Mandate (30,2 %) nimmt sogar 12 Monate und mehr in Anspruch. Der Trend geht klar zu längeren Einsätzen.

In welchen Branchen sind Interim Manager tätig?

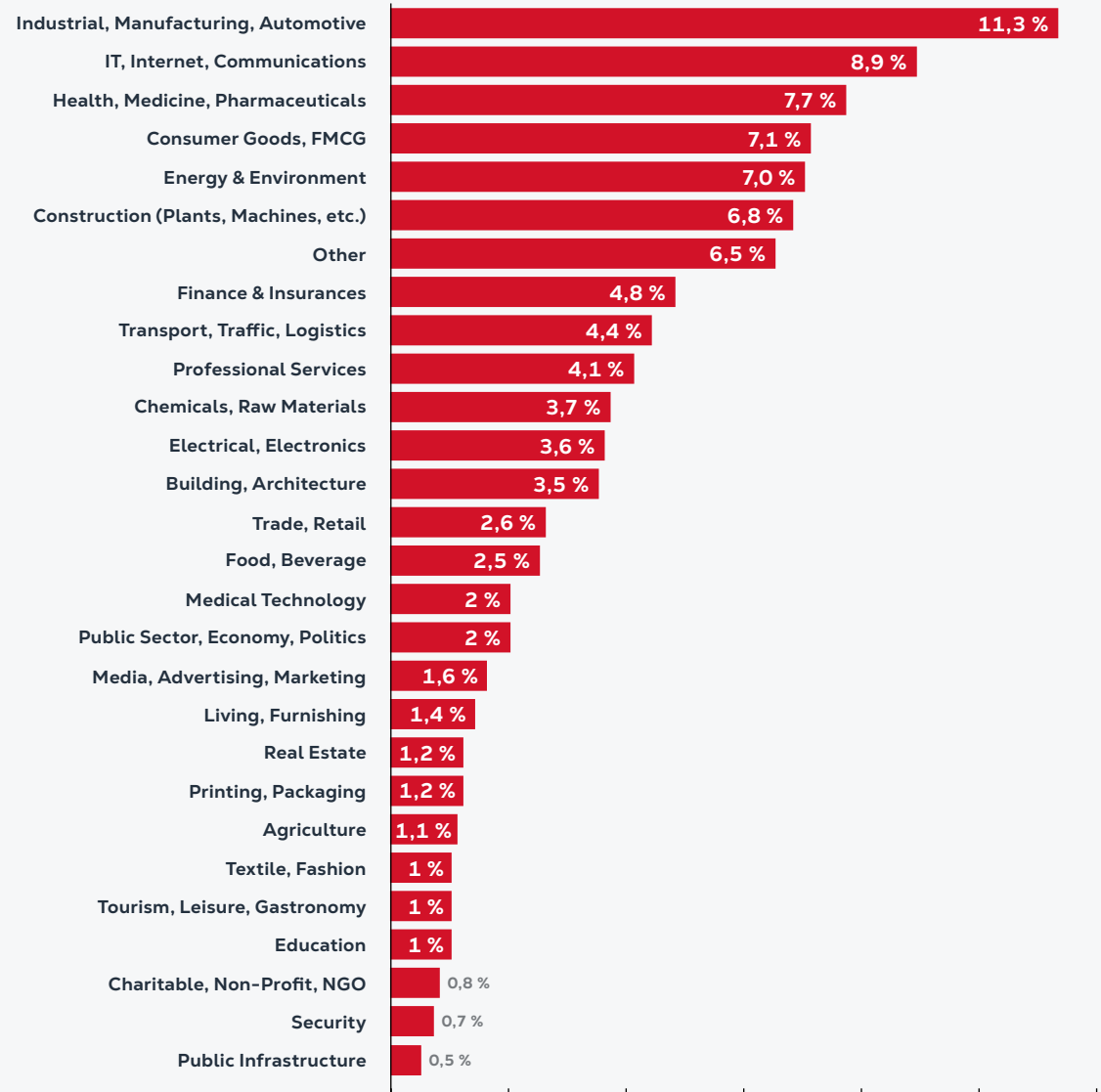
Interim Manager werden als vielseitige Experten in allen Branchen eingesetzt, am häufigsten jedoch in den Industrie- (11,3 %) und IT-Branchen (8,9 %).

Beide Branchen sind im Interim Management Report 2025 allerdings schwächer vertreten, als dies 2023 oder 2021 der Fall war. Andere Branchen werden hingegen öfter genannt:

- Pharmaceuticals & Health (7,5 % → 7,7 %),
- Plant & Machine Construction (6 % → 6,8 %),
- FMCG (6,6 % → 7,1 %)
- Energy & Environment (6,7 % → 7 %)

Die Kluft zwischen den Branchen, die Interim Management bereits regelmäßig nutzen, und denen, die es nur in absoluten Ausnahmefällen tun, scheint sich zu schließen.

Immer mehr Entscheidungsträger aus den unterschiedlichsten Bereichen erkennen die handfesten Vorteile, die ein Interim Management ihrem Unternehmen bietet.



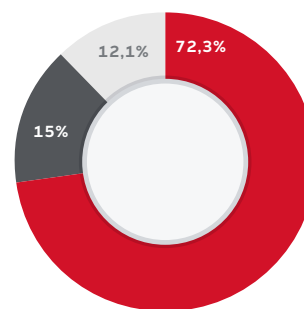
Der durchschnittliche Tagessatz im Interim Management

Der internationale Tagessatz-Durchschnitt im Interim Management beträgt 2025 laut unserer Umfrage **1.032,50 EUR** und steigt im Vergleich zu 2023 um 8,7 %. Die 1.000-Euro-Grenze wird zum ersten Mal durchbrochen. Jeder vierte Interim Manager (24,8 %) berechnet mehr als 1.300 EUR pro Tag. Das klingt nach einer hohen Summe – doch die Zahl muss in Bezug gesetzt werden:

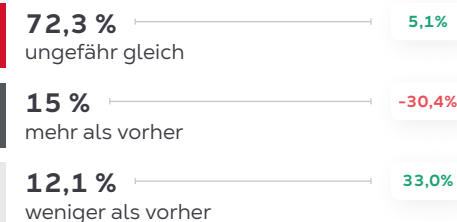
- Interim Manager sind hochkarätige Führungskräfte mit umfassender Erfahrung. Dieses Know-how setzen sie während des Mandats zu 100 % für das Unternehmen ein.
- Der Return of Investment eines Interim Managements ist in der Regel enorm und langfristig spürbar. Ein Interim Manager stellt die Weichen für strukturierten Erfolg in der Zukunft.
- Zwischen Ländern bestehen große Unterschiede. Beispiel: Der Ø-Tagessatz in Deutschland beträgt 1.177,87 EUR, in Großbritannien 911,46 EUR und in Italien 742,26 EUR.
- Die Corona-Jahre haben zu einer schlechten Auftragslage für Interim Manager geführt, die auch das Tagessatz-Niveau nach unten gedrückt haben. Dieser Effekt besteht nun nicht mehr.
- Mit einer Steigerung von 8,7 % bewegt sich das durchschnittliche Tagessatz-Niveau entlang der Inflation der letzten Jahre.

