

DIE GEWINNUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN IM 21. JAHRHUNDERT

Erfolgreiche
Rekrutierungsmethoden

Eine Umfrage unter 1.200 europäischen Führungskräften



„ Meistens ist es bei höheren Positionen besser, jemanden von außen in die Firma zu bringen, wodurch auch andere Verfahren und neues Know-how in das Unternehmen einfließen.“

Aktuelle Trends bei Rekrutierungsmethoden ...

Die Empfehlung von Mitarbeitern und die Personalberatung gehören zu den zwei effektivsten Methoden bei der Rekrutierung von Führungskräften. Insbesondere die Investition in professionelle Personalberater kann zielgerichtet zum Erfolg führen, fasst ein Teilnehmer beispielhaft für viele andere zusammen: „Meistens ist es bei höheren Positionen besser, jemanden von außen einzustellen, weil dadurch auch andere Verfahren und neues Know-how in das Unternehmen kommen.“ Interne Förderungen sind oft nur dann erfolgreich, wenn ein Unternehmen ein überzeugendes Führungskräfteentwicklungsprogramm anbietet. „Die interne Rekrutierung ist dann gut, wenn ein Unternehmen eine gute Personalentwicklung hat, ansonsten werden Mitarbeiter in Positionen gehievt werden, die dafür noch nicht bereit sind.“

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN: 1.200 ANTWORTEN ZU REKRUTIERUNGSMETHODEN

Wie werden die unterschiedlichen Methoden zur Rekrutierung gewertet? Wie schneiden Jobbörsen, Anzeigenschaltungen und Personalberatungen ab? Gibt es gravierende Unterschiede nach Branche und Größe des Unternehmens? Und sind die Sichtweisen auf die verschiedensten Herangehensweisen abhängig von der Position des Unternehmens? Antworten auf alle Fragen gibt dieser Report.

DIE ERGEBNISSE ...

die Empfehlung von Mitarbeitern und die Personalberatung werden als effektivste Methode eingestuft. Erfahren Sie mehr zum Thema Methoden bei der Rekrutierung von Führungskräften auf den folgenden Seiten.



AUS DER PRAXIS: INTERNE VERSUS EXTERNE REKRUTIERUNG IM KOMMENTAR

Außerdem fragten wir die Teilnehmer der Umfrage, ob bzw. wie sich das Verhältnis zwischen der externen Rekrutierung und der internen Beförderung verändert hat. Ihre Kommentare gaben etwas mehr Einblick in die Praxis hinter den Zahlen. Der Konsens ist, dass sowohl die Anwerbung als auch die interne Beförderung ihre Berechtigung haben, und dass Unternehmen beides erfolgreich durchführen müssen. Sie müssen beide Herausforderungen bewältigen können, um erfolgreich zu sein:

