



TOPOS® ●
Interim Management



AIMP-Marktstudie DACH 2026

Next Generation Interim Management

Marktvolumen – Projekte – Trends & Perspektiven

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

AIMP
Association of
Interim Management Professionals

FAIR

AIMP-Marktstudie DACH 2026

Next Generation Interim Management

**Neue Kundenerwartungen.
Neue Spielregeln.**

Die Marktstudie der AIMP (Association of Interim Management Professionals) wird seit 21 Jahren unter wissenschaftlicher Begleitung durchgeführt und gilt als führende Studie der Interim Management Branche.

2026 wurde die Studie erneut in einem 360-Grad-Ansatz aufgesetzt. Zusammen mit Prof. Dr. Markus Lemberger (Hochschule für angewandtes Management in München) wurden drei zentrale Akteurs-Gruppen befragt: Kunden (n=119), Interim Provider/Sozietäten (n=19) und Interim Manager (n=664). Angeschrieben wurden über 15.000 qualitätsgesicherte Interim Manager, rund 100 Interim Dienstleister und über 2.500 Kunden. Die Befragung erfolgte über anonymisierte Online-Fragebögen im Zeitraum 03/2026 bis 05/2026. Die Studienleitung haben Dr. Martin Mayr und Erdwig Holste im Auftrag der AIMP übernommen.

Die Studie gibt Orientierungspunkte für Unternehmen, Interim Manager, Provider, Sozietäten, Journalisten, Wissenschaftler und eine interessierte Öffentlichkeit. 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 2025-26.

Herzlichen Dank an alle Teilnehmer und Experten, die mit ihrem Engagement diese Studie möglich gemacht haben. Das Ziel: mehr Transparenz im Interim Geschäft. Zur besseren Lesbarkeit wird in der AIMP-Marktstudie das generische Maskulinum verwendet.

Die AIMP-Marktstudie DACH 2026 darf bei korrekter Zitierung und Nennung frei verwendet werden.

04

Executive Summary Die wichtigsten Insights auf einen Blick

Für Sie zusammengefasst und kurz erläutert: die 10 zentralen Take-Aways aus der AIMP-Marktstudie DACH 2026.

06

Kunden Perspektiven Hohe Erwartungen, positive Erfahrungen = hohe Zufriedenheit

Kunden bewerten die Dienstleistung Interim Management und die Zusammenarbeit mit Interim Managern, Providern und Sozietäten.

18

Interim Provider Perspektiven Interim Markt in Bewegung

Daten und Kommentierungen zu aktuellen Entwicklungen des Interim Management Marktes in der DACH-Region.

38

Interim Manager Perspektiven Ein differenzierter Blick auf 2025

Die Marktsicht selbständiger Interim Manager

56

Die neue AIMP Association of Interim Management Professionals

Die AIMP hat in 2025-26 eine gute Entwicklung genommen und setzt den Erneuerungskurs mit neuen Mitgliedern weiter fort. Seit über 20 Jahren ist die AIMP eine verlässliche Institution für die gesamte Interim Branche.



EXECUTIVE SUMMARY

Next Generation Interim Management –
Neue Kundenerwartungen. Neue Spielregeln

Der Interim Management Markt in der DACH-Region hat sich seit den 1990er Jahren deutlich entwickelt. Waren Interim Manager früher fast ausschließlich in Krisensituationen gefragt, sind sie heute in fast allen Funktionen, Projektarten, Unternehmensphasen und Branchen tätig.

Zudem, Interim Management ist nicht mehr nur ein begehrtes Tätigkeitsfeld für das letzte Karrieredrittel. Immer mehr hochqualifizierte Führungskräfte sehen Phasen der Selbständigkeit als Karriere-Booster.

Der Titel der diesjährigen Marktstudie fasst es zusammen: "Next Generation Interim Management." Neue Anforderung, sich verändernde Unternehmen und Geschäftsmodelle, neue Technologien und Märkte, weiter flexibilisierte Projektstrukturen.

1.

Marktvolumen in DACH steigt deutlich auf 3,75 Mrd. € (2025)

Laut AIMP-Marktstudie DACH 2026 lag das Marktvolumen im Jahr 2025 in Deutschland leicht steigend gegenüber Vorjahresniveau bei 2,66 Mrd. €. In Österreich zieht der Markt deutlicher an und liegt bei 421 Mio. €. Auch in der Schweiz entwickelt sich der Markt positiv und liegt jetzt bei 659 Mio. €. Hauptgrund für das Marktwachstum ist die deutliche Zunahme an verfügbaren Interim Managern, die Tagessätze bleiben stabil bzw. steigen leicht.

2.

Stabil hohe Kunden-Zufriedenheit

Je 72% der befragten Kunden waren mit den Leistungen eines Interim Managers und eines Interim Management Providers im letzten Projekt sehr zufrieden/zufrieden.

3.

Interim Manager sind für Kunden erste Wahl bei Change-Prozessen

Interim Manager können Change Prozesse sehr viel leichter/eher leichter umsetzen sagen 82% der befragten Auftraggeber auf Kundenseite. 58% der Kunden sind zudem überzeugt, dass Interim Manager Mitarbeiter zu Höchstleistungen motivieren können, obwohl diese nur für einen begrenzten Zeitraum im Unternehmen tätig sind.

4.

Mittelstand ist Hauptauftraggeber für Interim Manager

Interim Manager sind in der DACH-Region vor allem bei mittelständischen Unternehmen nachgefragt. 73% aller Interim Mandate finden in Unternehmen von 250 bis 10.000 Mitarbeitern statt. Großkonzerne (7%) und Kleinstunternehmen (20%) haben Interim Manager in 2025 seltener beauftragt.

5.

Interim Provider + Interim Manager = echte Partnerschaft

In 2025 waren 77% der befragten Interim Manager sehr zufrieden/zufrieden mit der Zusammenarbeit mit ihrem Provider. 58% der befragten Interim Manager haben mehr als die Hälfte Ihrer Projekte über Interim Provider generiert.

6.

Optimistische Markteinschätzung für 2026

57% der befragten Interim Manager erwarten für 2026 ein Wachstumsjahr für ihr individuelles Interim Geschäft sowie für den Gesamtmarkt. 23% rechnen mit einer +/- 0 Querbewegung in 2026. Immerhin 22% rechnen mit einer Verschlechterung des Interim Marktes im Vergleich zu 2025.

7.

Kunden schätzen Umsetzungstärke, Commitment und Fach-Expertise

99% aller befragten Kunden sehen die Umsetzungserfahrung von Interim Managern als wichtigstes Asset an. Es folgen Integrität und Commitment (94%), Fachwissen (92%), Erfahrungen aus ähnlichen Projekten (88%), Flexibilität (87%) und Methodenstärke (80%).

8.

Tagessätze in DACH

Die Tagessätze für den Einsatz eines Interim Managers (netto, inkl. Provider-Marge, exkl. Reisekosten) lagen 2025 bei 1.367 € in Deutschland, 1.249 € in Österreich und 1.723 € in der Schweiz. Hinter den Durchschnittswerten liegen große Spannbreiten, je nach Projekt und Interim Manager.

9.

Lead-to-Deal Quote nimmt ab

In 2025 führten 67% aller Projektanfragen am Ende nicht zu einem Projekt. Der Wert fällt hinter der Conversion-Rate der letzten 5 Jahre zurück und zeigt die Verunsicherung vieler Kunden, insbesondere bei Investitionsprojekten.

10.

Ungenutzte Entwicklungspotenziale im Interim Markt

Aus Sicht von Branchen-Insidern lassen sowohl die Interim Provider (53%), als auch die Interim Manager (37%) Vermarktungspotenziale ungenutzt. Ein einheitlicheres Auftreten der Interim Branche nach außen (47%) bietet weiteres Potenzial für mehr Marktwachstum in der DACH-Region.

Kunden Perspektiven

Wie Kunden den richtigen Interim Manager finden!

Im Rahmen der quantitativen Erhebung wurden Kunden (n=119) befragt, die von sich sagen, Interim Management zu kennen (98%) und in der überwiegenden Mehrheit bereits Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit im Interim Managern haben (81%).

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 (83%) sowie ihr eigenes berufliches Netzwerk (67%) bzw. bereits bekannte Interim Manager (55%).

Digitale Plattformen (9%) oder Stellenanzeigen (1%) spielen hingegen eine deutlich untergeordnete Rolle im Interim Management. Aber, die Präsenz im Internet ist für alle Dienstleister wichtig, Kunden recherchieren.

Ebenfalls von Relevanz sind Empfehlungen anderer Dienstleister (22%), bspw. Executive Search Berater oder Unternehmensberater, 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: Sie verfügen bereits über langjährig aufgebaute, qualitätsgesicherte Manager-Pools. Kunden profitieren von einer breiten Marktübersicht der Provider und deren Methoden-Know-How, um Projekte richtig aufzusetzen und durchzuführen.

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

83% Spezialisierte Dienstleister
(Interim Provider)

67% Eigenes
Netzwerk

55% Bekannten Interim
Manager fragen

12% Internet-
Recherche

22%
Dienstleister wie Executive Search
oder Unternehmensberatung

9% Suche über Plattformen
(Social Media)

1% Stellenanzeigen

Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Wie würden Sie im Bedarfsfall nach einem Interim Manager für ein Projekt suchen?, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent, n=119 (Kunden)

81%

Haben Interim Management schon einmal eingesetzt

98%

Kennen die Dienstleistung Interim Management

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

Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Angaben in Prozent, n=119 (Kunden)

Eine etablierte Management Dienstleistung

Kunden fragen Interim Management immer professioneller nach

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 119 Entscheidern zeigt, Unternehmen machen überwiegend positive Erfahrungen mit Interim Providern und Interim Managern.

Die hohe Übereinstimmung zwischen Anforderungsprofilen und eingesetzten Führungskräften

im Interim Management sowie deren unmittelbare Wirksamkeit im operativen Kontext erzeugen nachweisbaren Mehrwert. Daraus ergibt sich ein durchgängig hohes Niveau der Kundenzufriedenheit, das sich insbesondere in Folgebeauftragungen und Weiterempfehlungen manifestiert. Besonders hervorzuheben ist dieser Befund vor dem Hintergrund, dass zahlreiche Mandate in komplexen bzw. krisenhaften Ausgangssituationen initiiert werden.

Interim Management ist zunehmend ein etabliertes Instrument der strategischen Unternehmenssteuerung.

Interim Manager sind unverzichtbar, weil sie genau dann Wirkung entfalten, wenn Unternehmen keine Zeit für Experimente haben – mit Erfahrung, Klarheit und sofort umsetzbaren Lösungen.

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

Stimme voll und ganz zu / stimme zu

94%
Integrität und
Commitment

99%
Umsetzungs- und
Führungsstärke

92%
Fachliches Know-How

88%
Change Management
Erfahrung

88%
Erfahrung aus ähn-
lichen Projekten

87%
Flexibilität

80%
Methodenstärke

43%
Bezug zur eigenen
Branche

28%
Erfahrung mit KI

24%
Einbringen von
Kontakten

97%
Verfügbarkeit

71%
vor Ort Präsenz

73%
Referenzen

67%
RoIM (Return on Interim
Management)

63%
Tagessatz/Preis

Was Kunden an Interim Managern schätzen

Umsetzungsstärke, Integrität und Commitment und fachliches Know-How

Kunden, die Interim Manager beauftragen, schätzen zuallererst deren Umsetzungsstärke (99%). Erfahrene Interim Manager sind Umsetzer. Mit ihrer langjährigen Führungs- und Change-Erfahrung packen sie an, implementieren, bringen Projekte gradlinig zum Abschluss. Genau diese Kompetenz unterscheidet Interim Manager von klassischen Beratern, deren Fokus eher im Bereich Analyse und Konzeption liegt.

An zweiter Stelle nennen Kunden die Integrität und das Commitment von Interim Managern (94%). Eigenschaften, die Vertrauen schaffen und eine wirksame Zusammenarbeit auf Augenhöhe ermöglichen.

An dritter Stelle wird das Fachwissen und die Expertise von hochqualifizierten Interim Managern genannt (92%).

Sehr hohe Werte werden von Kundenseite auch den Kriterien „Erfahrung aus ähnlichen Projekten“ (88%), „Flexibilität“ (87%) und „Methodenstärke“ (80%) zugeordnet.

Ein direkter Branchenbezug, das Einbringen von Kontakten oder dezidierte Erfahrung mit KI werden nachrangig gewichtet.

Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Welche Kriterien sind bei der Auswahl eines Interim Managers für Sie am Wichtigsten?, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent, n=119 (Kunden)

Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Welche Faktoren sind ausschlaggebend für Ihre Entscheidung pro Interim Management?, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent, n=119 (Kunden)

Führungsstarke Umsetzer

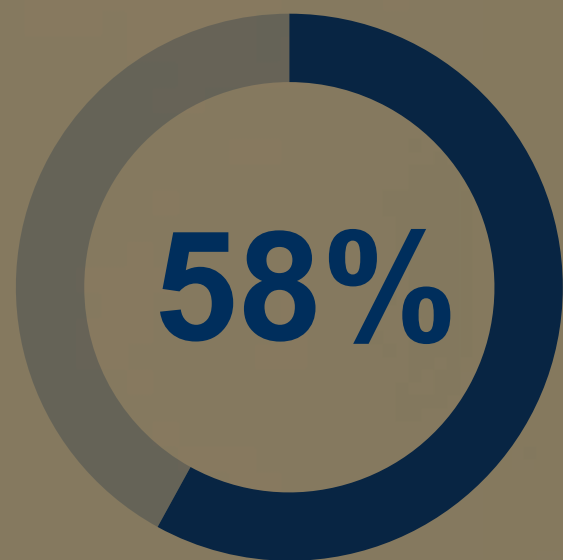
Change umsetzen und Mitarbeiter motivieren

Können Interim Manager Mitarbeiter zu Höchstleistungen motivieren?

Eine Mehrheit der befragten Kunden (58%) in dieser Studie hat die Erfahrung gemacht, dass Interim Manager Mitarbeiter zu Höchstleistungen motivieren können.

Aufgrund ihrer neutralen Außenperspektive setzen Interim Manager produktive Impulse und fördern die Leistungsfähigkeit sowie Veränderungsbereitschaft im Unternehmen. Dies gilt unabhängig davon, dass ihre Tätigkeit zeitlich begrenzt ist.

Im Kontext der Studie der Association of Interim Management Professionals (AIMP) zeigt sich, dass temporär eingesetzte Führungskräfte nachhaltige Wirkungen über ihre Einsatzdauer hinaus entfalten können.



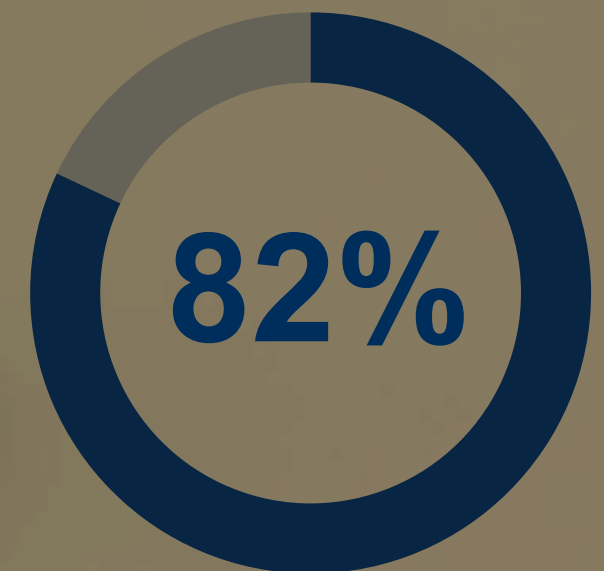
Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Können Interim Manager Mitarbeiter zu Höchstleistungen motivieren?, Angaben in Prozent, n=117 (Kunden)

Können Interim Manager Change-Prozesse leichter umsetzen?

82% der befragten Auftraggeber sind überzeugt, dass selbständige Interim Manager Change Prozesse sehr viel leichter/eher leichter umsetzen können, als festangestellte Führungskräfte. Dieses Ergebnis fällt noch etwas höher aus als in der Vorjahresstudie (79%).

Externe Mandatsträger handeln unabhängig von internen Interessenkonstellationen und verfügen typischerweise über ausgeprägte Transformations- und Umsetzungskompetenz. Sie bringen etablierte Methoden sowie neue Perspektiven in bestehende Organisationsstrukturen ein und erweitern damit den strategischen Handlungsspielraum der Unternehmen. Die Kombination aus distanzierter Außenperspektive, hoher Implementierungsgeschwindigkeit und konsequenter Ergebnisorientierung ermöglicht es ihnen, insbesondere in anspruchsvollen Veränderungs- und Transformationssituationen wirksam zu steuern.