	2021	2023	2025
Austria	896,58 €	1.043,75 €	1.112,70 €
Belgium	873,73 €	950,76 €	1.006,20 €
Denmark	n/a	n/a	1.000,00 €
Finland	n/a	n/a	1.350,00 €
France	1.028,40 €	993,55 €	1.069,77 €
Germany	1.052,02 €	1.083,12 €	1.177,87 €
Italy	637,64 €	686,07 €	742,26 €
Netherlands	928,05 €	969,23 €	1.075,83 €
South Africa	531,18 €	593,88 €	550,00 €
Spain	n/a	n/a	950,00 €
United Kingdom	820,35 €	891,72 €	911,46 €
United States of America	n/a	n/a	1.093,33 €
Ø Daily Rate (Countries above)	885,47 €	950,19 €	1.003,29 €

2025



Tagessätze im Vergleich zum Vorjahr



Interim Manager im Profil

03

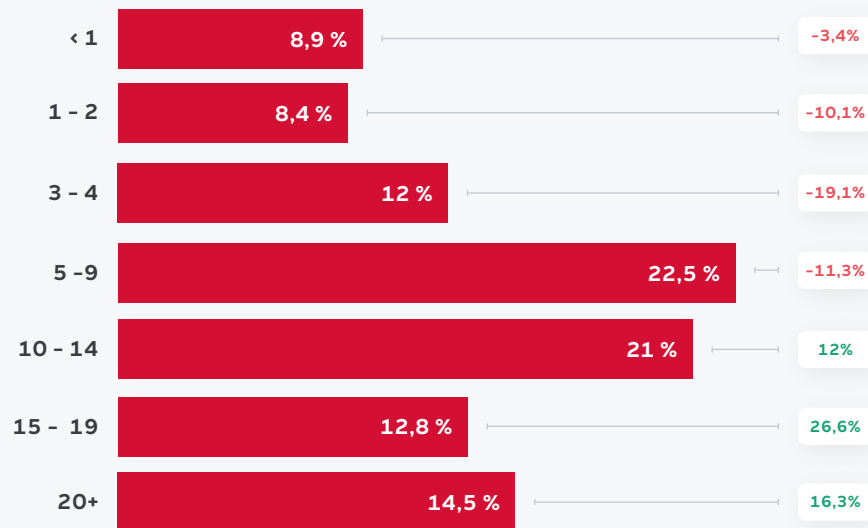
Was Interim Manager wirklich auszeichnet? Ihre Führungsstärke, nicht ihr Titel. Sie stehen für Leadership, Expertise und langjährige Erfahrung. Diese Qualitäten nutzen sie gezielt und mit Überzeugung zu Gunsten von Unternehmen.

Während eines Interim-Mandats übernehmen sie – abhängig von der konkreten Situation und den Zielen der Geschäftsleitung – verschiedenste Rollen: Sie unterstützen das bestehende Management, füllen Vakanzen in Schlüsselpositionen, steuern strategische Projekte oder implementieren Lösungen für akute Herausforderungen.

In welchen Bereichen besteht die größte Nachfrage nach Interim Management? Welche Erfahrungswerte und Kompetenzen bringt der durchschnittliche Interim Manager mit? Und: Wie wird er beauftragt? Die folgenden Abschnitte bieten einen Einblick in das Profil eines Interim Managers.

Erfahrung

Seit wie vielen Jahren sind Interim Manager tätig?



Die Professionalisierung im Interim Management nimmt zu. Knapp die Hälfte der befragten Interim Manager (48,2 %) gab an, über mehr als ein Jahrzehnt Erfahrung im Interim Management oder einer vergleichbaren Position zu verfügen. Die Erfahrung des durchschnittlichen Interim Managers stieg zwischen 2023 und 2025 von 9,18 auf **10,03 Jahre**.

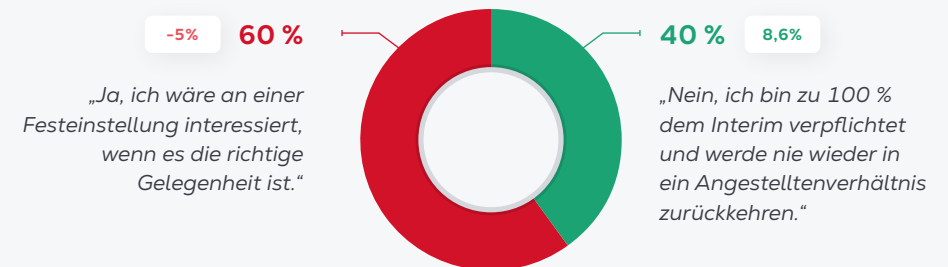
Eine Karriere im Interim Management baut stark auf vorheriger Führungserfahrung auf. Die meisten Interim Manager haben vor ihrem ersten Mandat bereits langjährige Erfahrung in leitenden Positionen gesammelt. Dies spiegelt sich im durchschnittlichen Alter der Befragten wider, das aktuell bei 59,1 Jahren liegt.

Wie in den vergangenen Jahren zeigt sich, dass Interim Management ein stabiler Markt ist, der Führungskräften ermöglicht, langfristig in dieser Rolle zu bleiben. Ein abrupter Generationenwechsel ist bislang nicht erkennbar. Das trägt dazu bei, dass das Konzept Interim Management konsequent hohe Qualität und zuverlässige Ergebnisse liefert.

Interim Manager werden aus Überzeugung tätig

Die Entscheidung, als Interim Manager tätig zu werden, wird aus Überzeugung getroffen. Vier von zehn Interim Managern können sich nicht vorstellen, jemals wieder in eine feste Position zu wechseln – auch dann nicht, wenn diese Position ideal für sie wäre.

Seit 2021 ist dieser Anteil von 29,8 % auf inzwischen 40 % gestiegen. Es scheint, als seien die letzten Jahre eine harte Belastungsprobe für Interim Manager gewesen, die die Spreu vom Weizen getrennt hat. Nur, wer das Talent und die Resilienz für durchsetzungsstarke Resultate besitzt, kann sich heute dauerhaft als Interim Manager etablieren.