- „Alle Wege, um mit potenziellen, hoch qualifizierten Managern in Verbindung zu treten, müssen ausgenutzt werden. Interne Wege müssen immer im Vergleich zu vielen anderen externen Quellen geprüft werden.“
- „Man sollte immer intern befördern, da dies weniger Risiko bzw. mehr Erfolg bringt, es sein denn, die Business-Landschaft hat sich verändert und erfordert eine neue Strategie und somit neue Mitarbeiter.“
- „Unternehmen brauchen regelmäßig Impulse von herausragenden Talenten von außen. Dies gibt dem Unternehmen ‚frischen Wind‘ und es kann sich selbst und seine gewohnten Wege immer wieder kritisch überprüfen.“
- „Beides [Rekrutierung und Bindung] wird in Erwägung gezogen. Meistens ist es bei höheren Positionen besser, jemanden von außen in die Firma zu bringen, wodurch auch andere Verfahren und neues Know-how in das Unternehmen einfließen.“
- „Was mich betrifft, bleibt die Frage ‚intern‘ gegenüber ‚extern‘ offen. Bei der internen Beförderung besteht die Herausforderung immer darin, den Respekt der Menschen, denen man vorgesetzt ist, zu gewinnen.“
- „Ein Unternehmen muss beides tun. Um einen Vergleich aus der Sportwelt zu verwenden: Die meisten erfolgreichen Teams machen Nachwuchsarbeit und setzen auch auf Transferspieler.“
- „In der Krise halte ich es für wichtig, eine externe Rekrutierung vorzunehmen, um Kandidaten mit der meisten Erfahrung – ältere Kandidaten – zu gewinnen. Interne Beförderungen ermöglichen nichts Neues.“
- „[Ich] tendiere mehr in Richtung interner Beförderung. Ich glaube, daran sollten sich die meisten Unternehmen halten. Es zeigt den Mitarbeitern nämlich auch, dass Leistung anerkannt wird.“
- „Je nach Art des Unternehmens braucht es ein Gleichgewicht. Wir wachsen weltweit um 40%, und das Jahr für Jahr. Die interne Beförderung war großartig, als wir noch ein junges Unternehmen in Großbritannien waren. Bis wir uns weltweit etabliert haben, brauchen wir jedoch mehr internationale Erfahrung durch neue Führungskräfte – und die können wir nicht immer intern entwickeln.“
- „[Ich] weiß nicht, ob sich das wirklich ändert. Wir befördern immer eigene Leute, sofern das Talent vorhanden ist; – wenn nicht, suchen wir außerhalb des Unternehmens.“
- „Das hängt von der Entwicklungsstufe eines Unternehmens ab. Wenn das Talent intern nicht vorhanden ist, um die Aufgabe zu bewältigen, bleibt nur die Option, außerhalb des Unternehmens zu suchen. Dies kann aber bedeuten, dass das Unternehmen es versäumt hat, sich auf die zu erwartenden Veränderungen einzustellen. Die Suche nach einem neuen Talent außerhalb des Unternehmens ist dann oft nur eine Notlösung.“
- „Man muss das Potenzial der internen und loyalen Mitarbeiter bewerten und ihnen Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten zu entwickeln, geben. Neben der Kontinuität ist es aber auch wichtig, neue Mitarbeiter mit einem großen Erfahrungsschatz einzustellen. Das bringt frischen Wind in das Unternehmen.“

INTERN HEUTE EHER „SCHWÄCHER AUF DER BRUST“

Immer wieder wurde betont, dass die interne Förderung nur dann möglich ist, wenn das Unternehmen überzeugende Entwicklungspläne anbietet. Leider sind solche Programme zu oft dem Sparzwang zum Opfer gefallen – wodurch der interne Talent-Pool weniger geeignete Kandidaten hervorbringt:

- „Da die Unternehmen schlanker geworden sind, gibt es weniger Auswahl bei den internen Mitarbeitern und die Entwicklung der Mitarbeiter gerät ins Hintertreffen.“
- „In dieser Phase geben die Firmen auf. Sie rekrutieren externe Mitarbeiter nur aus Kontingenzgründen. Derzeit investieren die Unternehmen nicht in Talente.“
- „Unternehmen, die bei der internen Aus- und Weiterbildung sparen, müssen auf die externe Rekrutierung von Führungskräften zurückgreifen und dafür mit einem Verlust von Effizienz und Profitabilität bezahlen.“
- „Der Mangel an Ausbildung, Mentoring und Nachfolgeplanung hat die Karriereleiter zerstört. Das wirtschaftliche Klima zwingt zum Sparen und alles, was nicht zum Kerngeschäft gehört, leidet darunter.“
- „Externe Rekrutierung kostet etwas, bringt aber auch mehr wertvolle Möglichkeiten. Die interne Rekrutierung ist dann gut, wenn ein Unternehmen eine gute Managementschule (Einführung, Nachfolgeplanung) pflegt, ansonsten müssen Leute in Positionen gehievt werden, die dafür noch nicht bereit sind.“
- „[Es] hängt vom Unternehmen ab: Einige Unternehmen verfügen über Entwicklungskapazitäten für Talente, einige andere sehen sich einfach auf dem Markt um, wenn die Notwendigkeit entsteht.“
- „Aufgrund der Rezession stehen weniger interne Mitarbeiter mit den entsprechenden Fähigkeiten zur Verfügung. Die Besten sind weg, weil sie zu teuer waren und sie wurden nicht auf vergleichbarem Niveau (reduziertes Gehalt und Qualität) ersetzt.“
- „Die Nachfolgeplanung wird immer schwieriger, da die Talente auf allen Ebenen in Bewegung sind. Externe Rekrutierung ist für die kulturelle Innovation und Verbesserung gut.“