Die besondere Rolle externer Führungskräfte wird bei der Stabilisierung und Beschleunigung von Veränderungsprozessen besonders wertvoll.



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Können Interim Manager Change Prozesse leichter umsetzen?, Angaben in Prozent, n=117 (Kunden)

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



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Wenn Sie einen Interim Manager schon einmal eingesetzt haben, ist Ihnen dieser von einem Provider vermittelt worden?, Angaben in Prozent, n=119 (Kunden)

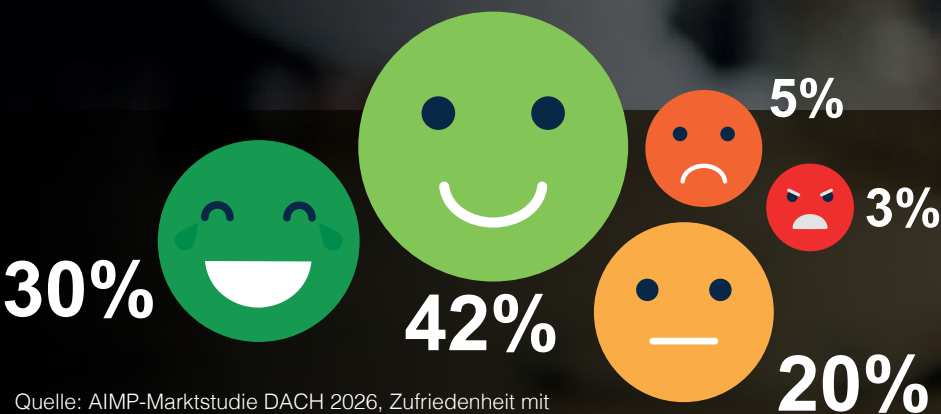
72%

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

72%

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

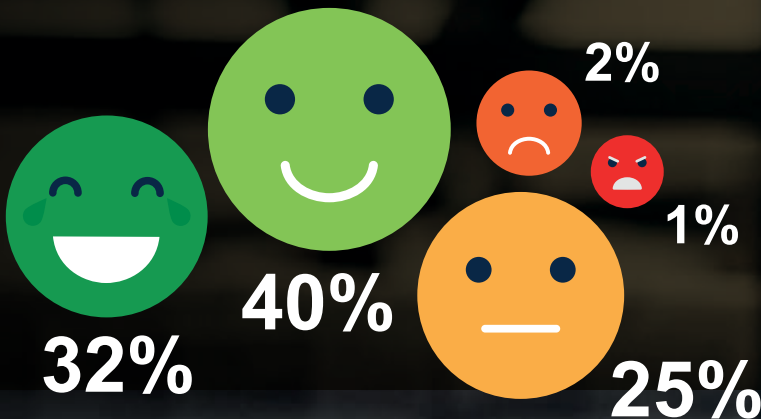
Wenn ja, wie zufrieden waren Sie?



Mit dem Interim Manager, seinen Leistungen, Ergebnissen im Projekt

Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit dem Interim Manager, Angaben in Prozent, n=88 (Kunden)

Mit dem Interim Provider, seiner Beratungs- und Vermittlungsleistung



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit dem Interim Provider, Angaben in Prozent, n=85 (Kunden)

Zufriedenheit mit Providern und Interim Managern

Gute Rückmeldungen. Kunden schätzen hohe Performance

Interim Manager und Interim Provider haben weit überwiegend gute Rückmeldungen von Kundenseite bekommen. Mit je 72% zeigen sich Entscheider sehr zufrieden oder zufrieden mit der Zusammenarbeit. Diese Werte sind gegenüber Vorjahr stabil positiv.

Dieses Ergebnis belegt sowohl die hohe Qualität der Matching- und Auswahlprozesse als auch die nachhaltige Wirksamkeit der eingesetzten Führungskräfte. Es verweist zugleich auf den fortgeschrittenen Professionalisierungsgrad des Interim-Management-Marktes in der DACH-Region. Im Rahmen der vorliegenden Marktstudie wird erkennbar, dass Kunden etablierte Standards und Qualitätsmechanismen zu schätzen wissen.

Arbeitsmarkt von morgen:

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

61% der in dieser Studie befragten Unternehmen halten einen Anstieg der Nachfrage nach selbstständigen, projektorientiert tätigen Führungskräften für sehr gut vorstellbar bzw. vorstellbar.

Das Ergebnis weist auf eine fortschreitende Veränderung in der Wahrnehmung und Nutzung externer Managementressourcen hin. Im Kontext steigender Transformationsanforderungen, zunehmender Projektorientierung, erhöhter Marktvolatilität sowie eines anhaltenden Fachkräftemangels gewinnt die flexible Verfügbarkeit erfahrener Interim Manager weiter an Relevanz auf strategischer Ebene.

Die projektbezogene Einbindung externer Führungskräfte wird von Entscheidungsinstanzen zunehmend als zeitgemäßes Modell moderner Unternehmenssteuerung eingeordnet. Im Rahmen der vorliegenden Marktstudie verdichtet sich der Befund einer strukturellen Verstetigung dieses Einsatzmodells im unternehmerischen Kontext.



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

Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Arbeitsmarkt von morgen: Expecten Sie einen Anstieg der Nachfrage an selbstständigen, projektorientiert tätigen Führungskräften?, Angaben in Prozent, n=119 (Kunden)

339

Projekte in 2025

Umgesetzt von den 19 befragten Interim Providern. Entspricht einem geschätzten Marktvolumen von ca. 97,37 Mio. €.

Vergleichsstudien zum Interim Markt

Der zukünftige Entwicklung des Interim Marktes in der DACH-Region wird von Experten positiv eingeschätzt

Laut BDU (Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen e.V.) ist der Beratungsmarkt in Deutschland in 2025 auf hohem Niveau um moderate 0,5% gewachsen. Deutsche Unternehmensberatungen konnten ein neues Rekord-Honorarvolumen von 49,0 Mrd. € erreichen. Für 2026 prognostiziert ein Wachstum von 4,5% (51,1 Mrd. €). Die Entwicklung der Beratungsfelder im Jahr 2025 war uneinheitlich: Während IT-Beratung (+2,8%) und Strategieberatung (+1,1%) gewachsen sind, waren HR- sowie Organisations- und Prozessberatung (jeweils -0,8%) leicht rückläufig.

Die DDIM (Dachgesellschaft Deutsches Interim Management e.V.) beziffert das Marktvolumen des deutschen Interim Management Marktes in 2025 auf 2,7 Mrd. € (DDIM Marktstudie, befragt wurden 720 Interim Manager und 26 Provider). Ein leichter Zuwachs gegenüber dem Vorjahr, hier wurde das Marktvolumen auf 2,625 Mrd. € taxiert. Die zukünftige Entwicklung des Marktes wird von den befragten Interim Managern positiv bewertet.

Im Europäischen Vergleich entwickeln sich die Märkte in Deutschland, Österreich und in der Schweiz gut. Im aktuellen European Survey, herausgebracht vom INIMA (International Network of Interim Manager Associations), liegen die Tagessätze der DACH-Region in 2025 weit vorne im Europäischen Vergleich, sind allerdings rückläufig. Basierend auf den Tagessätzen von 2024 (Deutschland: 1.302 €, Österreich: 1.210 €, Schweiz: 1.644 €) wurden für 2025 folgenden Entwicklungen erhoben: Deutschland ca. -0,5%, Österreich ca. -2,5%, Schweiz ca. -8,5%.

DACH

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



Interim Provider Perspektiven

Interim Markt in Bewegung

Auf Grundlage der umfangreichsten Längsschnittstudie im DACH-Raum werden in diesem Kapitel zentrale empirische Befunde zu den aktuellen Entwicklungen des Interim-Management-Marktes dargestellt. Hierzu wurden die Geschäftsführer von 19 etablierten und qualitätsorientierten Interim-Management-Providern befragt.

Die erhobenen Kennzahlen der Provider basieren auf Erfahrungen aus mehreren hundert erfolgreich realisierten Interim-Management-Projekten, einer Vielzahl professionell bearbeiteter Anfragen sowie auf dem kontinuierlichen Aus-

tausch mit unternehmerischen Entscheidungsträgern. Ergänzt werden diese durch fortlaufende Rückmeldungen und Gespräche zu einer Grundgesamtheit von weit über 10.000 Interim Managern in qualitätsgesicherten Managerpools.

Für das Geschäftsjahr 2025 zeigt sich der Interim-Management-Markt in der DACH-Region insgesamt robust, zugleich jedoch sehr heterogen. Während das Marktvolumen in Deutschland moderat abnimmt, ist in Österreich und der Schweiz ein Wachstum zu verzeichnen.

Snapshot 2026

Aktuelles Provider-Stimmungsbild zum ersten Halbjahr 2026

Kurz vor Fertigstellung der Studie wurden im Mai 2026 erneut 20 Provider und Sozietäten um ein aktuelles Stimmungsbild („Snapshot“) zum ersten Quartal 2026 gebeten. Die Befragung erfolgte per Online-Fragebogen. Die Ergebnisse zeichnen ein durchwachsenes Bild.

Die Mehrheit der befragten Marktteilnehmer verweisen auf eine spürbare Zurückhaltung seitens der Auftraggeber, die sich in verlängerten Entscheidungszyklen und verzögerten Projektstarts manifestiert. Diese Entwicklungen deuten auf eine weiterhin hohe Unsicherheit in investiven Entscheidungsprozessen hin.

In der Jahresperspektive überwiegen vorsichtige bis negative Erwartungen für 2026. Ein Großteil der Befragten antizipiert eine Seitwärtsbewegung oder einen moderaten Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Als zentrale Einflussfaktoren werden geopolitische Unsicherheiten, volatile Energiepreise, fragile Lieferketten sowie eine generelle Investitionszurückhaltung identifiziert. Diese exogenen Faktoren wirken als strukturelle Bremsen auf die Marktentwicklung und verstärken die beobachtete Entscheidungsaversion auf Kundenseite.

Ein weiterer zentraler Befund betrifft die Entwicklung der Tagessätze. Hier zeigt sich eine Spreizung: Während im breiten Mittelfeld Preisdruck besteht und Tagessätze verstärkt hinterfragt oder nachverhandelt werden, bleibt das Premiumsegment weitgehend stabil oder verzeichnet sogar Steigerungen. Insbesondere hochqualifizierte Profile in Schlüsselrollen – etwa im Finance- oder Restrukturierungsumfeld – können überdurchschnittliche Vergütungsniveaus durchsetzen. Diese Entwicklung deutet auf eine Segmentierung des Marktes entlang von Qualifikation und wahrgenommenem Wertbeitrag hin.

Restrukturierungs-, Transformations- und Change-Projekte dominieren das Marktgeschehen, während Vakanzüberbrückungen sowie wachstumsorientierte Aufbauprojekte an Bedeutung verlieren. Insgesamt lässt sich feststellen, dass derzeit vor allem Projekte realisiert werden, die als zwingend notwendig zu Kosteneinsparungen, zur Stabilisierung oder Neuausrichtung von Organisationen führen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Prognosen zur Entwicklung des Interim Management Marktes im Jahr 2026 durch eine Kombination aus struktureller Unsicherheit, selektiver Nachfrage und zunehmender Segmentierung geprägt sind.

- 1. Der Markt ist angespannt – Stagnation dominiert**
Viele Provider berichten von Zurückhaltung, Verzögerungen und Unsicherheit. Seitwärtsbewegung. Nur wenige Provider verzeichneten ein abschluss-starkes Q1.
- 2. Restrukturierung & Change sind die Gewinner**
Krisen- und Transformationsprojekte dominieren. Wachstumsprojekte sind weniger nachgefragt.
- 3. Tagessätze geraten unter Druck – außer im Premiumsegment**
CFOs und Top-Experten können stabile oder steigende Sätze erzielen, weniger qualifizierte und unklar positionierte Generalisten verlieren Preisniveau, „Schere geht weiter auseinander.“
- 4. Funktionsschwerpunkte verschieben sich: Finance, Operations, SCM hoch – HR, Marketing niedrig**
Ein sehr konsistentes Bild über fast alle Provider hinweg.
- 5. Geopolitische Unsicherheit bleibt der größte Bremsfaktor**
Iran-Krieg, Energiepreise, Lieferketten, Investitionszurückhaltung – diese Themen ziehen sich durch fast alle Antworten



Marktvolumen in DACH bei 3.75 Mrd. €

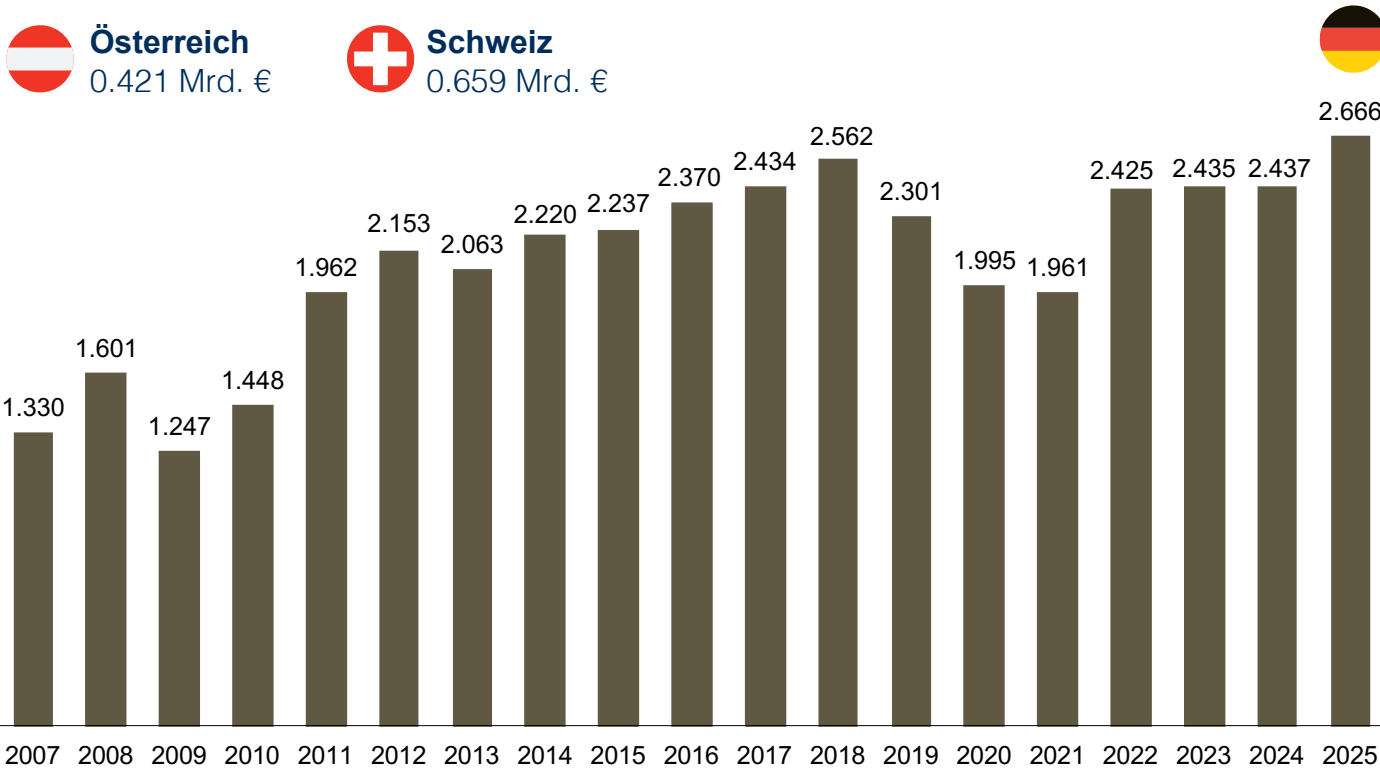
Deutscher Interim Markt wächst, Österreich und Schweiz ziehen noch stärker an

Laut Provider und Sozietäten ist das Marktvolumen im Jahr 2025 in Deutschland moderat gestiegen. Österreich und Schweiz wachsen dynamischer. In Summe und mit Blick auf die gesamtwirtschaftlichen Unsicherheiten zeigt sich der Interim Management Markt in DACH robust und wachstumsorientiert.

Haupttreiber des Marktwachstums ist die wachsende Anzahl verfügbarer Interim Manager in der DACH Region. Dies gilt insbesondere in Österreich.