Nachfrage

Die Krisen der vergangenen Jahre haben starken Einfluss auf die Beschäftigungslage von Interim Managern gehabt. Nachdem es während der Corona-Pandemie 2021 einen Rückgang an Interim-Aufträgen gegeben hatte, zeigte die Beschäftigungslage 2023 wieder einen Aufschwung. Es schien, als habe die Krise mit leichter Zeitverzögerung zu einer vermehrten Nachfrage im Interim Management geführt.

Der Interim Management Report 2025 kann diesen Trend nicht bestätigen. Der Anteil der Interim Manager, die laut eigener Aussage beschäftigt sind als im Vorjahr, ist von 30,6 % auf 19 % gesunken; zugleich ist der Anteil derjenigen, die aktuell eine sinkende Auftragslage verzeichnen, von 22,6 % auf 38,6% gestiegen.

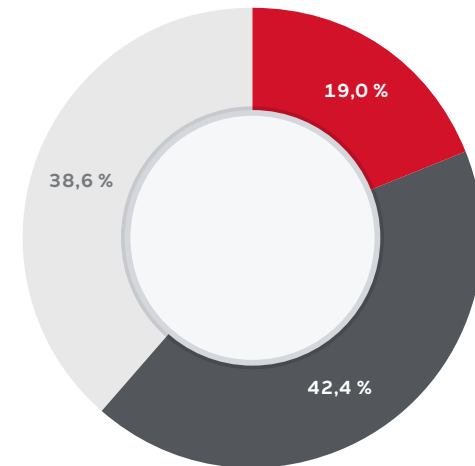
Oft wird angenommen, dass sich Unternehmen vor allem in Krisen bevorzugt an Interim Manager wenden. Warum also sind Interim Manager aktuell weniger stark beschäftigt, obwohl sich eine wirtschaftliche Krise abzeichnet?

Ein wichtiger Grund ist sicherlich der Kostendruck auf Unternehmensseite. Viele Unternehmen entscheiden sich gegen die Beauftragung eines Interim Managers, weil eine interne Lösung vermeintlich günstiger wäre.

Denkbar ist ebenfalls, dass die momentane Krise in Wahrheit weniger disruptiv ist als allgemein angenommen – oder es könnte wieder wie im Rahmen der Corona-Pandemie zu einer zeitversetzten Nachfrage kommen.

Es bleibt spannend, wie sich die Beschäftigungslage im Interim Management zukünftig entwickeln wird und welche neuen Erkenntnisse sich daraus ergeben.

Wie war die Beschäftigungslage von Interim Managern?



19,0 % stärker eingebunden als vor einem Jahr **-37,8%**

42,4 % ungefähr so eingebunden wie vor einem Jahr **-9,5%**

38,6 % weniger eingebunden als vor einem Jahr **70,7%**

Einsatz

Nur 40,4 % der Interim Manager sind aktuell voll ausgelastet

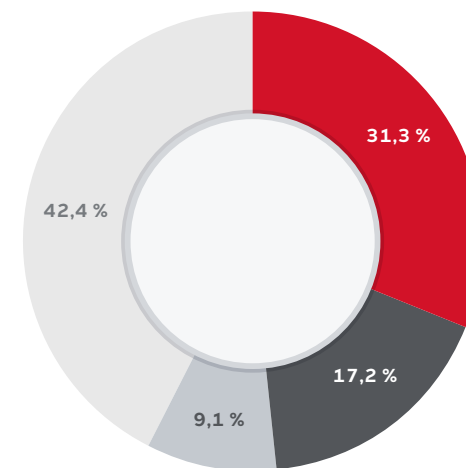
Der Anteil der Interim Manager, die sich in einem Mandat befinden, hat merklich abgenommen. 42,4 % der befragten Interim Manager gaben an, derzeit kein Mandat zu haben – dies entspricht fast dem Höchstwert von 43,6 % während der Corona-Pandemie. Nur 40,4 % der Interim Manager sind aktuell voll ausgelastet.

Auch die Anzahl der Tage, die Interim Manager durchschnittlich pro Jahr arbeiten, ist zurückgegangen und liegt aktuell bei **171,9**. Zum Vergleich: 2021 waren es 159,5 Tage, 2023 185,6 Tage pro Jahr gewesen. Die momentan geringe Nachfrage nach Interim Management ist eindeutig, obwohl sie noch über dem Niveau der Covid-19-Pandemie liegt.

Doch nicht alle Geschäftsbereiche sind gleichermaßen betroffen; es bestehen teils große Unterschiede. Die am besten ausgelasteten Interim-Spezialisierungen in unserer Umfrage waren „Contact Centre Management“, „Quality / Health & Safety“ sowie „R&D / Innovation“.

Diese Bereiche sind Funktionen, auf die sich eher wenige Interim Manager fokussieren – insgesamt nur 56 von 1671 Umfrage-Teilnehmern. Auch dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass der Trend im Interim Management weg vom „Allrounder“ und hin zum Fachexperten geht.

Interim Manager im Einsatz



Auftragsquellen

2025



40,2 % der von uns befragten Interim Manager gaben an, ihren letzten Auftrag über einen Interim Provider erhalten zu haben. Damit bleibt der Anteil der Provider-generierten Aufträge weitgehend stabil (2023: 42,5 %).

Die meisten dieser Aufträge kommen durch Agenturen zustande, die sich auf Interim Management spezialisiert haben (65,9 %), doch auch Beratungen, die Interim parallel zu ihrem Kerngeschäft anbieten, spielen eine Rolle (28,6 %).

Dennoch verlässt sich jeder zweite Interim Manager (50,2 %) ausschließlich auf sich selbst, um neue Mandate zu erhalten. Auf der anderen Seite stehen 18,2 % der Interim Manager, die ausschließlich Aufträge über eine Agentur gewinnen.

Nur ein knappes Drittel gab an, beide Wege genutzt zu haben. Weder Provider noch das eigene Netzwerk scheinen als alleinige Methode geeignet – vielmehr kommt es darauf an, beide Kanäle gewinnbringend miteinander zu kombinieren.

2023

57,5 % Selbst generiert

42,5 % Interim Provider

2021

65 % Selbst generiert

35 % Interim Provider

2019

62 % Selbst generiert

38 % Interim Provider

2017

63 % Selbst generiert

37 % Interim Provider

Herausforderungen

Transformation statt Notfallhilfe: Interim Manager definieren ihren Job neu

Die wichtigste Aufgabe von Interim Management in Unternehmen ist Transformation. Vor diesem Hintergrund überrascht kaum, dass das größte Hindernis für Interim Manager auch 2025 Widerstand gegen Veränderungen (12,6 %) ist.