Rekrutierungsmethoden

1.200 Führungskräfte in ganz Europa wurden gebeten, die Wirksamkeit von den verschiedenen Instrumente und Methoden, die in ihren Unternehmen zur Rekrutierung von Führungskräften genutzt werden, anzugeben. Dazu gehören u. a. die Ausschreibung auf Jobbörsen, Stellenausschreibungen auf der eigenen Webseite, Social Media Portale wie LinkedIn und Xing, Empfehlungen von Mitarbeitern oder Personalberater. Die professionelle Personalberatung und die interne Empfehlung werden als erfolgversprechende Maßnahmen bewertet. Nur 7 % der Befragten gaben an, dass sie Empfehlungen von Mitarbeitern keine Bedeutung schenken, um Positionen mit internen Kandidaten zu besetzen.

AM EFFEKTIVSTEN: PERSONALBERATUNGEN UND MITARBEITEREMPFEHLUNGEN

In Bezug auf die Effizienz stuften die Befragten Personalberatungen für Führungskräfte sowie Empfehlungen von Mitarbeitern als effektivste Methode ein, um Führungskräfte und leitende Angestellte zu rekrutieren. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass Personalberatungen – entweder „auf Auftragsbasis“ oder „auf Erfolgsbasis“ – „effektiv“ oder „sehr effektiv“ bei der Vermittlung neuer Mitarbeiter sind.

WENIGER EFFEKTIV: JOBBÖRSEN, AUSSCHREIBUNGEN, ANZEIGEN ETC.

Im Gegensatz dazu wurden Jobbörsen, Stellenausschreibungen auf der eigenen Website, Anzeigen in Printmedien, Konferenzen oder Lebenslauf-Datenbanken im Internet als „nicht effektiv“ oder „nicht sehr effektiv“ eingestuft.

Bewertung der Effektivität der Tools und Methoden für die Rekrutierung

	Nicht effektiv	Nicht sehr effektiv	Effektiv	Sehr effektiv	Wird nicht angewandt
Ausschreibung in Jobbörse	13%	31%	29%	7%	22%
Stellenausschreibung auf eigener Website des Unternehmens	14%	34%	27%	8%	17%
Social Media (LinkedIn, Twitter, Facebook, Xing)	10%	27%	28%	11%	23%
Personalberatung auf Auftragsbasis	4%	14%	40%	27%	13%
Personalberatung auf Erfolgsbasis (nicht auf Auftragsbasis)	6%	21%	37%	15%	18%
Empfehlungen von Mitarbeitern	4%	23%	38%	26%	7%
Print-Anzeigen in Zeitungen oder Fachzeitschriften	14%	31%	25%	6%	22%
Teilnahme an Konferenzen, Veranstaltungen und Messen	16%	33%	21%	6%	22%
Lebenslauf-Datenbanken im Internet (außer LinkedIn und anderen Social Media)	9%	32%	24%	8%	25%

Effektivität der Methoden und Tools zur Rekrutierung

	Effektiv/Sehr effektiv	Nicht/Nicht sehr effektiv
Ausschreibung in Jobbörse	35%	43%
Stellenausschreibung auf der eigenen Website des Unternehmens	34%	48%
Social Media (LinkedIn, Twitter, Facebook, Xing)	38%	37%
Personalberatung auf Auftragsbasis	67%	18%
Personalberatung auf Erfolgsbasis (nicht auf Auftragsbasis)	52%	26%
Empfehlungen von Mitarbeitern	63%	28%
Print-Anzeigen in Zeitungen oder Fachzeitschriften	31%	45%
Teilnahme an Konferenzen, Veranstaltungen und Messen	27%	49%
Lebenslauf-Datenbanken im Internet	33%	41%

Auf die Frage, welche Methode oder Quelle die effektivste von allen ist, um qualifizierte Kandidaten zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen und einzustellen, berichteten die Befragten, dass Empfehlungen von Mitarbeitern und Personalberatungen für Führungskräfte auf Auftragsbasis die positivsten Resultate erzielen. Die drei am besten bewerteten Rekrutierungsressourcen oder –methoden waren Personalberatungen beider Typen; 34 % stufte jene auf Auftragsbasis am effektivsten ein, während die auf Erfolgsbasis von 9 % als am effektivsten eingestuft wurden. Sowie die Empfehlungen von Mitarbeitern, die von 25 % als effektivste Methode bewertet wurden.