Interim Management ist in vielen Unternehmen inzwischen fester Bestandteil moderner Führungs- und Transformationsarbeit. Gleichwohl wirken sich wirtschaftliche Unsicherheiten, Investitionszurückhaltung und verlängerte Entscheidungszyklen auf das Marktvolumen aus. Innerhalb des Marktes zeigt sich eine hohe Heterogenität. Während einzelne Provider und hochspezialisierte Interim Manager weiterhin von hoher Nachfrage und stabiler Auslastung berichten, verzeichnen andere Marktteilnehmer deutlich längere vertriebliche Vorlaufzeiten sowie eine höhere Zurückhaltung bei Projektentscheidungen.

Insgesamt verdeutlichen die aktuellen Ergebnisse damit ein Marktbild, das kurzfristig von Vorsicht geprägt ist, mittelfristig jedoch weiterhin erhebliches Wachstumspotenzial erkennen lässt. Interim Management ist im deutschsprachigen Raum etabliert.

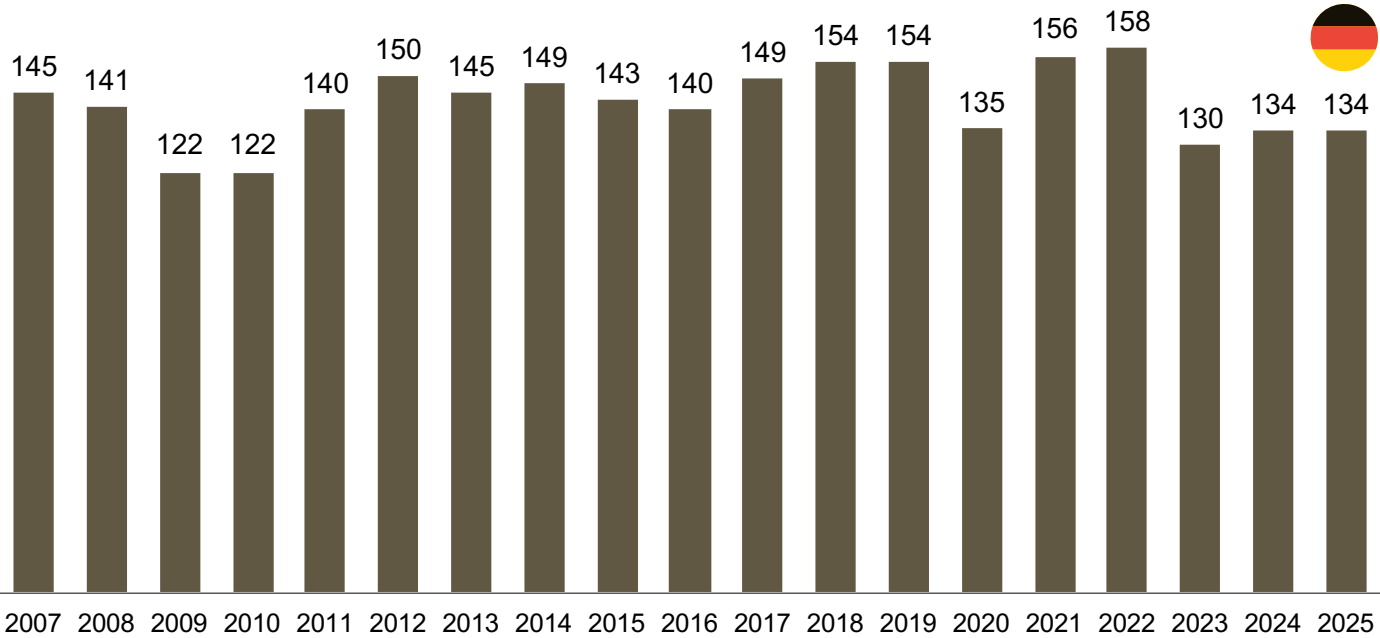


Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, berechnetes Marktvolumen (Anzahl Interim Manager, Auslastung, Tagessatz), in Deutschland, Österreich, Schweiz, n=19 (Provider/Sozietäten)

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

Auslastung

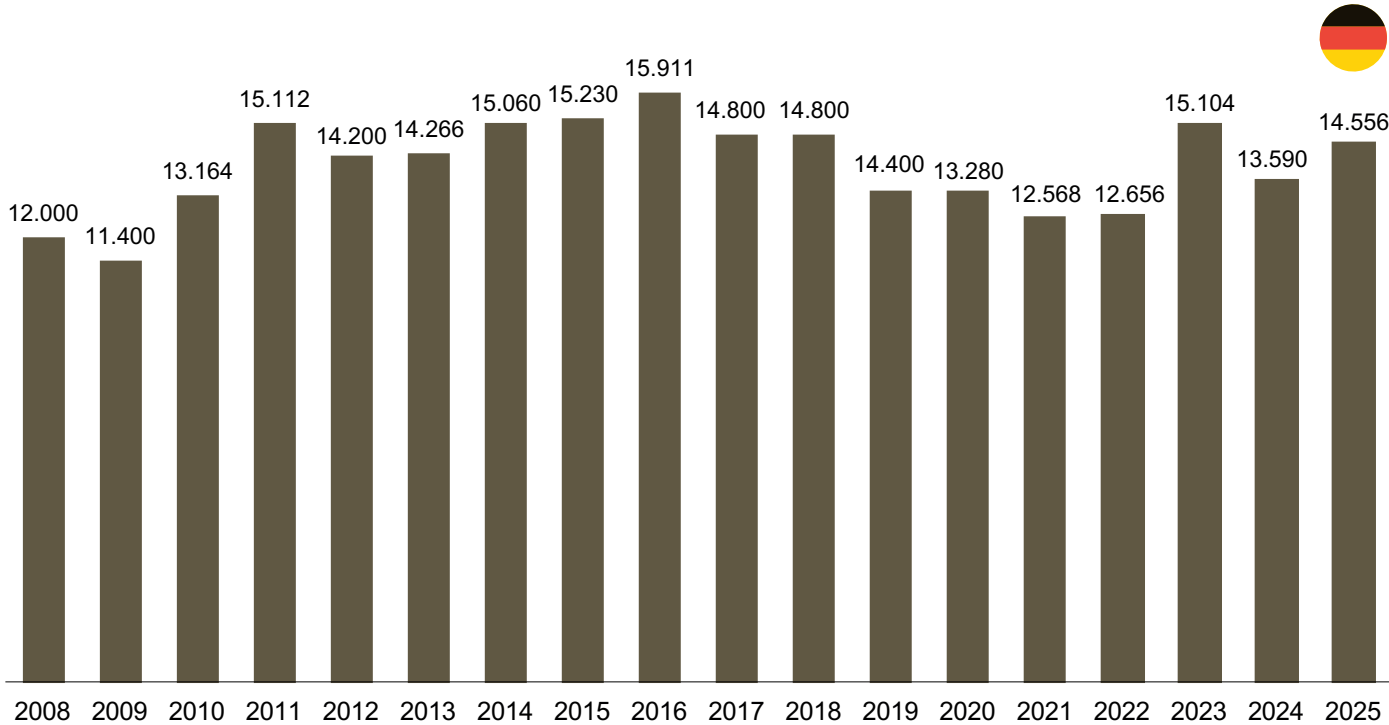
Deutschland bleibt auf Vorjahresniveau, Österreich und Schweiz lassen spürbar nach



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Durchschnittliche Auslastung der Interim Manager in Tagen, in Deutschland, Österreich, Schweiz, n=19 (Provider/Sozietäten)

Anzahl Interim Manager

Anzahl der Interim Manager in Deutschland steigt, Österreich und Schweiz wachsen deutlich



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Anzahl Interim Manager in Deutschland, Österreich, Schweiz, n=19 (Provider/Sozietäten)

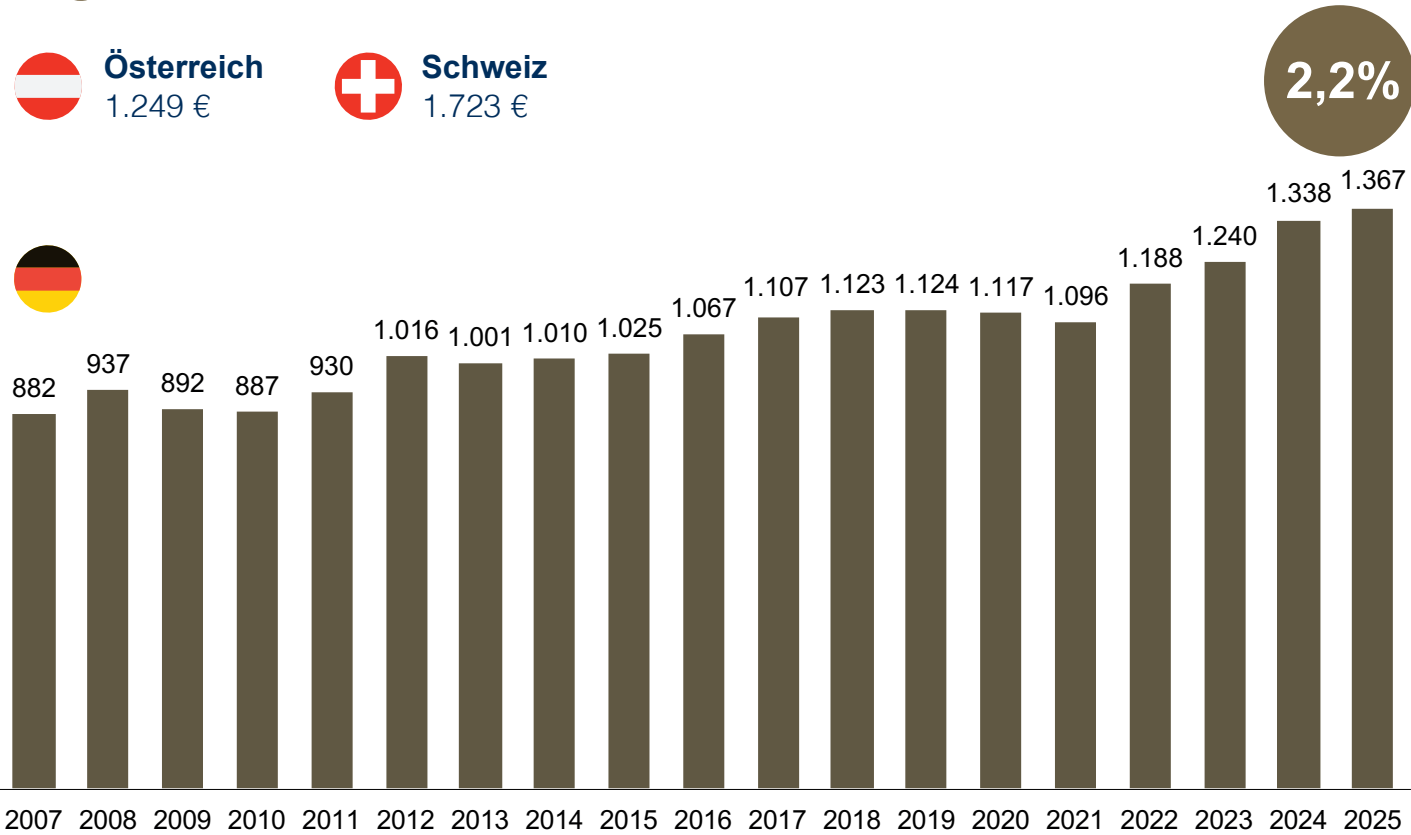
Wiederum Bewegung bei den Tagessätzen

Kunden-Tagessätze (netto, ggf. inkl. Provider-Marge, exkl. Reisekosten) sind im Vergleich zum Vorjahr in Deutschland und der Schweiz gewachsen, in Österreich leicht gesunken

Trotz des wirtschaftlich anspruchsvollen Umfeldes steigen die durchschnittlichen Kunden-Tagessätze in Deutschland und der Schweiz weiter an. In Deutschland liegt der durchschnittliche Kunden-Tagessatz bei rund 1.367 € und damit um 2,2% über dem Vorjahreswert von 1.338 €. Die Schweiz liegt mit 1.723 € (Vorjahr 1.712 €) deutlich vorne, Österreich kommt auf 1.249 € (Vorjahr 1.282 €). Die DACH-Region führt damit weiterhin den europäischen Vergleich an.

Die angegebenen Tagessätze verstehen sich als „Kunden-Tagessätze“ – unerheblich, ob das Mandat über einen Intermediär oder eine Direktansprache zustande gekommen ist.

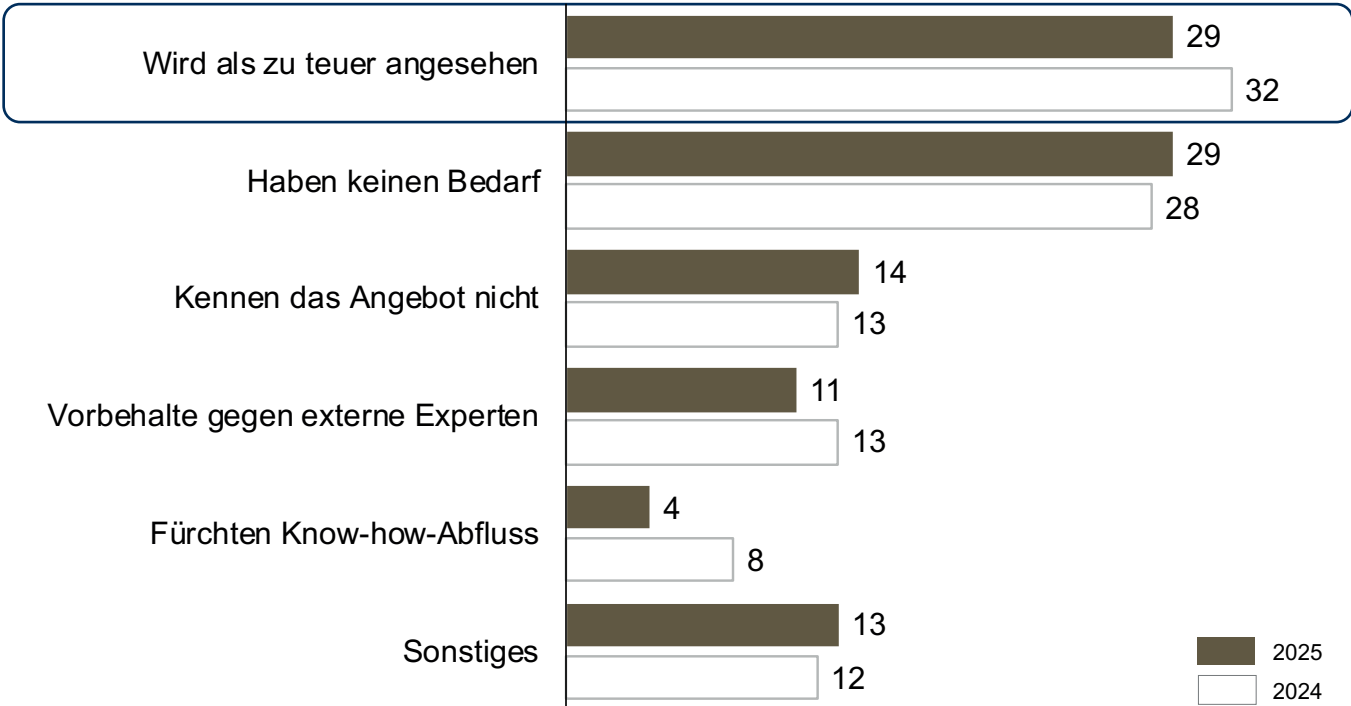
Tagessätze



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Kunden-Tagessätze netto, ohne Reisekosten, ggf. inkl. Provider-Marge, Angaben in €, 2007 bis 2025, n=19 (Provider/Sozietäten)

Ablehnungsgründe Interim Management

Die Preis-Sensibilität bleibt – viel Bewegung zum Vorjahr bei den Ablehnungsgründen



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Ablehnungsgründe, Angaben in Prozent, 2024 vs. 2025, n=19 (Provider/Sozietäten)

Die Ablehnung von Interim Management durch Unternehmen in der DACH-Region hat sich im Jahr 2025 in ihrer Begründung leicht verschoben. Mit 29% bleibt die wahrgenommene Kostenintensität das zentrale Hemmnis. Parallel dazu geben 29% an, keinen akuten Bedarf zu sehen. Die Unkenntnis über das Leistungsangebot liegt bei 14% – ein leichter Rückgang, der auf verbesserte Marktkommunikation schließen lässt.