Auch wechselnde oder unklare Zielsetzungen durch die Unternehmensführung (9,2 %) und das Erfordernis einer hohen Anpassungsfähigkeit (9,1 %) werden von Interim Managern oft als schwierig wahrgenommen. Damit bleiben die Top 3 der Herausforderungen im Interim Management gleich. Allerdings lassen sich Tendenzen feststellen:

- Obwohl eine rasche Anpassungsfähigkeit weiterhin wichtig ist, stehen mit dem schnellen Bewältigen akuter Krisen assoziierte Eigenschaften aktuell weniger stark im Mittelpunkt.
- Budget und Auftragsklarheit werden zum Erfolgsfaktor – und zum Stolperstein, wenn sie fehlen.

Beides passt zu unserer Beobachtung, dass sich die Rolle des Interim Managers allmählich weg vom akuten Krisenlöser und hin zum langfristigen Transformationsexperten wandelt.

Widerstand gegen Veränderungen	12,6 %	
Management Änderungen / keine Klarheit über Vision / kurzfristige Politik	9,2 %	
Anpassungsfähigkeit / Schnelle Anpassung	9,1 %	
Auftragsklarheit	7,8 %	
Budget	7,8 %	
Verfügbarkeit von Ressourcen zur richtigen Zeit	6,5 %	
Leadership Skills	5,2 %	
Teamübergreifende Zusammenarbeit	5,1 %	
Kundenspezifische Herausforderungen	4,6 %	
Schnelle Bewertung der aktuellen Aufgabenstellung / konkrete Ergebnisse	4,2 %	
Agilität	4,0 %	
Arbeitsdruck / schneller Turnaround	3,7 %	
Fehlende Motivation des oberen Managements	3,7 %	
Inkompetente Ansprechpartner	3,5 %	
Vertrauen in das höhere Management gewinnen (Glaubwürdigkeit)	3,2 %	
Die Mission und das übergeordnete Ziel des Unternehmens verstehen	2,9 %	
Soft-Skills / Skill Updates / Fähigkeiten / Kompetenzen	2,4 %	
Projektabhängigkeiten	2,3 %	
Unternehmensethik	1,8 %	
Sonstige	0,6 %	

Transformation braucht Führung: Interim Manager als Architekten des Wandels.

Transformation ist kein Nebenjob. Sie entscheidet über Zukunft oder Stillstand. Ein Patentrezept gibt es nicht, aber bewährte Prinzipien. Analyse, Strategie, Umsetzung und Kommunikation bilden das Fundament erfolgreicher Transformationen. Besonders gefragt ist heute Beidhändigkeit: operative Exzellenz sichern und gleichzeitig in Innovation investieren.

Jede Veränderung braucht Führung, Mut für den ersten Schritt und die Bereitschaft, auf dem Weg zu lernen. Interim Manager bringen Orientierung, schaffen Vertrauen und treiben Wandel konsequent voran. Verantwortung, Tempo und Wirkung sind unser Beitrag.

PK PETER KUHLE
INTERIM MANAGER

”

GASTKOMMENTAR





Aktuelle Trends aus Sicht der Interim Manager

04

Schnelligkeit und souveränes Handeln zeichnen den Berufsstand der Interim Manager aus. Die Schlüsselpositionen, in denen sie eingesetzt werden, verschaffen ihnen wertvolle Einblicke in verschiedene Branchen.

Diese spezielle Stellung macht sie zu einem Katalysator für rasche Ergebnisse. Interim Manager erkennen sich anbahnende Probleme meist schneller als andere – und wenn es hart auf hart kommt, wissen sie, was zu tun ist.

Diese Voraussicht und die damit verbundene Handlungsfähigkeit sind unter den aktuellen Bedingungen wichtiger denn je. Deswegen beschäftigt sich der folgende Abschnitt damit, wie Interim Manager die momentane Situation einschätzen und mit welchen Strategien sie ihr begegnen.

4.1.

Die wichtigsten Veränderungen der letzten 5 Jahre

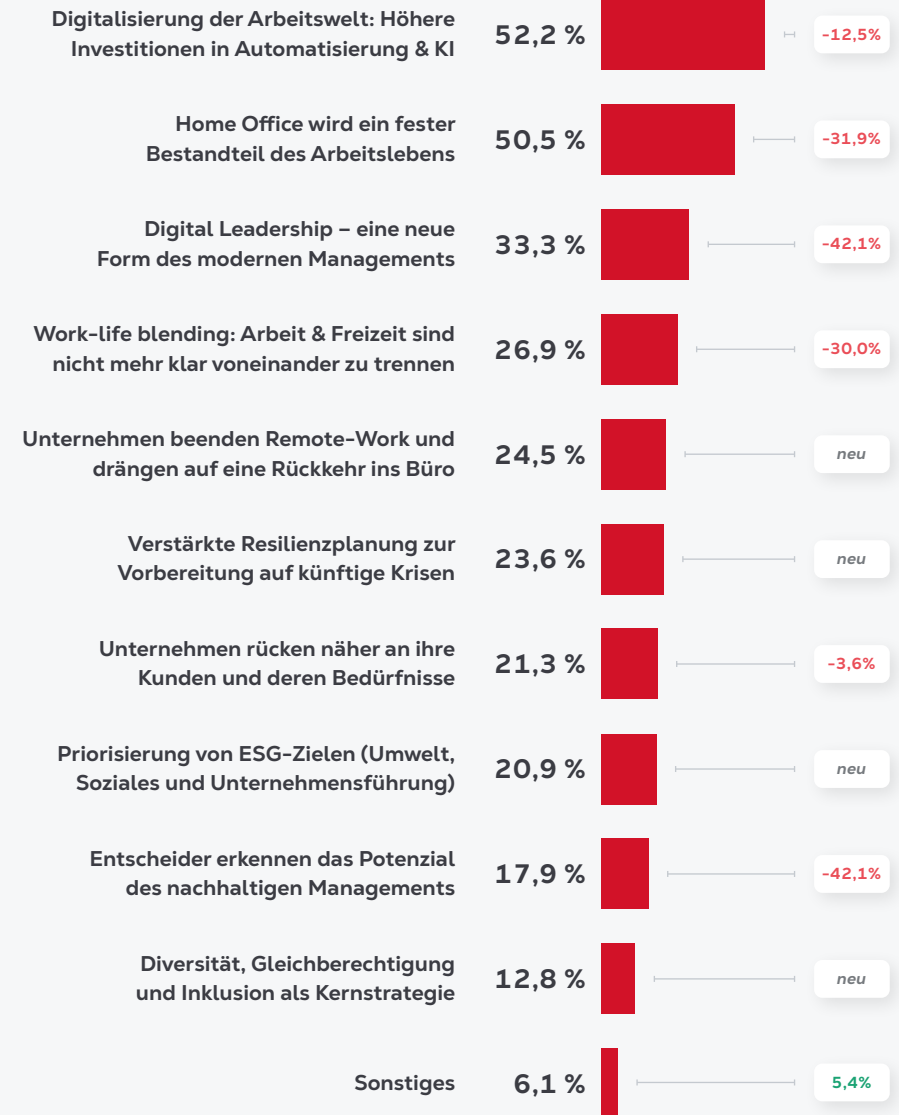
Der Einschnitt durch die Corona-Pandemie hatte tiefgreifende internationale Auswirkungen auf nahezu jede Branche. Wo sehen Interim Manager heute die wichtigsten Unterschiede verglichen mit der Zeit vor 2020?