Als „am effektivsten“ eingestufte Tools und Methoden zur Rekrutierung

Ausschreibung in Jobbörse	Stellenausschreibung auf eigener Website des Unternehmens	Social Media (LinkedIn, Twitter, Facebook, Xing)	Personalberatung auf Auftragsbasis	Personalberatung auf Erfolgsbasis (nicht auf Auftragsbasis)	Empfehlungen von Mitarbeitern	Print-Anzeigen in Zeitungen oder Fachzeitschriften	Teilnahme an Konferenzen, Veranstaltungen und Messen	Lebenslauf-Datenbanken im Internet
7 %	5 %	7 %	34 %	9 %	25 %	3 %	3 %	4 %

RELATIV POSITIV: ERFAHRUNGEN MIT PERSONALBERATERN

Am wenigsten effektiv werden Social Media Portale mit 11 %, die Stellenausschreibung auf der eigenen Webseite mit 12 % und die Teilnahme an Konferenzen, Veranstaltungen und Messen mit 17 % betrachtet. Doch selbst bei diesen Bewertungen sehen wir die gleichbleibend starke Nutzung und relativ positive Erfahrung mit Personalberatern, die in der Kategorie „am wenigsten effektiv“ kaum vertreten sind. Nur 4 % der Befragten bewerteten die auf Erfolgsbasis agierenden Personalberatungen als eine weniger wirksame Methode, um gute Kandidaten zu finden. Und nur 7 % bewerteten Personalberatungen auf Auftragsbasis als am wenigsten effektiv.

Als „am wenigsten effektiv“ eingestufte Tools und Methoden zur Rekrutierung

Ausschreibung in Jobbörse	Stellenausschreibung auf eigener Website des Unternehmens	Social Media (LinkedIn, Twitter, Facebook, Xing)	Personalberatung auf Auftragsbasis	Personalberatung auf Erfolgsbasis (nicht auf Auftragsbasis)	Empfehlungen von Mitarbeitern	Print-Anzeigen in Zeitungen oder Fachzeitschriften	Teilnahme an Konferenzen, Veranstaltungen und Messen	Lebenslauf-Datenbanken im Internet
14 %	12 %	11 %	7 %	4 %	10 %	16 %	17 %	9 %

Diese Ergebnisse zeigen, dass Print-Anzeigen und Veranstaltungen mit persönlicher Anwesenheit der potenziellen Kandidaten der Vergangenheit angehören, da sich ihre Bewertungen in Richtung „nicht effektiv“ am Ende des Spektrums bewegen.

ES GIBT KEIN ALLEINIGES „WUNDERMITTEL“

Die breite Verteilung der Wirksamkeitsbewertungen bestätigt die Tatsache, dass die meisten Unternehmen eine Reihe von Tools und Methoden für die Rekrutierung und Einstellung von Führungskräften und leitenden Angestellten nutzen. Allerdings gibt es kein „Wundermittel“. Im Vergleich zu Do-it-yourself-Methoden, wie Jobbörsen und Ausschreibungen von freien Stellen auf der eigenen Website, werden interne Empfehlungen und Personalberatungen jedoch höher bewertet.

PERSPEKTIVISCHE URTEILE: FAKTOR UNTERNEHMENSPOSITION DER BEFRAGTEN

Abhängig von der Position der Befragten im Unternehmen gab es unterschiedliche Sichtweisen. Die Fachleute aus den Personalabteilungen sprachen sich klarer für oder gegen eine Methode oder ein Tool für die Rekrutierung aus. Im Vergleich zu ihren Kollegen in der Bereichs- oder Abteilungsleitung hatten die Personalchefs mehr Vertrauen in die Wirksamkeit von Empfehlungen und Personalberatungen für Führungskräfte auf Auftragsbasis, um geeignete Kandidaten für ein Bewerbungsgespräch zu finden und schließlich einzustellen. Über die Hälfte aller befragten Personalchefs bewerten auf Erfolgsbasis agierende Personalberatungen und Empfehlungen von Mitarbeitern als die effektivste Methode. Aufsichts-/Beiräte betrachteten, im Vergleich zu ihren Kollegen, Social Media in einem positiveren Licht und überschritten die durchschnittlichen 7%. Jedoch überwiegt auch hier die Sympathie für professionelle Personalberatungen und interne Empfehlungen.