Bemerkenswert ist der weitere Rückgang der Sorge um Know-how-Abfluss (5% vs. 8% im Vorjahr). Dies deutet auf ein weiter gestiegenes Vertrauen in die Professionalität und Vertraulichkeit von Interim Executives hin.

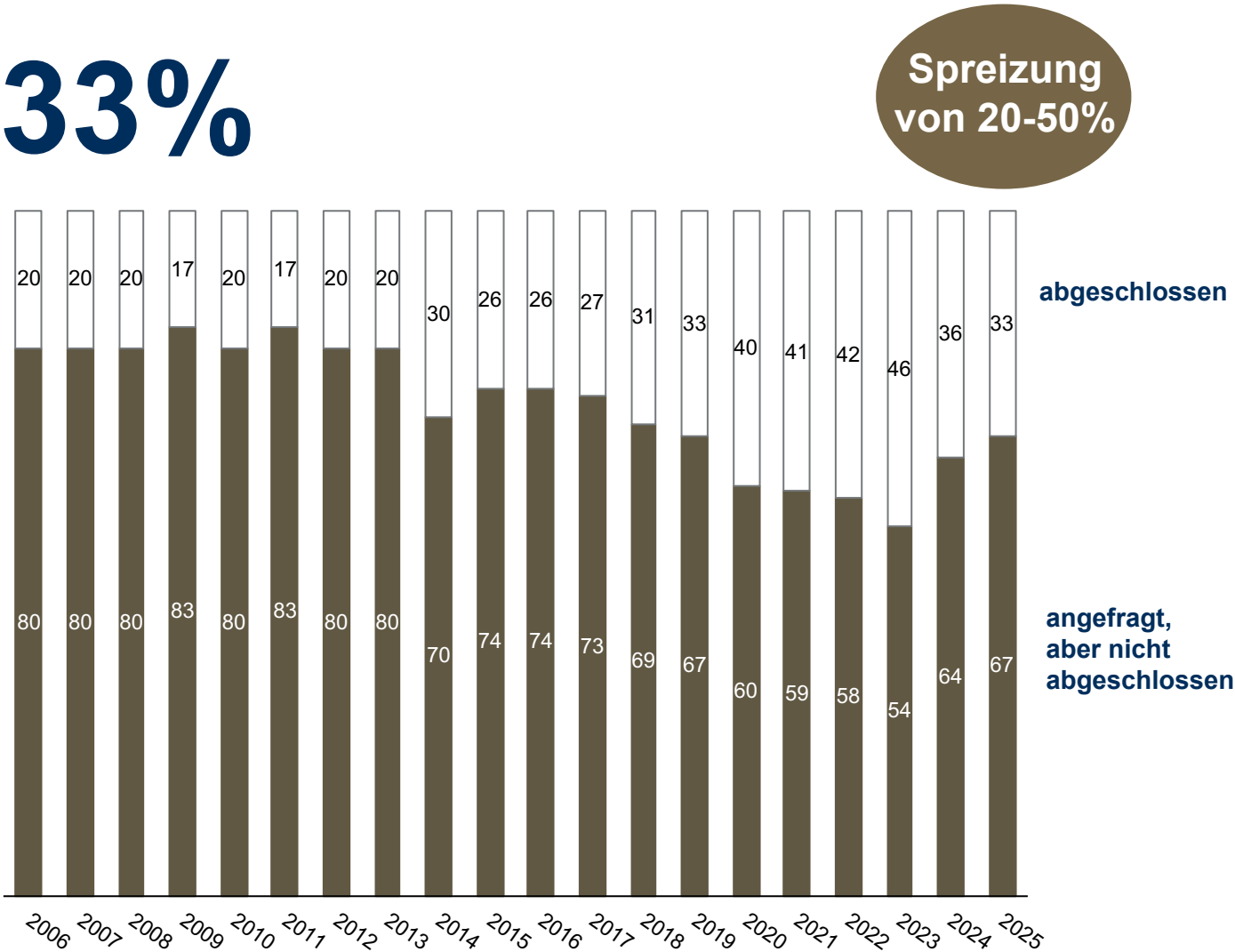


„Der Interim Markt ist in Bewegung und entwickelt seit nunmehr über 30 Jahren stetig neue Lösungsansätze für Organisationen im Wandel.“

Erdwig Holste, Studienleiter

Lead-to-Deal-Quote bei Providern

Jede 3. Anfrage wird zum Projekt – „Hitrate“ verschlechtert sich leicht



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Lead-to-Deal-Quote, Angaben in Prozent, 2006 bis 2025, n=19 (Provider/Sozietäten)

Lead-to-Deal-Quote 2025

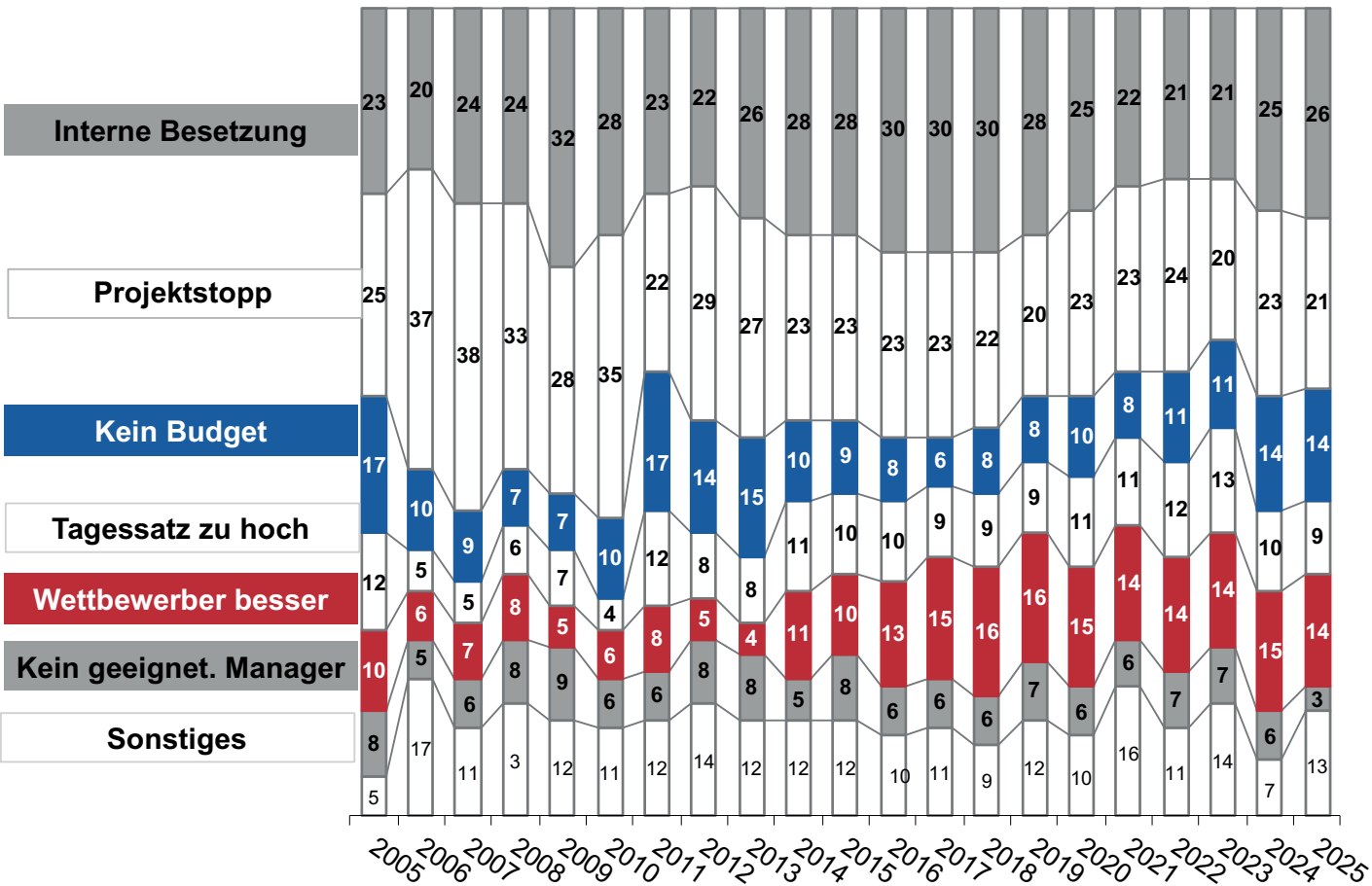
Spreizung: 20–50 % – Jede dritte Anfrage wird zum Projekt

Die Lead-to-Deal-Quote liegt 2025 bei durchschnittlich 33% (Vorjahr: 36%). Die Spreizung zwischen den Providern beträgt 20% bis 50%. Jede dritte Anfrage wird zum Projekt.

Auch dieser Befund weist auf die gesteigerte Komplexität der bearbeiteten Mandate sowie auf eine in Teilen branchenspezifische Investitionszurückhaltung seitens der Entscheidungsträger hin. Ein Großteil der Anbieter operiert auf erfolgsabhängiger Basis und übernimmt dabei unternehmerisch einen Teil des Projektentwicklungsrisikos – im Unterschied zum klassischen Executive Search.

Ablehnungsgründe aus Providersicht

Veränderungen in 2025 – der Hauptgrund für Nichtbesetzung von Anfragen ist die interne Besetzung



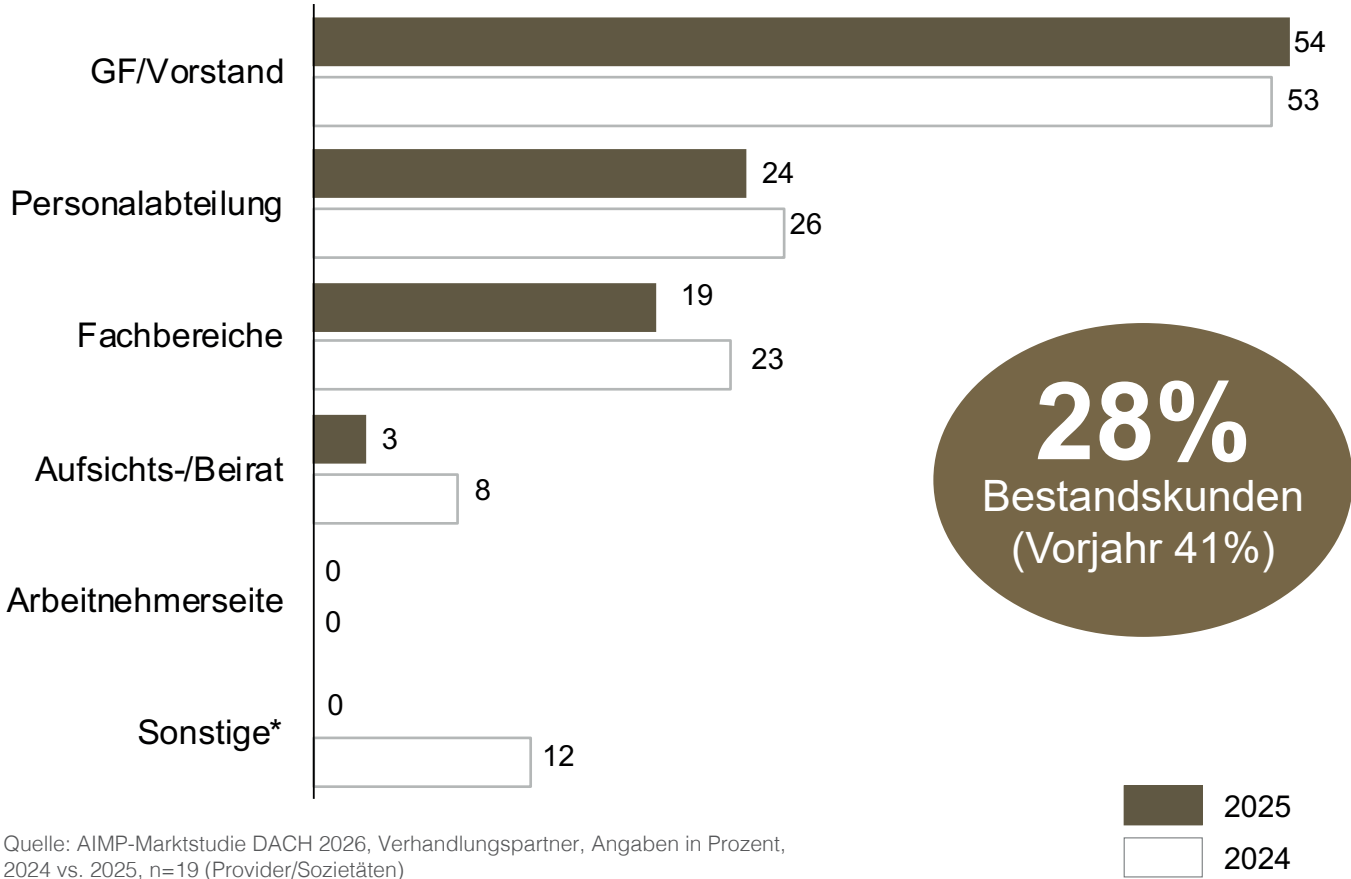
Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Ablehnungsgründe, Angaben in Prozent, 2005 bis 2025, n=19 (Provider/Sozietäten)

Die Ursachen für die Nichtbesetzung ausgeschriebener Interim-Mandate im Jahr 2025 deuten sowohl auf eine fortbestehende Binnenorientierung als auch auf eine konjunkturell bedingte Zurückhaltung hin. Mit einem Anteil von 26% stellt die interne Besetzung offener Positionen weiterhin den häufigsten Ablehnungsgrund dar. Projektstopps folgen mit 21% und verweisen auf eine erhöhte Volatilität innerhalb der Projektlanschaft.

Lediglich 3% der Fälle sind darauf zurückzuführen, dass kein geeigneter Interim Manager identifiziert werden konnte, was als Indikator für die hohe Passgenauigkeit der präsentierten Kandidaten interpretiert werden kann. Hier zeigt sich auch, dass mehr Interim Manager am Markt verfügbar waren als sonst. Erstmals wird zudem in den qualitativen Rückmeldungen das Phänomen des „Ghostings“ durch Kunden als relevantes Problemfeld benannt.

Verhandlungspartner

Hauptsächlich wird mit dem Geschäftsführer/Vorstand des Kunden verhandelt.



Interim Management bleibt Chefsache

HR und Fachbereiche gehen etwas zurück

Die Analyse der Verhandlungspartner im Interim Management zeigt eine weitgehende Stabilität auf oberster Entscheidungsebene: Geschäftsführung und Vorstand bleiben mit 54 % die zentralen Ansprechpartner. Die Personalabteilungen behaupten sich mit 24% als relevante Mitentscheider.