Für 62,2 % der befragten Interim Manager sind **Automatisierung und die fortschreitende Entwicklung Künstlicher Intelligenz** zentrale Themen (2023: 71,2 %); 33,3 % betonen die Wichtigkeit von **Digital Leadership** (2023: 57,4%). Auch, wenn die Bedeutung digitaler Themen im Vergleich zu 2023 gesunken ist, sind sie der momentan wichtigste Fokus im Interim Management. Auch das Thema **Remote Work** beschäftigt Interim Manager. Im Jahr 2023 setzten ganze 74,2 % hier einen Fokus.

- 50,5 % der Interim Manager denken, dass Remote Work sich zu einem **essenziellen Bestandteil der Arbeitswelt** entwickelt.
- 24,5 % nehmen stattdessen aktuell eine **Abkehr von Remote Work** und eine Rückkehr zur Präsenzarbeit wahr.

23,6 % der Interim Manager identifizieren eine **gesteigerte Resilienz** auf Unternehmensseite. Zukunftspläne werden so gefasst, dass Unvorhergesehenes sie nicht gefährdet. Die Schwierigkeiten und Unsicherheiten der letzten Jahre scheinen zu tiefgreifenden strategischen Anpassungen geführt zu haben.

Multiple Selection



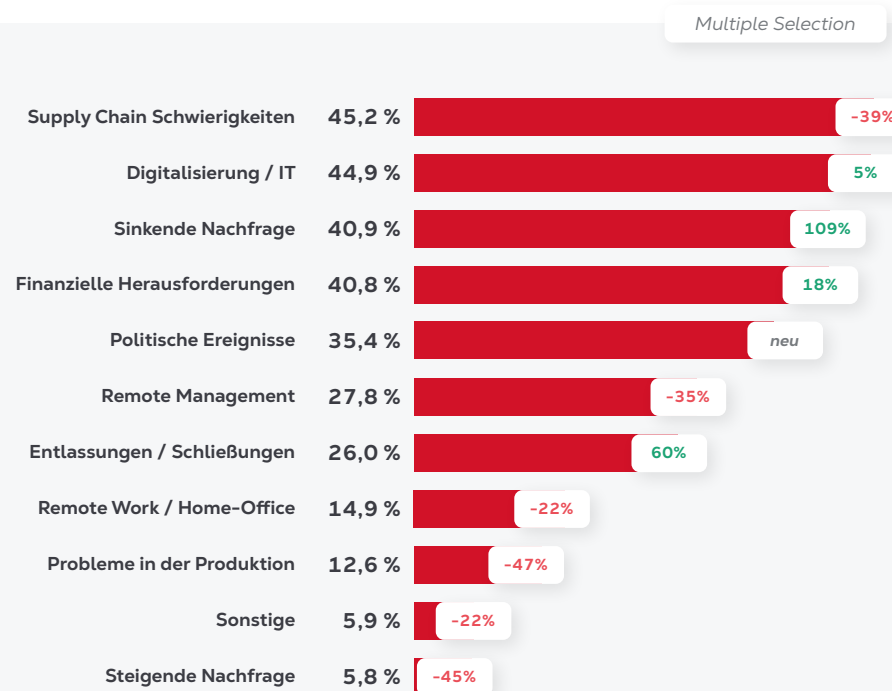
Welche Schwierigkeiten nehmen Interim Manager in der aktuellen Situation wahr?

Volatility, Uncertainty, Complexity und Ambiguity (VUCA): Mit diesen vier Begriffen wird häufig die Umgebung charakterisiert, in der sich Unternehmen heute behaupten müssen.

Und in der Tat ergibt sich in unserer Umfrage ein schwankendes, komplexes und uneindeutiges Bild bezüglich der aktuellen Schwierigkeiten in Unternehmen:

- Die **Lieferkette** ist weiterhin die größte Challenge für Interim Manager, jedoch sinkt die Bedeutsamkeit von Engpässen verglichen mit 2023 signifikant ab (74,1 % → 45,2 %).
- Herausforderungen im Bereich **Digitalisierung und IT** nehmen für 44,9 % der Interim Manager eine zentrale Rolle ein – ein neuer Höchstwert, der vermutlich stark mit der rasanten KI-Entwicklung zu tun hat.
- Eine **sinkende Nachfrage** wird von 40,9 % der Interim Manager als Hauptproblem identifiziert – mehr als doppelt so viele wie noch 2023.
- **Finanzielle Probleme** werden von 40,8 % der Interim Manager als akute Schwierigkeit wahrgenommen.

- **Politische Ereignisse** sind für 35,4 % eine große Herausforderung in ihrer täglichen Arbeit.
- **Entlassungen und Schließungen von Zweigstellen** werden von 26 % der Interim Manager als schwierig beschrieben. Auf der einen Seite stellen sie eine Verschlinkung und somit potenzielle Effizienzsteigerung im Unternehmen dar – auf der anderen Seite droht jedoch eine lähmende Wirkung, wenn zu viele Mitarbeitende das Unternehmen verlassen.



Chancen und Möglichkeiten der aktuellen Situation

Welche Potenziale sehen sie in der aktuellen, von Schwierigkeiten geprägten Lage?

Interim Manager reagieren nicht bloß auf Veränderungen, sondern nutzen sie proaktiv zur Verbesserung. Das größte Wachstumspotenzial liegt im Bereich **Digitalisierung und IT**.