Als „am effektivsten“ eingestufte Tools und Methoden zur Rekrutierung (nach Position des Befragten)

	Personalabteilung	Bereichsleiter	Abteilungsleiter	Aufsichts-/Beiräte	Durchschnitt
Ausschreibung in Jobbörse	9%	6%	6%	2%	7%
Stellenausschreibung auf eigener Website des Unternehmens	6%	4%	5%	7%	5%
Social Media (LinkedIn, Twitter, Facebook, Xing)	13%	7%	6%	20%	7%
Personalberatung auf Auftragsbasis	39%	36%	35%	29%	34%
Personalberatung auf Erfolgsbasis (nicht auf Auftragsbasis)	3%	8%	9%	7%	9%
Empfehlungen von Mitarbeitern	16%	29%	24%	20%	25%
Print-Anzeigen in Zeitungen oder Fachzeitschriften	6%	3%	3%	5%	3%
Teilnahme an Konferenzen, Veranstaltungen und Messen	3%	3%	3%	0%	3%
Lebenslauf-Datenbanken im Internet (außer LinkedIn und anderen Social Media)	3%	2%	6%	7%	4%

SICHTWEISEN NACH GRÖSSE EINES UNTERNEHMENS

Nach Größe des Unternehmens lagen die Antworten der Befragten im Gesamtdurchschnittsbereich und zeigen nur einige Ausnahmen. Kleine Unternehmen sind im Gegensatz zu größeren Unternehmen eher der Meinung, dass Empfehlungen von Mitarbeitern das effektivste Tool oder die effektivste Ressource sei.

UNTERSCHIEDE IM LÄNDERVERGLEICH

Im Ländervergleich treten interessante Unterschiede zutage. Personalberater auf Auftragsbasis wurden in den Benelux-Ländern öfter als die wirksamste Methode für die Rekrutierung geeigneter Kandidaten eingestuft als in anderen Ländern. Empfehlungen von Mitarbeitern wurden in Belgien und Deutschland als weniger effektiv eingestuft. In Großbritannien wurde diese Methode im Vergleich zu anderen Ländern hingegen als effektiver eingestuft. Print-Anzeigen stoßen in Belgien, Frankreich und den Niederlanden am wenigsten auf Anklang. In Deutschland, Irland und den Niederlanden bewerteten die Befragten die Personalberatung auf Auftragsbasis und die Empfehlungen von Mitarbeitern als das effektivste Tool oder die effektivste Methode zur Rekrutierung.

Als „am effektivsten“ bewertete Rekrutierungsmethode im Ländervergleich									
	Belgien u. Luxemburg	Frankreich	Deutsch- land	Irland	Italien	Nieder- lande	Groß- britannien	Durch- schnitt	
Ausschreibung in Jobbörse	6%	9%	8%	3%	8%	0%	7%	7%	
Stellenausschreibung auf eigener Website des Unternehmens	11%	5%	4%	6%	6%	6%	3%	5%	
Social Media (LinkedIn, Twitter, Facebook, Xing)	7%	7%	13%	11%	8%	11%	5%	7%	
Personalberatung auf Auftragsbasis	44%	37%	30%	33%	31%	46%	32%	34%	
Personalberatung auf Erfolgs- basis (nicht auf Auftragsbasis)	5%	7%	12%	17%	7%	9%	10%	9%	
Empfehlungen von Mitarbeitern	16%	26%	19%	28%	25%	20%	30%	25%	
Print-Anzeigen in Zeitungen oder Fachzeitschriften	2%	0%	3%	3%	3%	2%	5%	3%	
Teilnahme an Konferenzen, Veranstaltungen und Messen	2%	3%	4%	0%	2%	6%	3%	3%	
Lebenslauf-Datenbanken im Internet (außer LinkedIn und anderen Social Media)	6%	2%	4%	0%	6%	0%	3%	4%	

„Personalberatungen auf Auftragsbasis wurden in den Benelux-Ländern öfter als die effektivste Methode für die Rekrutierung geeigneter Kandidaten eingestuft als in anderen Ländern.“

Auf den Punkt gebracht ...