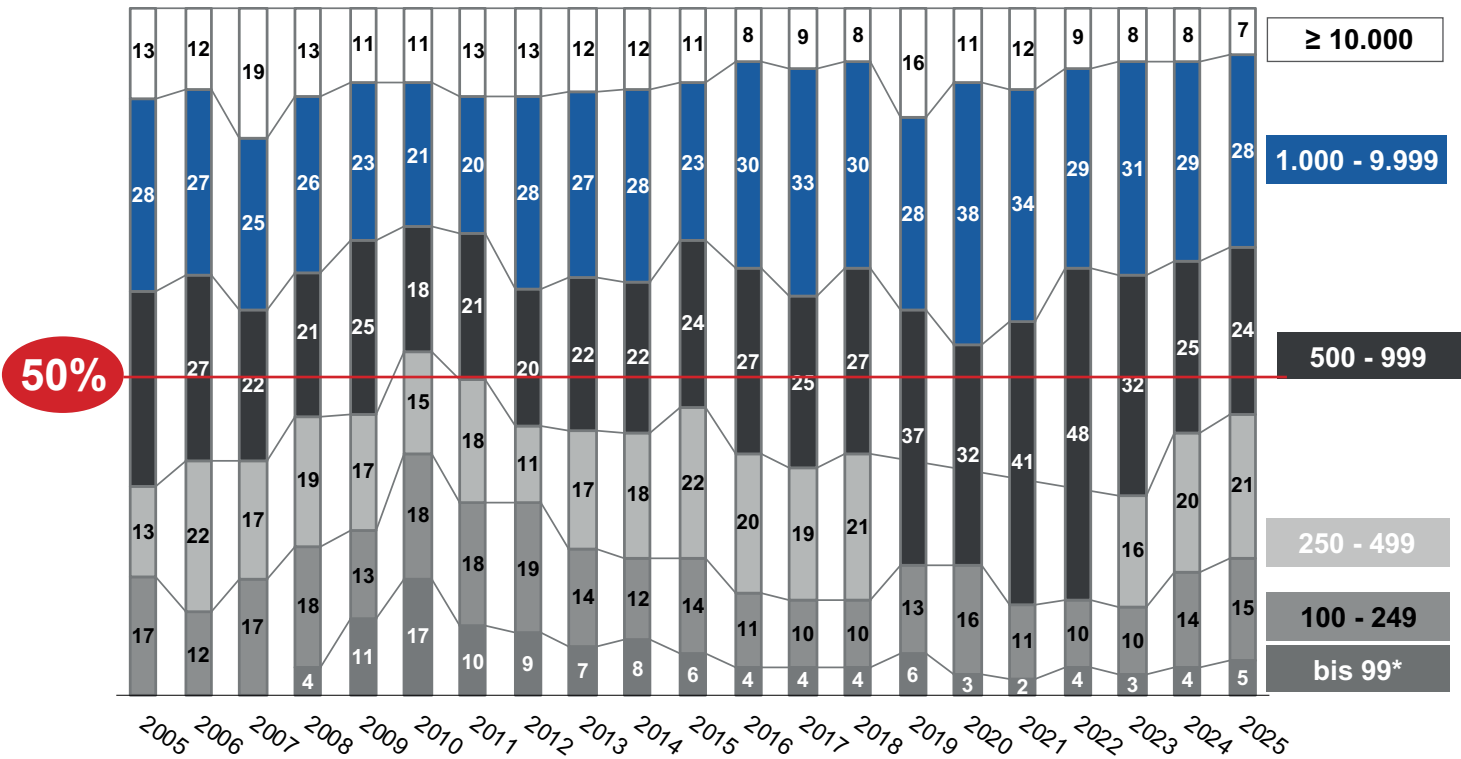
Die Bedeutung der fachlichen Linienverantwortlichen geht zu 2025 etwas zurück, nur mehr 19% agieren als operative Auftraggeber. Auch Aufsichts- und Beiräte verlieren deutlich an Einfluss (3%).

Parallel dazu hat die Bestandskundenquote der Provider deutlich abgenommen: Nur 28% der Projekte wurden mit bestehenden Kunden realisiert (Vorjahr: 41%). 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.

Kunden nach Unternehmensgröße

Konstant fragen Mittlere Unternehmen Interim Management nach.



Der Mittelstand dominiert weiterhin

Konzerne und Kleinstunternehmen sind nachrangig relevant

Die Nachfrage nach Interim Managern konzentriert sich weiterhin auf größere mittelständische Unternehmen. Rund 73% aller Mandate entfallen auf Unternehmen mit 250 bis 9.999 Mitarbeitenden. Größere mittelständische Unternehmen mit 1.000 bis 9.999 Mitarbeitenden sind die wichtigste Auftraggebergruppe mit einem stabilen Anteil von 28%.

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

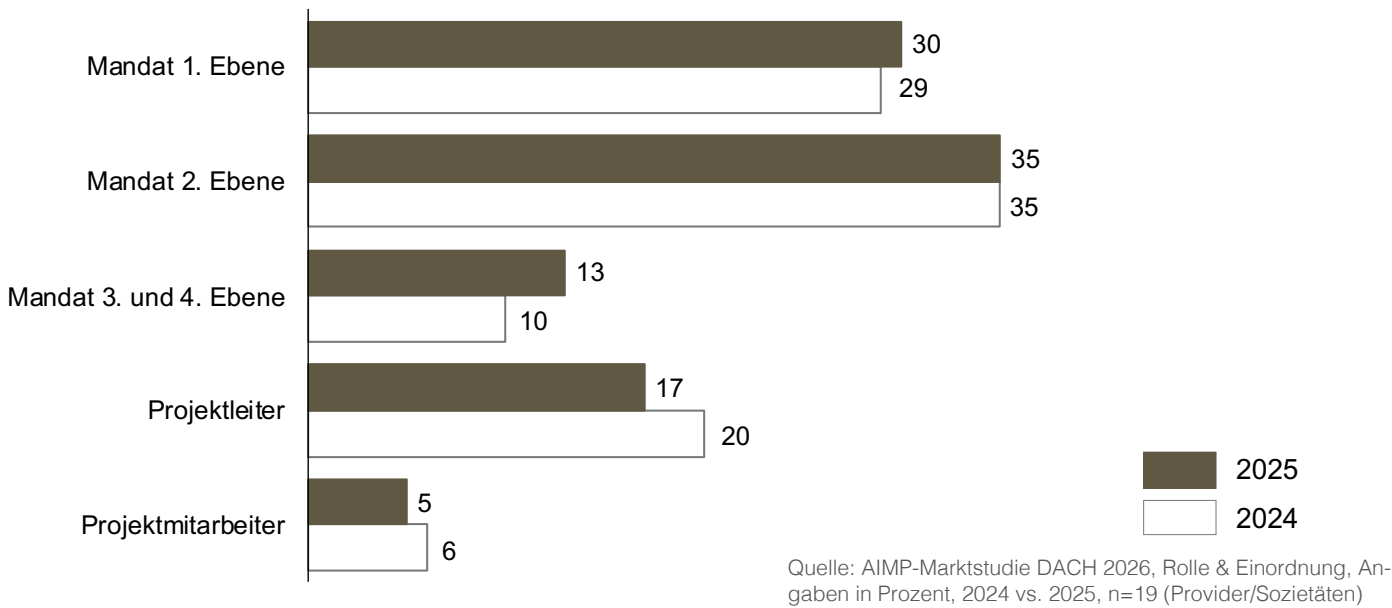
73%

Projektkunden

Konstant fragen mittlere Unternehmen (250–9.999 MA) Interim Management nach.

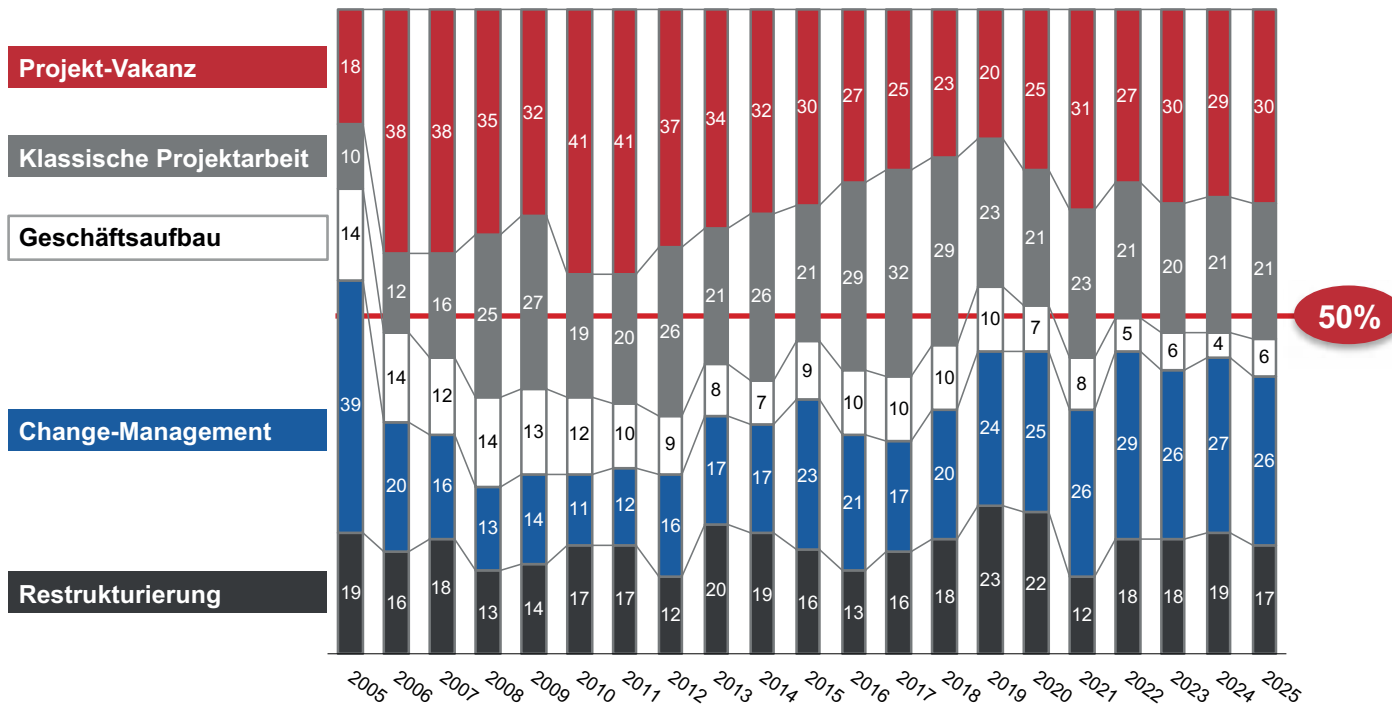
Rolle & Einordnung der Interim Manager

Neben der 1. und 2. Ebene steigt der Anteil auf der 3./4. Eben deutlich an



Projekte nach Kategorien

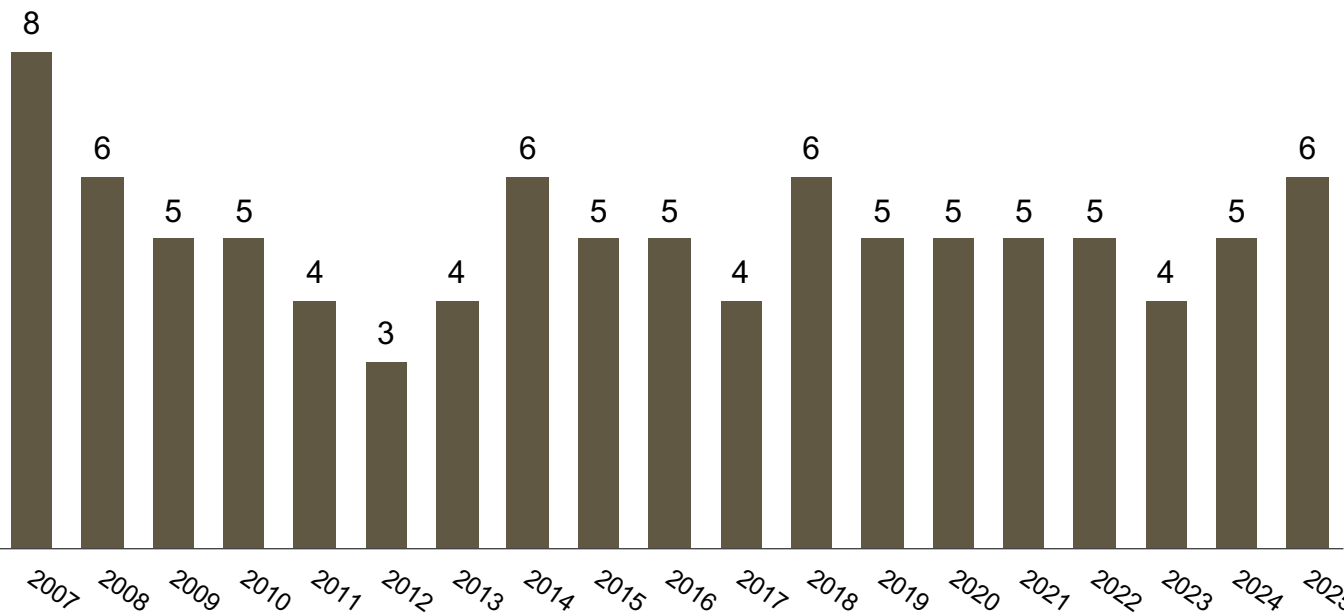
Vakanzen, Change, Geschäftsaufbau und Restrukturierung



Interim Professionals kommen weiterhin überwiegend auf der ersten und zweiten Führungsebene zum Einsatz, der Anteil von 65% hält sich konstant. Die zweite Führungsebene bleibt dabei die häufigste Einsatzstufe, insbesondere im Kontext operativer Transformation und Restrukturierung. Dieser Befund unterstreicht die hohe strategische Relevanz des Interim Managements für Unternehmen in Veränderungs- und Transformationsphasen. In 2025 sind Einsätze auf der 3. und 4. Ebene leicht gestiegen. Das ist ein Zeichen, dass neben den Executive Managern auch Interim Manager im Midmanagement sowie Spezialisten und Experten gefragt waren.

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 2019 konstant bei lediglich rund 4-6 %. Die Übernahme von Interim Managern nach Abschluss eines Projektes bewegt sich seit vielen Jahren nahezu konstant.

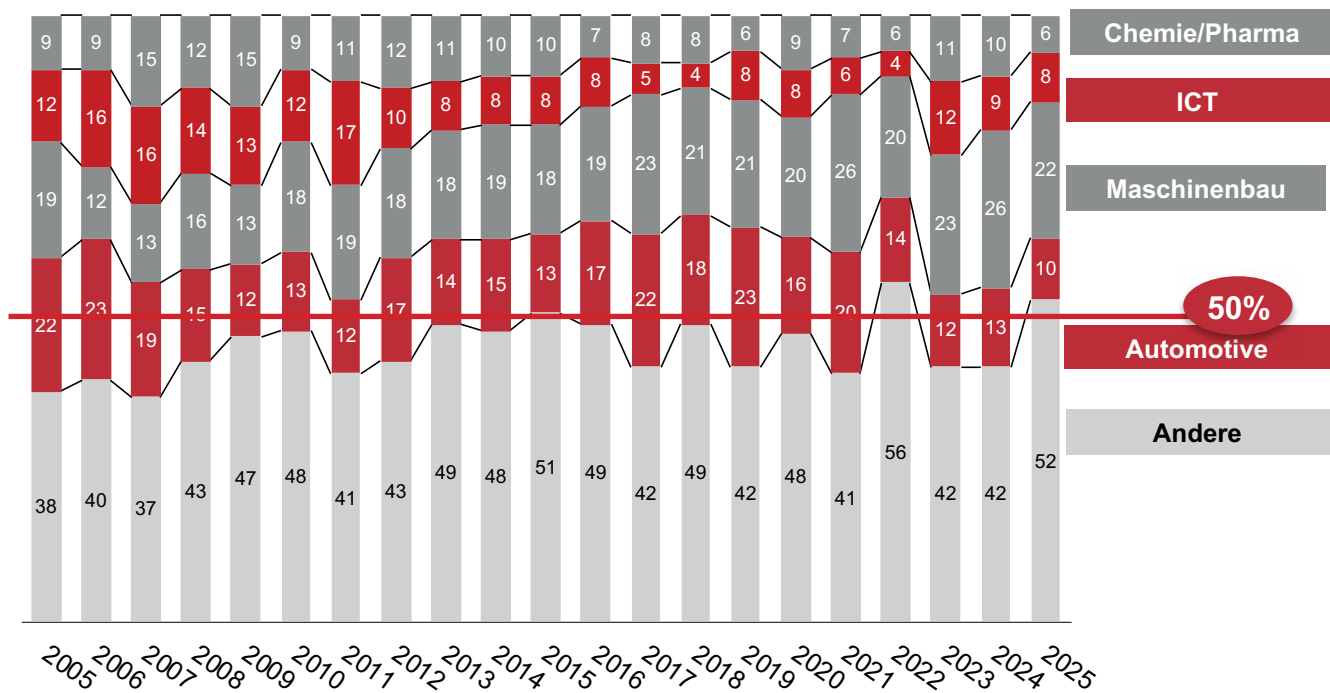
Diese geringe Quote verweist auf die klare Rollenidentität und berufliche Präferenz der Interim Professionals: Der Verzicht auf eine dauerhafte Bindung ist in den meisten Fällen bewusst gewählt und Ausdruck eines selbstbestimmten, projektbezogenen Karriereverständnisses.