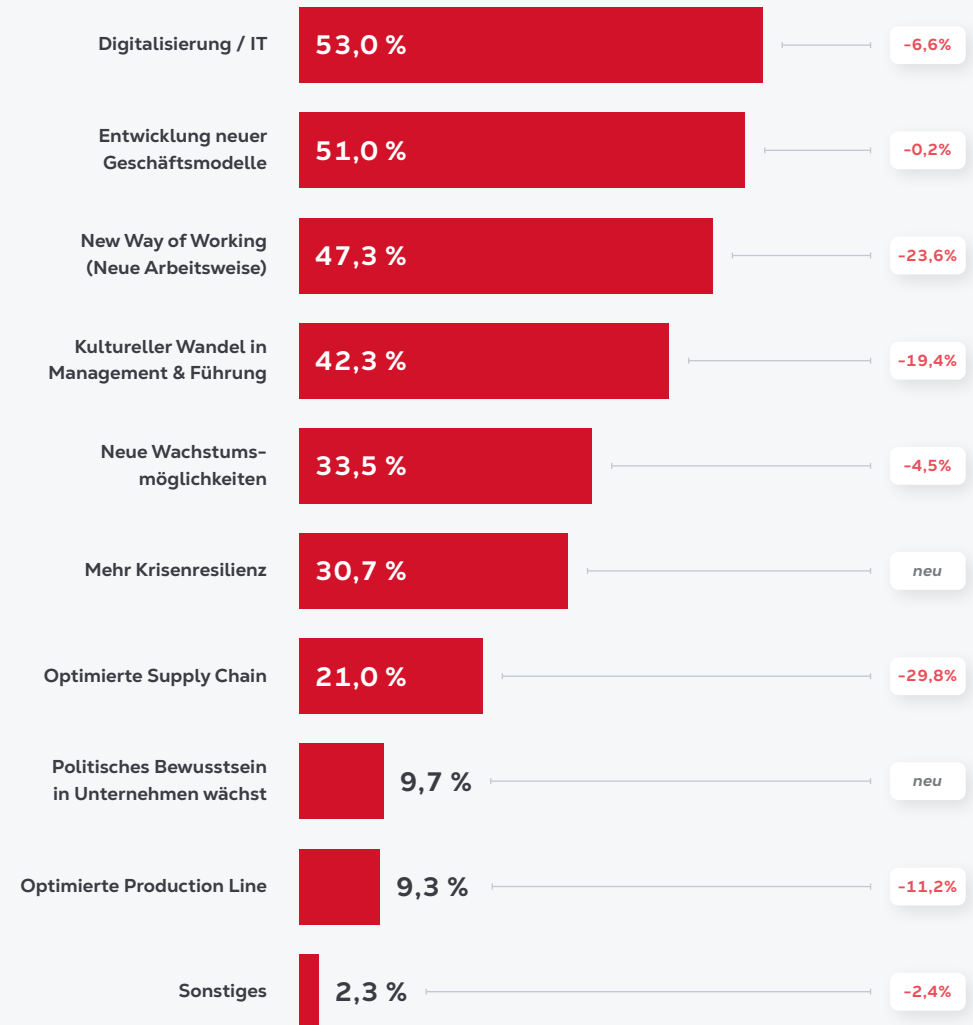
53 % der befragten Interim Manager sehen hier eine große Chance für Unternehmen – etwas weniger als in der letzten Umfrage (2023: 56,8%). Die Digitalisierung ist eindeutig ein – wenn nicht sogar das – bestimmende Thema 2025.

Doch Mindset schlägt Methodik. Der mentale Wandel, der sich in unseren Umfrageergebnissen ausdrückt, ist der wahre Gamechanger:

- 42,3 % der Interim Manager beschreiben einen **kulturellen Shift in Management und Leadership**.
- 30,7 % nehmen **mehr Resilienz** in Krisensituationen wahr.

Die hohen Anforderungen der vergangenen Jahre haben Unternehmen und Führungskräfte spürbar krisenbeständiger werden lassen.

Multiple Selection



Diesen Fokus haben Interim Manager beim Krisenmanagement

Worauf legen sie beim Krisenmanagement besonders Wert?

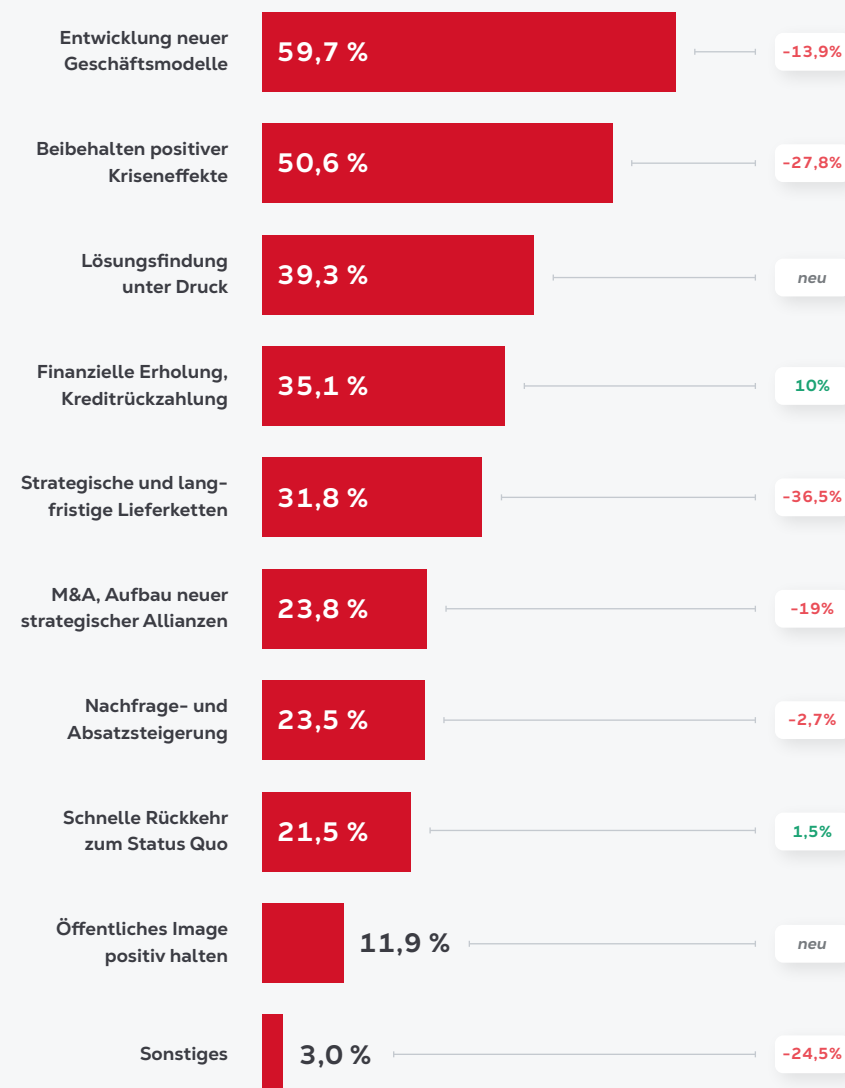
In der Abschlussfrage des Interim Management Reports 2025 baten wir Interim Manager um ihre persönliche Einschätzung. Wie schon in den vergangenen Jahren zeigt sich:

Interim Manager sind lösungsorientierte Macher, die Unternehmen nicht bloß stabilisieren, sondern aktiv weiterentwickeln wollen. Die wichtigsten Elemente eines guten Krisenmanagements sind für sie dementsprechend die **Entwicklung neuer Geschäftsmodelle** (59,7 %), das **Beibehalten positiver Kriseneffekte** (50,6 %) und **Lösungsfindung unter Druck** (39,3 %).

Diese positive, ergebnisorientierte Einstellung überwindet Hürden. Das wird am Thema Supply Chain sichtbar: In unserer vorigen Interim Management Umfrage 2023 waren Probleme in der Lieferkette ein beherrschendes Thema; mehr als die Hälfte der Interim Manager gab an, sich insbesondere auf diesen Bereich des Krisenmanagements zu fokussieren.

Dieser Fokus hat Wirkung gezeigt. Trotz anhaltender Herausforderungen (vgl. Seite 28) konnten langfristige Lösungen gefunden werden, sodass das Thema Supply Chain inzwischen nicht mehr Aufmerksamkeit erfordert als 2021 (31,1 % → 50,1 % → 31,8 %).

Multiple Selection



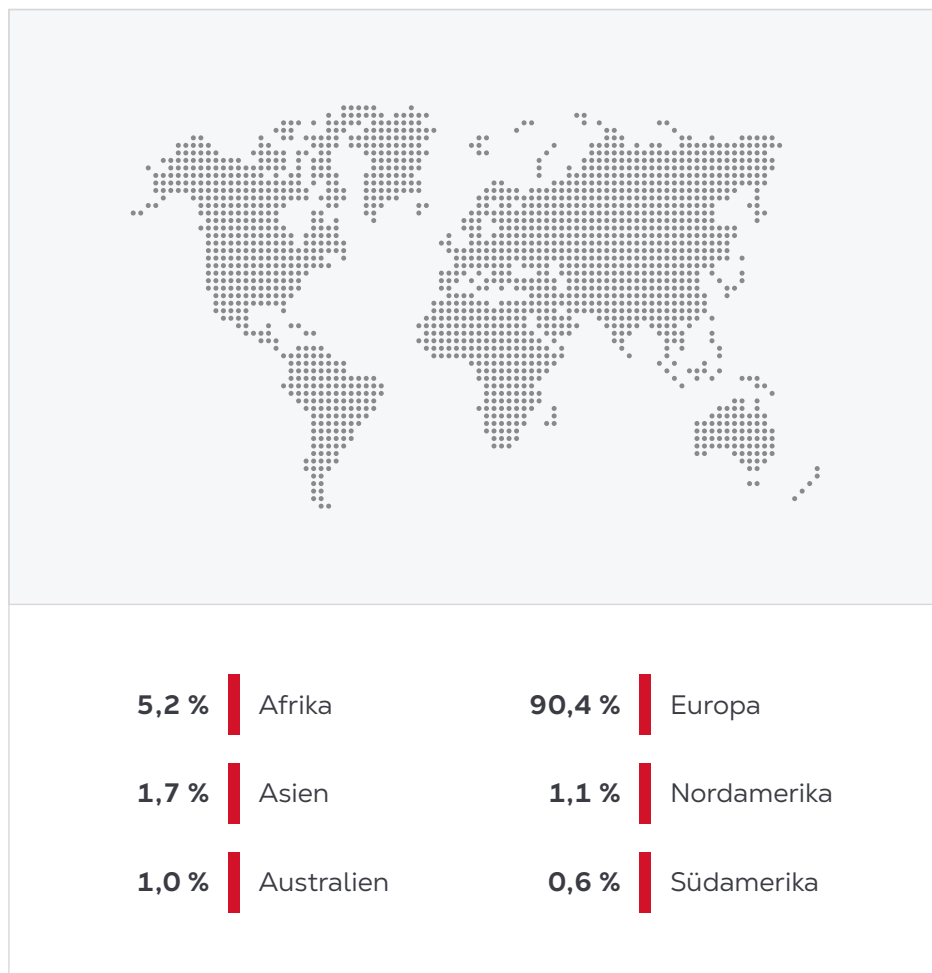
Umfragemethodik und Stichprobengröße

Die Grundlage des Interim Management Reports 2025 bildet eine anonymisierte Umfrage, an der zwischen dem 03. Dezember 2024 und dem 31. Januar 2025 insgesamt 1.671 Interim Manager aus unterschiedlichen Ländern und Geschäftsbereichen teilgenommen haben.

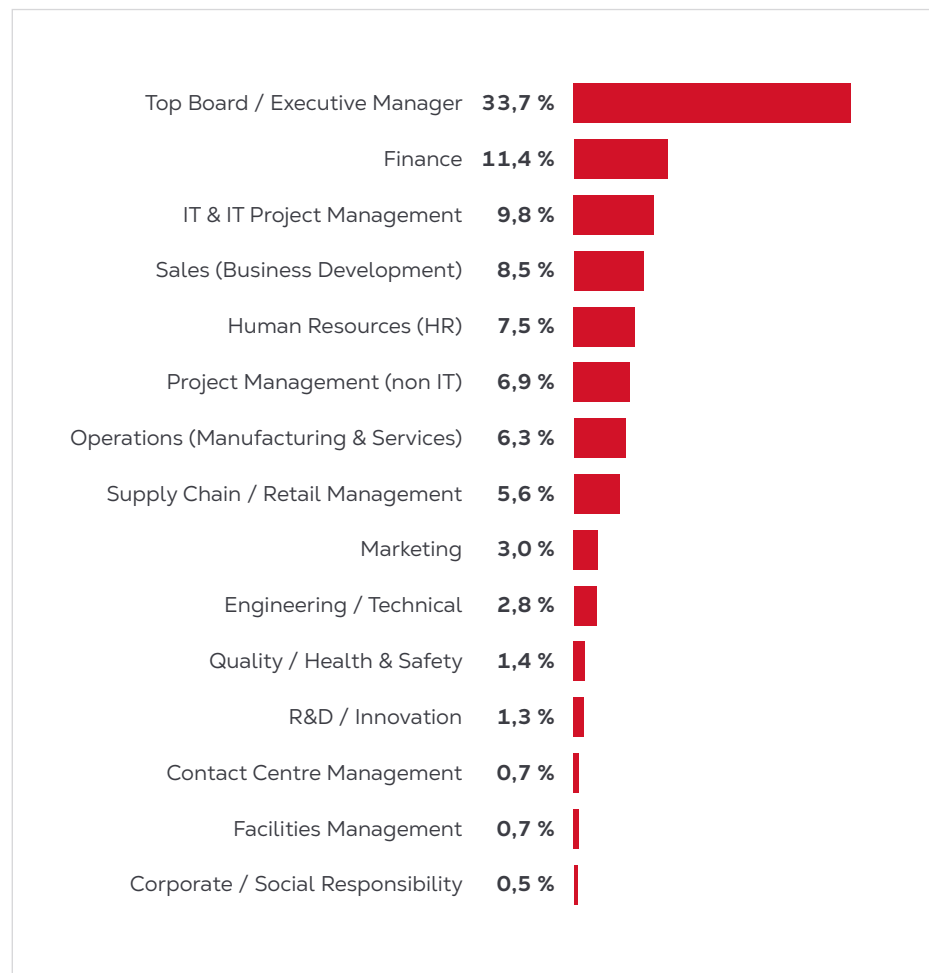
Im folgenden Abschnitt zeigen wir, wie sich diese Teilnehmergruppe im Detail zusammensetzt.