Die strukturelle Trennung zwischen Interim-Einsatz und langfristiger Organisationsbindung bestätigt 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 DACH 2026, Branchen gesamt, Angaben in Prozent, 2025 bis 2025, n=19 (Provider/Sozietäten)

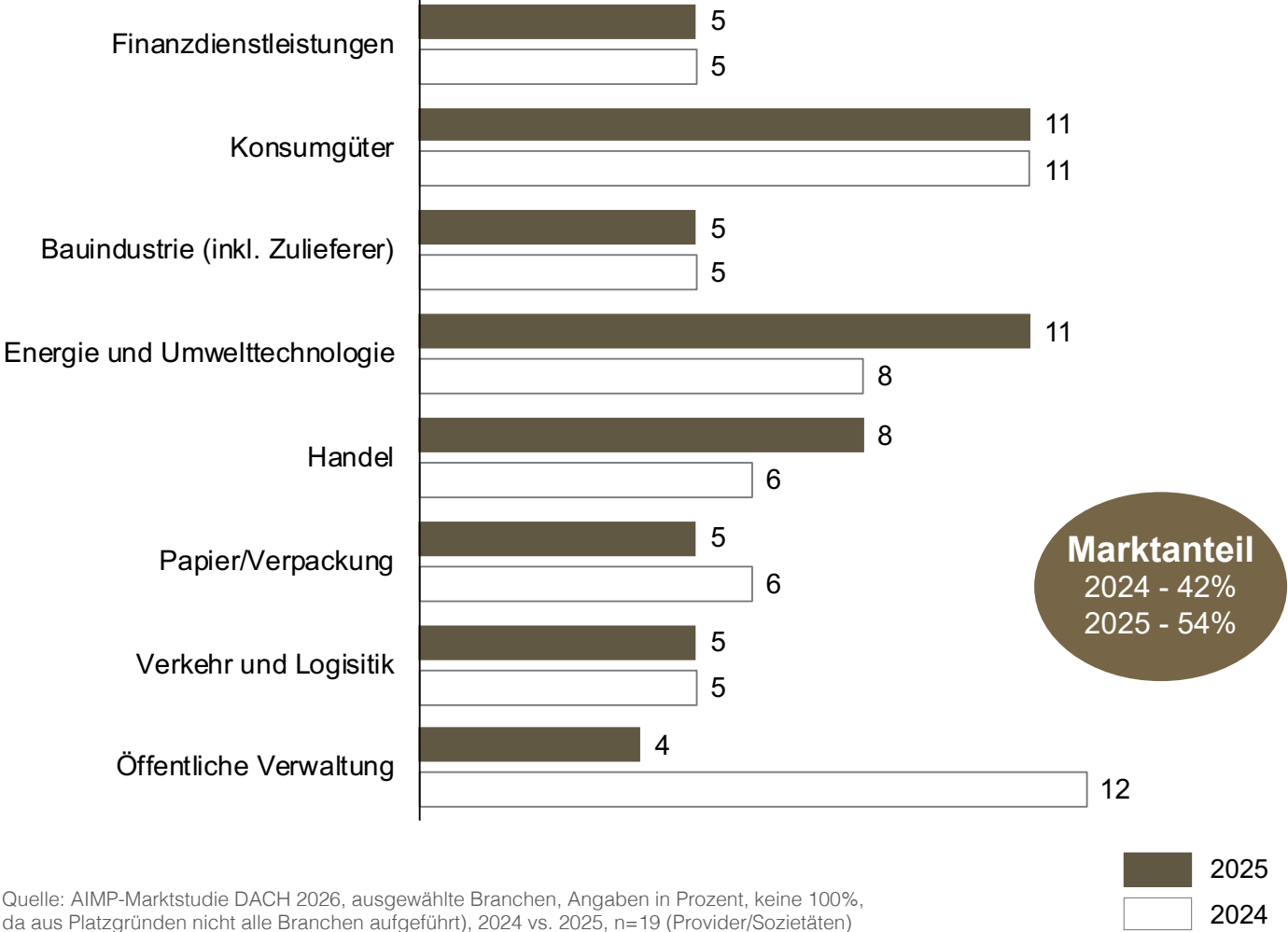
Die (ehemaligen) „Königsbranchen“ verlieren weiter an Bedeutung

Weniger Mandate im Maschinenbau, in Automotive, ICT und Chemie/Pharma

Die Branchenverteilung von Interim Management-Einsätzen im Jahr 2025 zeigt einen weiteren Rückgang in den starken Disziplinen Maschinenbau und Automotive. Diese Bereiche sind immer noch wichtig, aber vom letzten Jahr auf unter 50% gesunken. Nachgefragt werden weniger Wachstums- und Investitionsmandate und verstärkt Restrukturierungen und Sanierungen. Die kritische Konjunkturlage in vielen Unternehmen schlägt durch. Projekte werden verschoben oder Budgets nicht freigegeben.

Der Marktanteil der übrigen Branchen steigt deutlich

Interim Management etabliert sich branchenübergreifend



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, ausgewählte Branchen, Angaben in Prozent, keine 100%, da aus Platzgründen nicht alle Branchen aufgeführt, 2024 vs. 2025, n=19 (Provider/Sozietäten)

Mit 54% aller Einsätze entfällt ein erheblicher Anteil des Interim Managements im Jahr 2025 auf ein breites Spektrum unterschiedlicher Branchen. Dieser Anteil ist deutlich angestiegen. Die Bereiche Energie/Wasser/Umwelttechnologie (11,4%), Handel/Dienstleistung (8%) und Konsumgüter/Food (11%) sind deutlich gestiegen. Interim Management kommt nun in neuen Branchen an und wird auf breiterer Basis bekannt und erfolgreich eingesetzt.

Diese Verteilung unterstreicht die zunehmende strukturelle Relevanz und branchengreifende Etablierung des Interim Managements. Interim Manager werden zunehmend als flexible, hochqualifizierte Ressourcen für komplexe Herausforderungen in verschiedensten Organisationstypen anerkannt.

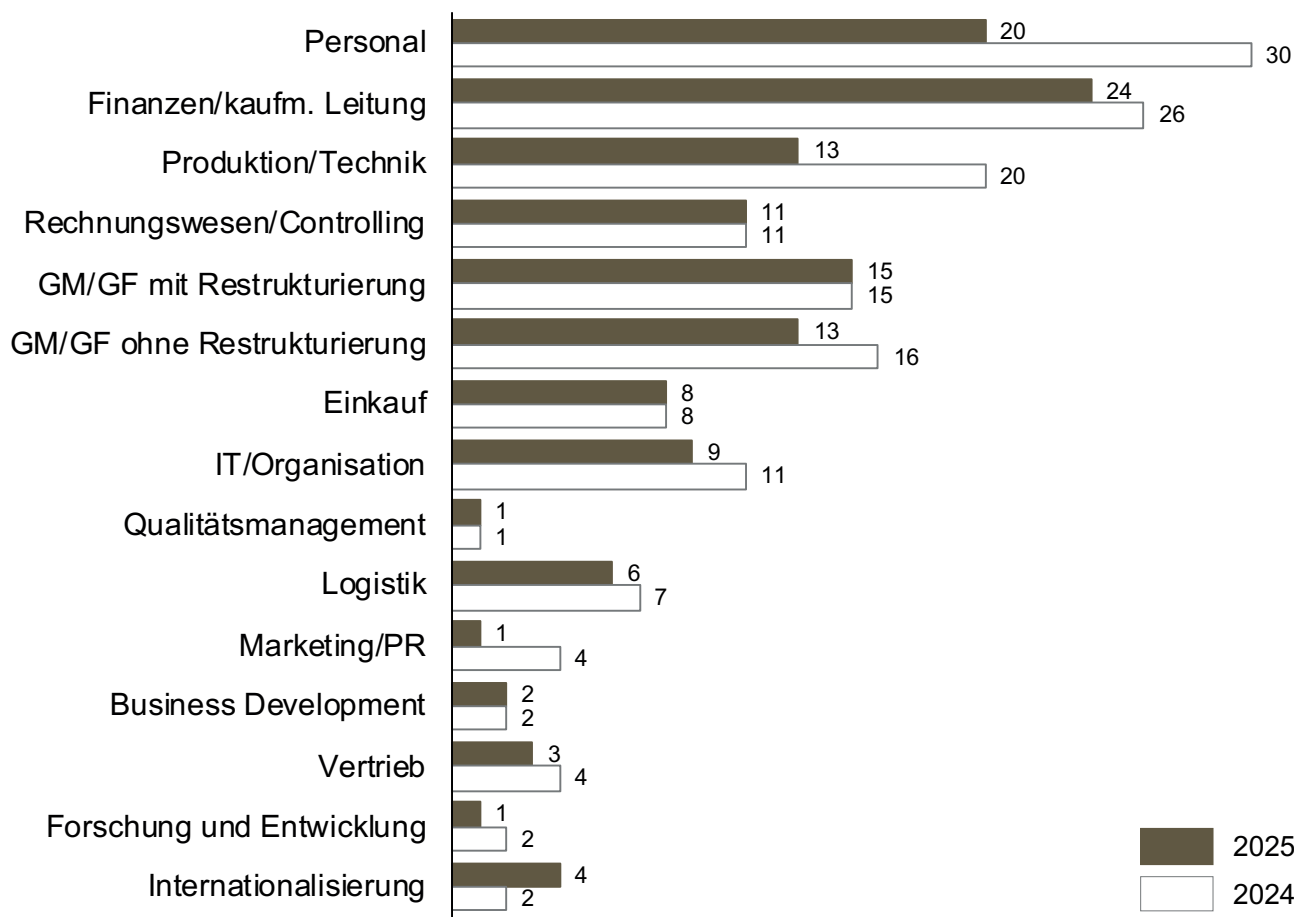
„Im Anfragefall muss alles passen. Geschwindigkeit, Qualität und Passgenauigkeit. Was für viele Unternehmen eine Sondersituation darstellt, ist für erfahrene Interim Provider Tagesgeschäft.“

Dr. Martin Ludwig Mayr, Studienleiter



Betriebliche Funktionen

Geschäftsführung, Finanzen & Controlling sowie Personal sind am stärksten nachgefragt



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Highlight-Frage: Warum ist der Markt für Interim Management in den letzten Jahren kaum gewachsen?, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich, n=19 (Provider/Sozietäten)

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

Die 6 „funktionalen Klassiker“

Die Funktionsverteilung von Interim Managern im Jahr 2025 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.

44% der Interim Manager werden bei Projekten für Finanzen/kaufmännische Leitung und Personal eingesetzt. Die Daten verdeutlichen die breite funktionale Einsetzbarkeit von Interim Management.

Den Kernbereich des Interim Managements bildet aber immer noch die Geschäftsführung mit insgesamt 28%. Dabei mit 15% etwas stärker der Bereich mit Restrukturierung. Dies gilt als die Herkunft des Interim Management und man sieht, ist auch heute ein wesentlicher und wichtiger Bereich.

Weitere relevante Einsatzgebiete umfassen Einkauf, IT, Logistik, Vertrieb und Internationalisierung. Weniger häufig, jedoch strategisch relevant, sind Funktionen in Forschung & Entwicklung, Qualitätsmanagement, Marketing sowie im Business Development.

Highlight-Fragen 2026

Warum ist der Markt für Interim Management in den letzten Jahren nicht gewachsen?

42%

Kunden haben kein Bedarf

47%

Branche wirkt zu uneinheitlich und diffus nach außen

53%

Provider lassen Potenziale in der Vermarktung ungenutzt

16%

IM wird eine Commodity Dienstleistung

37%

IM vermarkten sich nicht professionell genug

Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Highlight-Frage: Warum ist der Markt für Interim Management in den letzten Jahren kaum gewachsen?, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich, n=19 (Provider/Sozietäten)

Strukturelle Entwicklungspotenziale bei Providern und Interim Managern

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass aus Sicht der befragten Provider das verhaltene Wachstum des Interim-Management-Marktes in den vergangenen Jahren auf ein Bündel struktureller, nachfrageseitiger sowie angebotsseitiger Faktoren zurückzuführen ist.

THESE: Zunächst wird deutlich, dass marktseitige Hemmnisse nicht primär auf einen fehlenden Bedarf zurückzuführen sind, wenngleich 42% der Befragten angeben, dass Unternehmen keinen Bedarf an Interim Management sehen. Dieser Wert deutet vielmehr auf Wahrnehmungs- und Positionierungsdefizite hin als auf eine tatsächlich fehlende Relevanz der Dienstleistung.

Von größerer Bedeutung sind strukturelle Herausforderungen innerhalb der Branche selbst. So bewerten 53% der Befragten ungenutzte Vermarktungspotenziale seitens der Provider als zentrales Wachstumshemmnis. Dies weist darauf hin, dass vorhandene Leistungen und Kompetenzen nicht in ausreichendem Maße sichtbar gemacht oder zielgruppenspezifisch kommuniziert werden.

Ergänzend dazu sehen 47% der Teilnehmer die Branche als nach außen hin zu uneinheitlich und diffus positioniert. Diese mangelnde Klarheit in der Außendarstellung erschwert die Abgrenzung gegenüber anderen Beratungs- und Personaldienstleistungen und kann Unsicherheiten auf Kundenseite verstärken. Auch auf Ebene der einzelnen Interim Manager werden Defizite identifiziert: 37% der Befragten führen das begrenzte Marktwachstum auf eine unzureichend professionelle Selbstvermarktung der Interim Manager zurück. Dies unterstreicht die Bedeutung individueller Positionierung, klarer Kompetenzprofile sowie konsistenter Marktansprache.

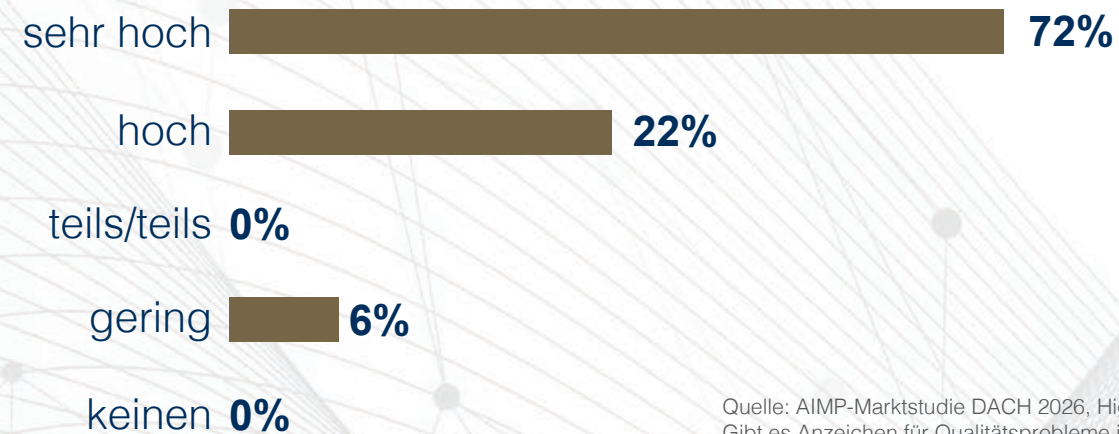
Qualität im Interim Geschäft

Rückschritte in den letzten Jahren? Was sind die Aufgaben für die Zukunft?

Die Befragungsergebnisse zeigen ein deutliches und nahezu konsensuales Meinungsbild hinsichtlich wahrgenommener Qualitätsdefizite in der Interim-Management-Branche. Insgesamt stimmen 94 % der Befragten der Aussage zu, dass entsprechende Defizite bei Providern, Interim Managern, Dienstleistern und Plattformen erkennbar sind, davon 72% mit voller Zustimmung.

Lediglich 6% widersprechen dieser Einschätzung teilweise, während ablehnende Positionen praktisch nicht vertreten sind. Dieses Ergebnis weist auf ein strukturelles Problem hin, das nicht auf einzelne Marktsegmente beschränkt ist, sondern die Branche in ihrer Breite betrifft.

In der Interim Branche gibt es Anzeichen für Qualitätsdefizite (unter Providern, Interim Managern, Dienstleistern und Plattformen)



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Highlight-Frage: Gibt es Anzeichen für Qualitätsprobleme in der Branche?, Angaben in Prozent, n=19 (Provider/Sozietäten)

Als zentrale Ursachen für diese Entwicklung lassen sich mehrere Faktoren identifizieren. Erstens führt die anhaltende Marktdynamik und die vergleichsweise niedrige Eintrittsbarriere dazu, dass zunehmend heterogene Anbieter mit unterschiedlichen Qualitätsstandards in den Markt eintreten. Insbesondere digitale Plattformmodelle und weniger regulierte Vermittlungsansätze begünstigen eine Fragmentierung des Marktes und erschweren die Sicherstellung einheitlicher Qualitätskriterien. Zweitens ist eine zunehmende Intransparenz hinsichtlich Qualifikationen, Projekterfahrungen und Erfolgsnachweisen von Interim Managern zu beobachten, was die Vergleichbarkeit von Angeboten reduziert. Drittens tragen Defizite in der professionellen Prozessführung – etwa bei Briefing, Matching, Begleitung und Qualitätssicherung von Mandaten – zu inkonsistenten Projektergebnissen bei.