Um einen Vergleich mit den Ergebnissen früherer Reports zu ermöglichen, wurde die Umfrage parallel zu unseren früheren Interim Management-Umfragen strukturiert. Alle in diesem Report genannten Prozentwerte sind gerundet.

Vertretene Kontinente



Vertretene Geschäftsfunktionen



Über EO Executives

Results through people

EO Executives ist eine internationale Executive Search Personalberatung und Interim Management Provider.

Seit mehr als 20 Jahren besetzen wir Führungspositionen im engen Austausch mit unseren Kunden – sowohl mit festangestellten als auch zeitlich befristeten Führungskräften bzw. Interim Managern.

Wir glauben daran, dass Unternehmen mehr erwarten als viele Personalberatungen ihnen bieten können, und geben uns erst dann zufrieden, wenn unsere Führungskräfte nach der erfolgreichen Besetzung im Unternehmen die gewünschten Resultate erzielen.

Erst dann sprechen wir vom **Perfect Match**.



Wir ermöglichen Ihnen den temporären Einsatz von **Führungskräften**

Interim Management – Schnell. Treffsicher. International.

Mit über 20 Jahren Erfahrung und mehr als 1.000 erfolgreich abgeschlossenen Mandaten weltweit wissen wir genau, worauf es ankommt: Jede unternehmerische Herausforderung ist einzigartig. Deshalb braucht sie eine individuelle Lösung.

Unsere Berater begleiten Sie mit klarem Blick, fundiertem Verständnis und bewährter Umsetzungskraft. Wir unterstützen Sie gerne bei Ihrem Anliegen:

www.eoexecutives.com/de/berater

SEIT

1997

EXECUTIVE SEARCH UND
INTERIM MANAGEMENT

MEHR ALS

30.000

INTERIM MANAGER
WELTWEIT

MEHR ALS

1.000

ERFOLGREICHE INTERIM
MANDATE WELTWEIT

MEHR ALS

4.000

KUNDEN WELTWEIT IN
DEN LETZTEN 20 JAHREN

Ihre Optionen

Im Rahmen eines kostenlosen Erstgesprächs mit uns verschaffen Sie sich zunächst Klarheit darüber, ob der Einsatz eines Interim Managers für Ihr Unternehmen sinnvoll ist.

Unsere Berater unterstützen Sie dabei, die beste Handlungsoption in Ihrer konkreten Situation zu finden. Im nächsten Schritt erstellt ein erfahrener Interim Manager zeitnah einen Projektvorschlag für Sie, dem Sie nur noch Ihr grünes Licht geben müssen.

Das Ergebnis ✓

Qualifizierte Führungskräfte und Spezialisten optimieren Ihr Unternehmen genau nach Ihren Wünschen und realisieren Ihre Geschäftsziele.

1

Unverbindliches Erstgespräch

Sie klären mit einem Berater in einem Vorgespräch, ob ein Interim Manager grundsätzlich die passende Lösung für Ihre konkrete Aufgabenstellung ist.

2

Kostenfreie Erstberatung

Im Rahmen der kostenlosen Erstberatung erhalten Sie Klarheit über die konkreten Lösungsmöglichkeiten. Ein oder zwei Berater bzw. Interim Manager stehen Ihnen als Gesprächspartner zur Verfügung.

3

Interim Project Assessment (IPA)

Das IPA ist eine optimale Möglichkeit, Ihre Entscheidung vorzubereiten. Im Rahmen eines Kurzzeit-Mandats erstellt ein Interim Manager einen detaillierten Projektvorschlag für Sie.

4

Projektdurchführung

Der Interim Manager führt das Projekt in Ihrem Unternehmen durch. Regelmäßige Projektbesprechungen aller Beteiligten stellen sicher, dass die gesetzten Ziele erreicht werden.

5

Abschlussbericht

Nach Abschluss des Mandats erstellt der Interim Manager einen umfassenden Abschlussbericht und stellt die reibungslose Übergabe an Ihre Führungskräfte oder Mitarbeiter sicher.

Ausgezeichnete Erfolge bei der Gewinnung von Führungskräften



Wir sind Experten in der Besetzung von Führungspositionen und wissen genau, worauf es ankommt, wenn Teams gute Resultate erzielen müssen. Unsere Auszeichnungen bestätigen unsere Erfolge und sind für uns täglicher Ansporn, unserer Expertise weiterhin mit derselben Philosophie nachzugehen: **Results through people.**

Bei konkreten Anfragen im Interim Management ist Geschwindigkeit eine entscheidende Komponente. Wir unterstützen Sie innerhalb weniger Stunden: Ihr Anliegen wird schnellstmöglich bearbeitet und ein passender Berater setzt sich mit Ihnen in Verbindung.

Besuchen Sie uns zur Kontaktaufnahme auf: www.eoexecutives.com



EO Executives – Results through people
Executive Search & Interim Management

EO International GmbH
Pantaleonswall 27
50676 Cologne

Telefon: [+49 221 / 888 216 50](tel:+4922188821650)
E-Mail: communications@eoexecutives.com
Internet: www.eoexecutives.com