Vor diesem Hintergrund kommt professionellen Providern und Sozietäten eine zentrale Ordnungs- und Qualitätsfunktion zu. Ihre Verantwortung liegt insbesondere in der Etablierung und konsequenten Anwendung verbindlicher Qualitätsstandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette des Interim Managements. Dazu zählen strukturierte Auswahl- und Validierungsprozesse für Interim Manager, transparente und nachvollziehbare Matching-Methodiken sowie eine kontinuierliche Begleitung und Evaluation laufender Mandate.



„Ein Interim Einsatz war erfolgreich, wenn das Unternehmen danach wirtschaftlich robust aufgestellt ist und sich die Unternehmenskultur positiv entwickelt hat.“

Susanne Möcks-Carone, Managerin of the Year 2026 (AIMP)

„Für mich ist Qualität im Interim Management Grundbedingung. Sie führt zu hoher Effektivität, wirkt beispielgebend ins Unternehmen und sichert nachhaltige Ergebnisse.“

Dr. Wendelin Müller, Manager of the Year 2026 (AIMP)



INTERIM

Interim Manager Perspektiven

Ein vielschichtiges Geschäftsjahr 2026

Für die AIMP-Marktstudie 2026 haben wir die Einschätzungen von 664 Interim Manager aus der Region DACH eingeholt. Wir wollten ihre Perspektive auf das aktuelle Marktgeschehen im DACH-Raum einbeziehen.

Bei den befragten Interim Managern handelt es überwiegend um gestandene Führungskräfte in der Altersgruppe 50-69 Jahre (88%), mit einem hohen Männer-Anteil von 87%. 86% haben ihren Wohnsitz in Deutschland, 7% in Österreich, 3% in der Schweiz und 4% außerhalb DACH.

Die Ergebnisse zeigen wie im letzten Jahr ein sehr uneinheitliches Bild.

Einige Interim Manager waren auch im Jahr 2025 vollständig ausgelastet, während andere weiterhin mit einer verhaltenen bzw. rückläufigen Nachfrage konfrontiert waren. Diese heterogene Marktsituation spiegelt sich in den Erwartungen für 2026 wider.

Ein signifikanter Teil der Interim Manager (rund 50%) rechnet mit einer Belebung des Marktes im Verlauf des Jahres 2026, vielfach mit einem Schwerpunkt auf die zweite Jahreshälfte, und plant im Durchschnitt mit einer steigenden persönlichen Auslastung im Vergleich zu 2025. Gleichzeitig bewerten etwa 20% der Interim Manager die Marktentwicklung für 2026 weiterhin zurückhaltend bis kritisch.

Insgesamt zeigen die unabhängig voneinander erhobenen Daten eine weitgehende Übereinstimmung mit den Einschätzungen der Interim Provider. Dies ist insofern bemerkenswert, als ein systematischer Abgleich der jeweiligen Marktperspektiven erneut bestätigt werden konnte.

Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Alter und Geschlecht, Angaben in Prozent, n=663 (Interim Manager)

Älter als 70 Jahre ■ 3%

60 - 69 Jahre ■ 44%

50 - 59 Jahre ■ 44%

40 - 49 Jahre ■ 8%

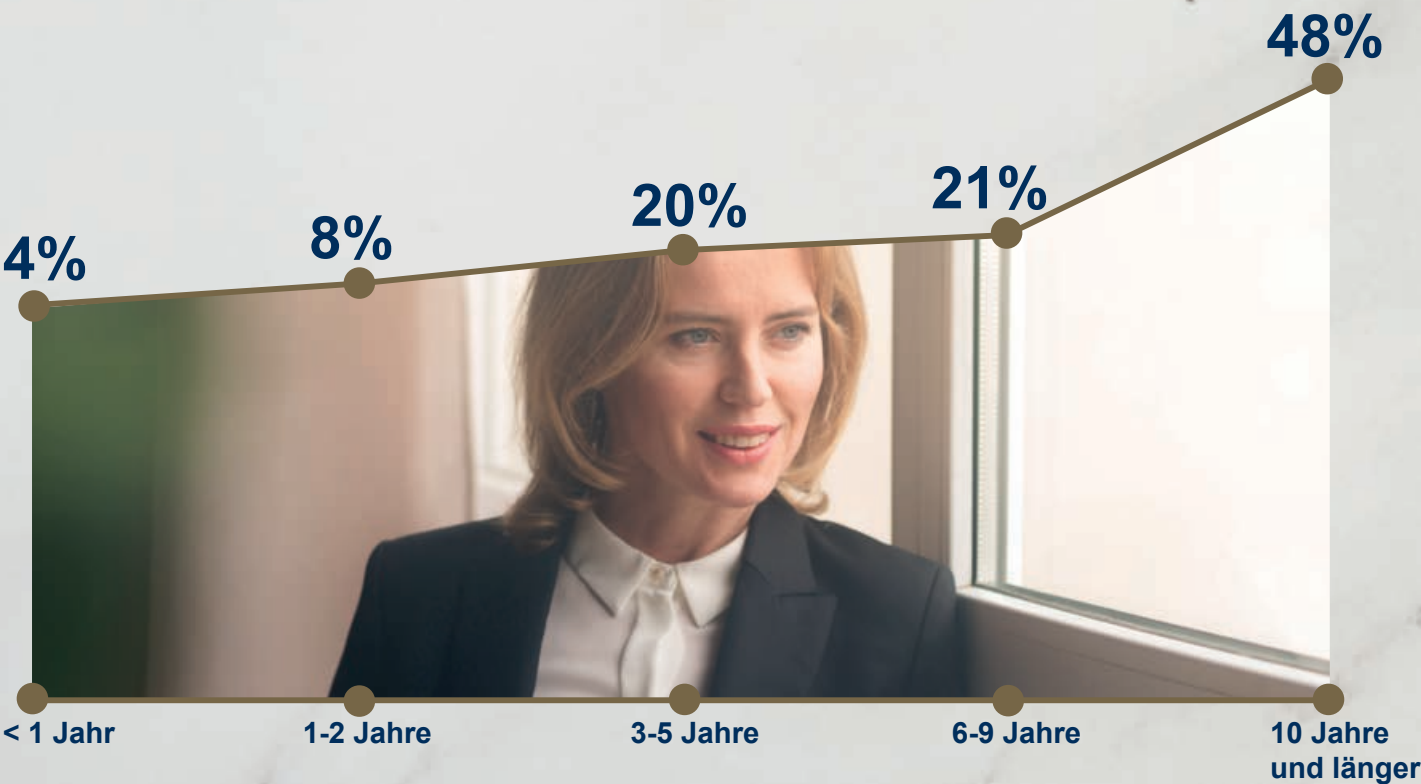
31 - 39 Jahre ■ 2%

87%
Männer

13%
Frauen



Wie lange sind Sie als selbständiger Interim Manager tätig?



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Tätigkeitsdauer, Angaben in Prozent, n=664 (Interim Manager)

Führungskräfte in Selbständigkeit

Interim Management ist nichts „for in between“

Die in der vorliegenden Studie befragten 664 Interim Manager sind nicht repräsentativ für den Gesamtmarkt, geben aber einen realistischen Einblick.

Die meisten Interim Manager haben in der Selbständigkeit 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 48% mehr als 10 Jahre, 21% länger als 6 Jahre und 20% seit 3-5 Jahren in Selbständigkeit tätig.

Der Mittelwert der von den Interim Managern in Rechnung gestellten Tagessätze (netto, ohne Reisekosten, ohne Provider-Marge) lag über alle

Management-Levels, Projektarten, Funktionen und Branchen bei 1.307 EUR. 35% der befragten Interim Manager positionieren sich in der Tagessatz-Kategorie von 1.000-1.249 EUR, je rund 20% in den Tagessatz-Kategorien 1.250-1.499 EUR oder 1.500-1.999 EUR.

In der Auslastung gehen die Angaben weit auseinander. Rund ¼ der Interim Manager hat in 2025 weniger als 100 Tage fakturieren können. Dahingegen waren 30% in Vollausslastung mit 200+ in Rechnung gestellten Tagen. Dieser Anteil der hochausgelasteten Interim Manager war um 2% höher als in 2024.

Der Mittelwert liegt bei 145 fakturierten Beratungstagen.

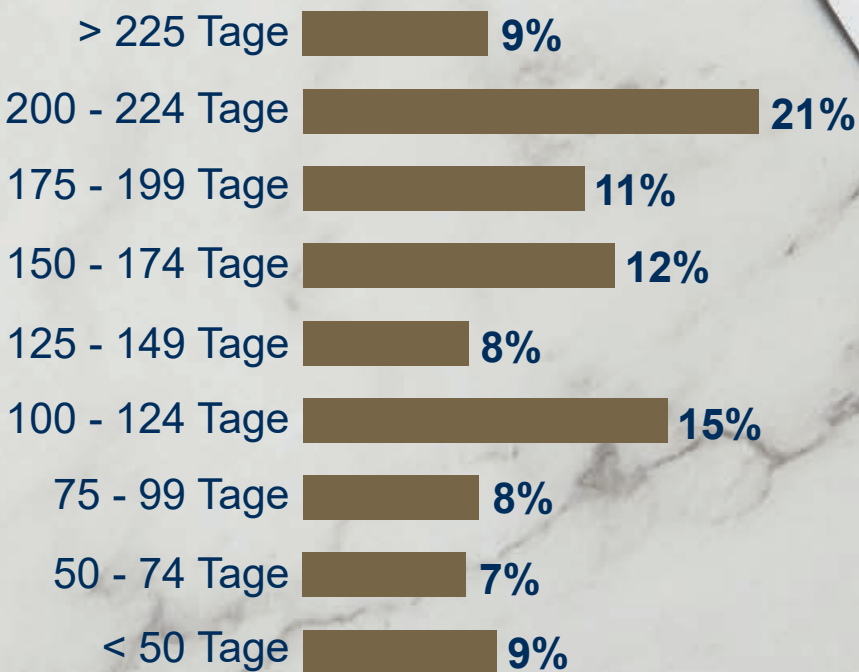
Wie verlief Ihr Geschäftsjahr 2025?

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



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Durchschnittliche Tagessätze, Angaben in Prozent, n=544 (Interim Manager)

Anzahl der von Ihnen fakturierten Tage (volle Tage)



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Fakturierte Tage, Angaben in Prozent, n=582 (Interim Manager)

2025 - what a year

29% besser, 31% konstant, 40% schlechter

Für die Studie wurden die Interim Manager um Vergleich von 2024 zu 2025 gebeten. Die Ergebnisse zeigen, für 29% war der individuelle Umsatz in 2025 stark steigend/steigend.

Im Vergleich dazu gaben 15% einen leicht sinkenden und 25% einen stark sinkenden Umsatz an. Für rund 1/3 der Interim Manager blieb der Umsatz in 2025 im Vergleich zu 2024 konstant.

Das Geschäftsjahr 2025 ist weiterhin durch eine ausgeprägte Heterogenität gekennzeichnet. Zentraler Treiber dafür ist der hohe Spread in der individuellen Auslastung. 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 zu geringe Auslastungsgrade über einen längeren Zeitraum eine ökonomische Herausforderung.

Multipliziert man die angegebenen Mittelwerte (Tagessatz = 1.307 EUR x Auslastung = 145 Tage) so ergibt sich daraus ein durchschnittlicher Netto-Jahresumsatz von 189.515 € in 2025.

30%
der IM waren mehr als
200 Tage ausgelastet
2024
waren es noch **28%**

189.515 €
Umsatz

Durchschnitt in 2025
(netto, ohne Reisekosten,
ab 75+ fakturierte Tage)

Welche Projektarten standen bei Ihnen 2025 im Vordergrund

38%
Beratung

43%
Projekt-Vakanz

38%
Change
Management

38%
Restrukturierung

35%
Klassische
Projektarbeit

14%
Geschäftsaufbau

14%
Coaching

Sehr vielfältige Einsatzmöglichkeiten

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

Die aktuelle Marktstudie verdeutlicht die breite Vielfalt der Einsatzfelder von Interim Managern. Diese reichen von der Leitung strategisch relevanter Projekte, von Restrukturierung und Change Management, über die temporären Überbrückung kritischer Vakanzen, bis zur Übernahme beratungsnaher Funktionen. Die Bandbreite unterstreicht die Flexibilität von Interim Managern in unterschiedlichen Rollen und Projekttypen. Unternehmen nutzen gezielt die Möglichkeit, spezifisches Fach- und Führungs-Know-How sowie ausgeprägte Umsetzungskompetenz bedarfsorientiert und zeitlich befristet zu integrieren. In einigen Fällen stellen Interim Manager dabei eine komplementäre Ergänzung oder auch eine Alternative zu klassischen Beratungsgesellschaften dar, insbesondere wenn operative Umsetzungserfahrung und unmittelbare Führungskompetenz gefordert sind.

Demgegenüber nimmt der Bereich Coaching eine nachgeordnete Rolle ein. Dass Interim Manager im Rahmen eines Interim Mandates auch Coaching-ähnliche Funktionen wahrnehmen kann ein begleitender Effekt sein. Vergleichbares gilt für den Geschäftsaufbau: Interim Manager sind nur selten in Start-ups tätig, da ihr Wirkungsbeitrag typischerweise eine gewisse organisationale Größenordnung voraussetzt, um ihre Führungs- und Umsetzungskompetenz voll entfalten zu können.

Die meisten Werte sind sehr nah dran an den Vorjahreswerten. Einzige Ausnahmen: der Bereich Restrukturierung und Vakanzen. Diese Bereiche sind in 2025 moderat gewachsen.



Interim Manager sind die
Schweizer Messer
unter den Führungskräften

Interim Management Provider als Vertriebskanal

Unterschiedliche Kooperationsmodelle

Im Rahmen der Marktstudie 2026 wurde der Anteil der Projekte analysiert, den Interim Manager im Verlauf ihrer bisherigen Selbstständigkeit gemeinsam mit Providern realisiert haben. Die Ergebnisse zeigen eine breite Streuung. Im Interim Markt haben sich unterschiedliche Kooperationsmodelle etabliert.

Ein Anteil von 16% der Befragten gibt an, bislang keine Projekte gemeinsam mit Providern umgesetzt zu haben. Weitere 17% berichten von einem geringen Provider-Anteil zwischen 1%-24% ihrer Projekte.

Daneben wird ein vergleichsweise hoher Integrationsgrad von Providern sichtbar: 24% geben an, dass der Provider-Anteil zwischen 50%-74 % liegt. 19% der Befragten setzen in 75%-94% ihrer Projekte auf die Zusammenarbeit mit Providern. Weitere 15 % geben an, nahezu alle Projekte (95%-100%) gemeinsam mit Providern zu realisieren.

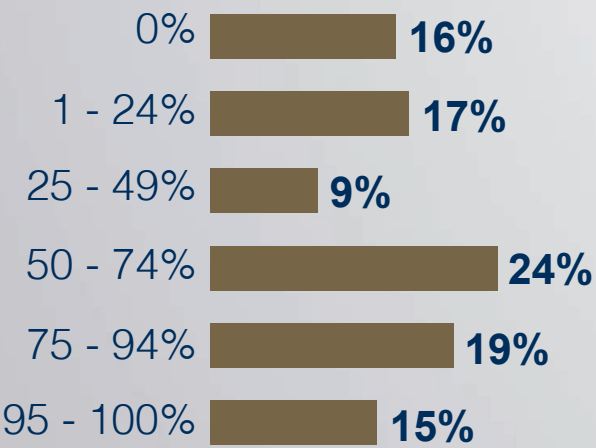
Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass sowohl providerunabhängige Geschäftsmodelle als auch stark providergetriebene Projektakquisen parallel existieren. Die Zusammenarbeit mit Providern stellt damit für einen signifikanten Teil der Interim Manager einen zentralen Bestandteil ihrer Marktbearbeitung dar.

Klasse statt Masse. Interim Manager konzentrieren sich auf wesentliche Partner-Provider, anstatt sehr breit zu streuen und auf Masse zu setzen. 47% sind Mitglied in 1-9 Provider-Pools. Weitere 22% halten enge Kontakte zu 10-14 Providern bzw. 21% zu 15-29 Providern. Die Erfahrung zeigt, je enger der persönliche Bezug zu den Providern, desto höher die Vermittlungswahrscheinlichkeit.



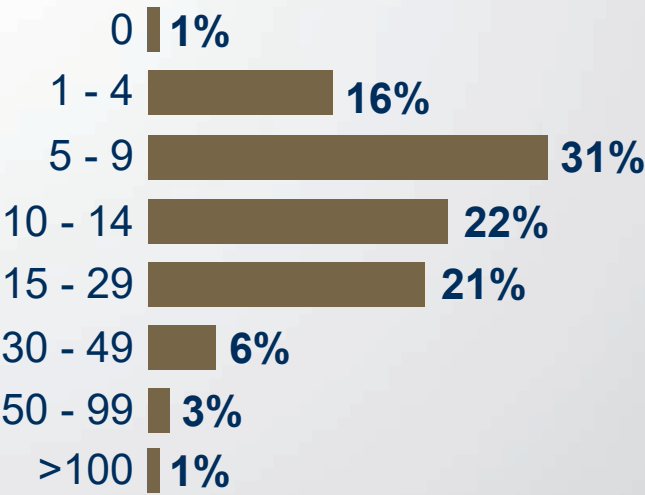
Wie hoch ist der Anteil der Projekte, die Sie „in Ihrer bisherigen Selbstständigkeit“ zusammen mit einem Provider realisiert haben?

Gesamtanzahl Ihrer Projekte



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Projektanteil über Interim Provider, Angaben in Prozent, n=653 (Interim Manager)

Bei wie vielen Providern sind Sie gelistet?



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Anzahl Poolmitgliedschaften bei Providern, Angaben in Prozent, n=641 (Interim Manager)

Haben Sie 2025 ein Projekt mit einem Interim Provider umgesetzt?



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Projekt mit Provider in 2025?, Angaben in Prozent, n=663 (Interim Manager)

Zufriedenheit mit den Providern

Zufriedenheit mit den Providern

Die Ergebnisse zur generellen Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit Interim Providern zeigen im Jahr 2025 erneut ein überwiegend positives Stimmungsbild. Der Anteil der Befragten, die die Zusammenarbeit als positiv/sehr positiv bewerten, liegt bei 77%. Eine große Mehrheit schätzt wie im Vorjahrjahr (2025 waren es 78% Zufriedenheit) die Zusammenarbeit mit Interim Providern. Der Anteil negativer Bewertungen liegt bei 8% (6% Vorjahr).

In der differenzierten Betrachtung zeigen sich aber auch Verbesserungspotenziale im Detail. So geben lediglich 64% der Befragten an, mit der Qualität der eingehenden Anfragen zufrieden bzw. sehr zufrieden zu sein. Noch etwas niedriger fällt die Bewertung der Transparenz im Anfrageprozess aus: Hier äußern sich nur 61% der Interim Manager positiv. Diese Werte liegen zwar weiterhin auf einem mehrheitlich positiven Niveau, machen jedoch zugleich deutlich, dass aus Sicht der Interim Manager in beiden Bereichen Optimierungspotenzial besteht

Stabil positiv werden die Kategorien Partnerschaftlichkeit (72% positiv/sehr positiv) und Kommunikation (74% positiv/sehr positiv) beurteilt.

Wenn Sie 2025 ein Projekt mit einem Interim Provider umgesetzt haben, wie zufrieden waren Sie mit der Zusammenarbeit?



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Generelle Zufriedenheit mit Providern, Angaben in Prozent, n=394 (Interim Manager)

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



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Wichtigste Punkte der Zusammenarbeit, 5 Stichpunkte, Clusterung der Antworten, Angaben in Prozent, n=622 (Interim Manager)

Zufriedenheit mit den Providern In Summe gute Werte

Die Ergebnisse der Marktstudie 2026 verdeutlichen ein interessantes Prioritätenprofil hinsichtlich der Erwartungen von Interim Managern an die Zusammenarbeit mit Interim Providern.

An erster Stelle stehen dabei weiche, vertrauensbasierte Faktoren: Transparenz, Offenheit und Ehrlichkeit werden von 47% der Befragten als zentrale Kriterien genannt. Nahezu gleichrangig folgen Kommunikation, Feedback und Erreichbarkeit mit 46 %, was die hohe Relevanz eines kontinuierlichen und verlässlichen Austauschs unterstreicht.

Ebenfalls von großer Bedeutung ist die Zusammenarbeit auf Augenhöhe: Aspekte wie Fairness, Partnerschaftlichkeit und gegenseitiger Respekt werden von 33 % der Interim Manager hervorgehoben.

Darüber hinaus spielt der Zugang zum Markt eine wesentliche Rolle: 28% der Befragten nennen Netzwerk, Marktzugang und Unterstützung in der Akquise als wichtige Mehrwerte der Provider.

Welche Kriterien für eine Beauftragung am wichtigsten?

Stimme voll und ganz zu / stimme zu

95%

Umsetzungs- & Führungsstärke

92%

Integrität und Commitment

93%

Fachliches Know-How

93%

Erfahrung mit ähnlichen Projekten

88%

Flexibilität

78%

Change Management Erfahrung

72%

Methodenstärke

54%

Benzug zur eigenen Branche

19%

Erfahrung mit KI

15%

Einbringung von Kontakten

Was wollen die Kunden?

Die wichtigsten Eigenschaften und Kompetenzen eines Interim Managers

Die Einschätzungen der Interim Manager zu den aus Kundensicht wichtigsten Beauftragungskriterien zeigen ein Kompetenzprofil, das insbesondere durch Führungsstärke, Umsetzungskompetenz und persönliche Verlässlichkeit geprägt ist.

An erster Stelle steht die Umsetzungs- und Führungsstärke, die von 70% der Befragten als „sehr wichtig“ und von weiteren 25% als „wichtig“ bewertet wird. Ebenfalls von zentraler Bedeutung sind Integrität und Commitment: 63% stufen dieses als „sehr wichtig“ ein, weitere 29% als „wichtig“. Dies unterstreicht die hohe Relevanz persönlicher Verlässlichkeit und Verantwortungsübernahme aus Sicht der Auftraggeber.

Die Erfahrung mit vergleichbaren Projekten (54% „sehr wichtig“, 39% „wichtig“) sowie das fachliche Know-how (49% „sehr wichtig“, 44% „wichtig“) bilden eine weitere tragende Säule im Anforderungsprofil. Ergänzend dazu wird auch ein hohes Maß an Flexibilität erwartet, das von 47% der Befragten als „sehr wichtig“ und von 41% als „wichtig“ eingeschätzt wird.

Methodische Kompetenzen (23% „sehr wichtig“, 49% „wichtig“) sowie Change-Management-Erfahrung (35% „sehr wichtig“, 43% „wichtig“) werden ebenfalls als relevante Kriterien wahrgenommen, jedoch mit etwas geringerer Priorität im Vergleich zu den zuvor genannten Faktoren.

Ein Branchenbezug wird differenziert bewertet: 15% sehen diesen als „sehr wichtig“, 39% als „wichtig“. Demgegenüber spielt die Einbringung eigener Kontakte eine untergeordnete Rolle (3% „sehr wichtig“, 12% „wichtig“).

Neue Kompetenzfelder wie Erfahrung im Umgang mit Künstlicher Intelligenz werden bislang nur vereinzelt als entscheidungsrelevant wahrgenommen (2% „sehr wichtig“, 17% „wichtig“), was auf eine derzeit noch nachgelagerte Bedeutung in der Beauftragungspraxis hindeutet.

Insgesamt zeigt sich, dass Unternehmen aus Sicht der Interim Manager vor allem auf unmittelbar wirksame Führung, belastbare Erfahrung sowie persönliche Integrität und Flexibilität Wert legen, während spezialisierte Zusatzkompetenzen eine ergänzende Rolle spielen.

Der Impact ist entscheidend

Was sind die Ziele der Kunden Kriterien pro / contra Beauftragung

Aus Sicht der Interim Manager: was sind für Kunden die entscheidungsrelevanten Kriterien bei der Abwägung für oder gegen die Beauftragung eines Interim Managers bzw. Projekts?

Eine zentrale Rolle spielt der langfristige Impact eines Projektes: 36% der Befragten bewerten diesen als „sehr wichtig“ und weitere 44% als „wichtig“. Damit ist die nachhaltige Wirksamkeit eines Mandats das insgesamt bedeutendste Entscheidungskriterium.

Ebenfalls von hoher Relevanz sind die Referenzen des Interim Managers. 34% stufen diese als „sehr wichtig“ ein, 44% als „wichtig“, was die große Bedeutung nachweisbarer Erfolgsbilanz und Vertrauensbildung unterstreicht.

Der Tagessatz bzw. Preis wird als entscheidungsrelevant betrachtet, jedoch differenziert gewichtet: 29% bewerten diesen als „sehr wichtig“, während 49% ihn als „wichtig“ einstufen. Ähnlich verhält es sich mit dem Return on Interim Management (RoIM): 23% sehen diesen als „sehr wichtig“ und 37% als „wichtig“. Dies deutet darauf hin, dass wirtschaftliche Aspekte eine wesentliche Rolle spielen und im Kontext von Nutzen und Wirkung bewertet werden.

Weitere Kriterien bewegen sich im mittleren Relevanzbereich. Die Reputation des Providers wird von 10% als „sehr wichtig“ und von 41% als „wichtig“ eingeschätzt. Unternehmenspolitische Aspekte erreichen 11% „sehr wichtig“ und 38% „wichtig“, was ihre situative, aber nicht dominante Bedeutung widerspiegelt.

In der Gesamtschau zeigt sich, dass Unternehmen ihre Entscheidung primär an der erwarteten nachhaltigen Wirkung eines Projektes sowie an der nachweisbaren Qualifikation und Erfolgsbilanz des eingesetzten Interim Managers ausrichten. Kosten- und Effizienzüberlegungen sind dabei wichtige, jedoch nicht allein ausschlaggebende Faktoren, sondern werden im Kontext des erwarteten Mehrwerts bewertet.



„Für unsere Kunden zählt vor allem eines: Interim Manager müssen nicht nur Konzepte liefern, sondern mit Führungsstärke umsetzen und einen nachhaltigen Impact im Unternehmen verankern.“

Bodo Blanke, Vorsitzender AIMP

Pro/Contra bei der Entscheidung eines Projektes

Stimme voll und ganz zu / stimme zu

80%

Langfristiger Impact eines Projektes

78%

Tagessatz/
Preis

78%

Referenzen des
Interim Managers

60%

RoIM des
Projektes

51%

Reputation des
Providers

49%

Unternehmens-
politik

Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Welche Kriterien sind für Kunden am wichtigsten, um eine Entscheidung pro/ contra Projekt zu treffen?, Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich, n=650 (Interim Manager)

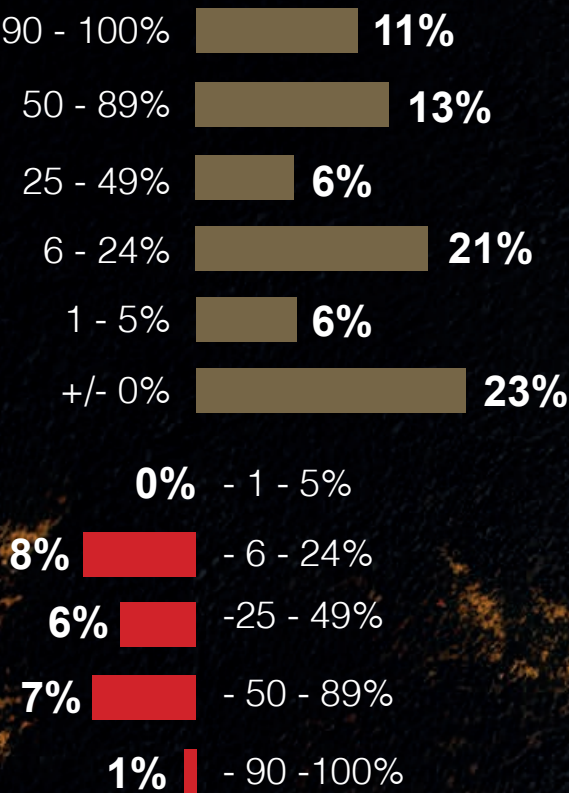
Die Aussichten: Heiter bis wolkig

Die Aussichten für das laufende Geschäftsjahr 2026

Die Markterwartungen der Interim Manager für das laufende Jahr 2026 sind überwiegend optimistisch. 55% gehen von einem zum Teil starken Marktwachstum aus. 23% sehen eine konstante +/-0 Entwicklung. 22% rechnen mit einem Marktrückgang.

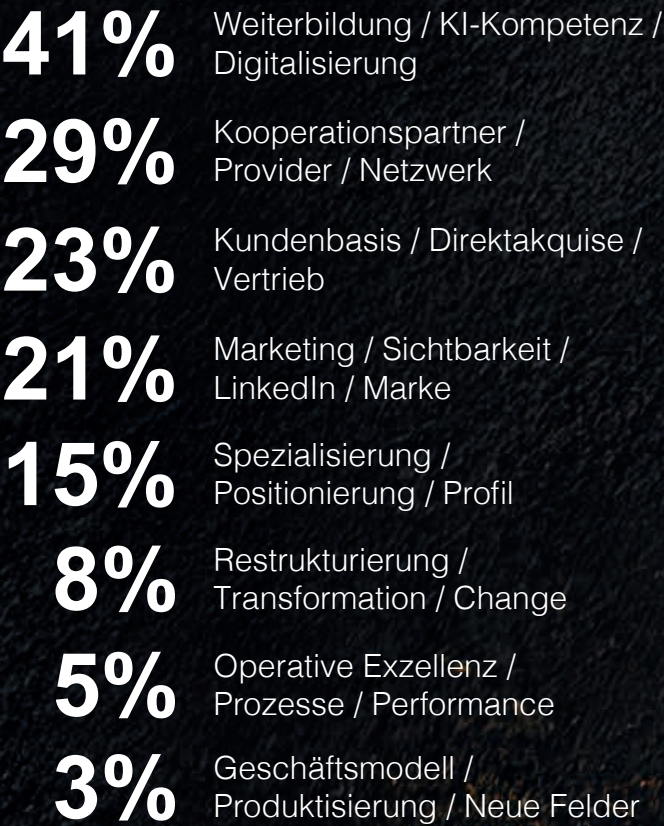
In der Gesamtschau überwiegen damit die positiven Erwartungen, wobei insbesondere moderate Wachstumsprognosen dominieren. Gleichzeitig zeigt der vergleichsweise hohe Anteil neutraler sowie negativer Einschätzungen, dass weiterhin Unsicherheit im Markt besteht und die zukünftige Entwicklung aus Sicht vieler Interim Manager schwer prognostizierbar bleibt.

Wie ist Ihre Markterwartung für 2026?



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Markterwartung für 2026, Angaben in Prozent, n=654 (Interim Manager)

An welchen strategischen Themen werden Sie als Interim Manager in 2026/2027 arbeiten?



Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, eigene strategische Themen für 2026, Stichworte, Clusterung, Angaben in Prozent, n=611 (Interim Manager)

Wachstumsbranchen für 2026 und 2027

Industrie, Defense, IT, Bau, Automotive, Energie

Die Einschätzungen der Interim Manager zu den Branchen mit dem größten Wachstumspotenzial für die Jahre 2026-27 zeigen mehrere Industrieschwerpunkte.

An der Spitze steht der Bereich Maschinen- und Anlagenbau bzw. Industrie, der von 31% der Befragten als wachstumsstärkstes Segment genannt wird. Dies unterstreicht die anhaltende Transformationsdynamik in klassischen Industrien, insbesondere im Kontext von Internationalisierung, Effizienzsteigerung und technologischer Erneuerung.

Ebenfalls mit hoher Relevanz folgen die Sektoren Defense, Rüstung und Aerospace (26%) sowie IT, Digitalisierung, KI und Software (25%). Während im Verteidigungsumfeld geopolitische Entwicklungen und steigende Investitionen als Treiber wirken, bleibt der IT- und Digitalisierungsbereich ein zentraler Wachstumsmotor, insbesondere durch die fortschreitende digitale Transformation und den zunehmenden Einsatz von Künstlicher Intelligenz.

Quelle: AIMP-Marktstudie DACH 2026, Branchen mit größtem Wachstumspotenzial für 2026-27, Mehrfachnennungen möglich, Angaben in Prozent, n=599 (Interim Manager)

31%
Maschinen-/Anlagenbau / Industrie

25%
IT / Digitalisierung / KI / Software

20%
Automotive / Mobilität

10%
Healthcare / Pharma / MedTech

8%
Restrukturierung / Sanierung / Krise

7%
Handel / Konsumgüter / FMCG / Retail

26%
Defense / Rüstung / Aerospace

22%
Bau / Immobilien / Real Estate

12%
Energie / Infrastruktur / Utilities





AIMP

The new AIMP

Association of Interim Management Professionals

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. Seither sind einige Mitglieder dazugekommen. Dieses Wachstum setzen wir in 2026 weiter fort.

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
65189 Wiesbaden

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