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE:

- **die effektivsten Rekrutierungsmethoden:** mit 67 % zählen Personalberatungen auf Auftragsbasis (Exklusivaufträge) und Empfehlungen von Mitarbeitern mit 63 % zu den Spitzenreitern, gefolgt von Personalberatungen auf reiner Erfolgsbasis mit 52 %.
- **am wenigsten effektive Rekrutierungsmethoden:** Jobbörsen, Stellenausschreibungen auf der eigenen Webseite, Anzeigen in Printmedien, Konferenzen oder Lebenslauf-Datenbanken im Internet wurden von knapp 50 % der Befragten als nicht bzw. nicht sehr effektiv eingestuft.
- **Perspektiven nach Position:** Über die Hälfte aller befragten Personalchefs bewerten auf Erfolgsbasis agierende Personalberatungen und Empfehlungen von Mitarbeitern als die effektivste Methode. Aufsichts-/Beiräte betrachteten Social Media Portale in einem positiveren Licht und überschritten die durchschnittlichen 7 %. Jedoch überwiegt auch hier die Sympathie für professionelle Personalberatungen und interne Empfehlungen.
- **Große Unternehmen versus kleine:** Kleine Unternehmen beurteilen Mitarbeiterempfehlungen effektiver als große.
- **Ländervergleich:** In Deutschland, Irland und den Niederlanden zählen die Social Media Netzwerke zu den wirksameren Mittel bei der Rekrutierung von Führungskräften.

Weitere interessante Themen wie Prioritäten und Probleme beim Rekrutieren, Rekrutierungsmethoden und Stellenportale oder Personalberatungen für Führungskräfte stehen Ihnen kostenfrei zum Download zur Verfügung, unter www.executivesonline.de.

Ihre Berater von Executives Online Deutschland

EXECUTIVES ONLINE: VERMITTLUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN – SEIT 1997

Wir sind Experten in der Besetzung von festangestellten Führungskräften, Interim-Managern und Projektmanagern. Unsere Berater verfügen über mehr als 15 Jahre Erfahrung und ermitteln den geeigneten Kandidaten für Ihre Vakanz aus einem Pool von 170.000 Führungskräften* weltweit. Erste Kandidatenvorschläge erhalten Sie innerhalb weniger Tage, bei Interim-Managern sogar innerhalb von 24 Stunden. Genau für Ihre Branche und exakt für die Funktion, die Sie besetzen wollen, vom mittleren Management über das gehobene bis hin zum Top-Management. Für Ihre Suche steht Ihnen ein persönlicher Ansprechpartner vor Ort zur Seite.

TEMPO FÜR IHRE ENTSCHEIDUNG: HIGH-TECH & HIGH-TOUCH

Im Vorfeld prüfen wir die Kandidaten sorgfältig und nehmen eine fundierte Vorselektion nach Kundenkriterien vor. High-Tech-Kommunikation sorgt dabei für Geschwindigkeit, unsere High-Touch-Philosophie und persönliche Interviews mit allen geeigneten Kandidaten sichern, dass Ihr Kandidat auch 100% für Sie der Richtige ist.

EXECUTIVES ONLINE: NATIONAL UND WELTWEIT

Executives Online arbeitet international. In Australien, Belgien, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, Katar, Luxemburg, den Niederlanden, Nigeria und Südafrika. Seit 2010 ist Executives Online auch in Deutschland an 13 Standorten vertreten. www.executivesonline.de.

*Stand: Oktober 2013



IHRE ANSPRECHPARTNER

Executives Online
Zentrale Deutschland
Dillenburg Straße 71
51105 Köln
T: +49 221 888216-50

Executives Online Bremen
Horner Heerstraße 11a
28359 Bremen
T: +49 421 7082-3848

Executives Online Dortmund
Gabelsberger Straße 2
44141 Dortmund
T: +49 231 97762-498

Executives Online Düsseldorf
Speditionstraße 21
40221 Düsseldorf
T: +49 211 3105427-0

Executives Online Frankfurt
Bockenheimer Landstr. 17/19
60325 Frankfurt am Main
T: +49 69 710455-383

Executives Online Gummersbach
Siepenstraße 14-16
51645 Gummersbach
T: +49 2261 9949-191

Executives Online Hamburg
Am Kaiser Kai 1
20457 Hamburg
T: +49 40 3289265-45

Executives Online Köln
Dillenburg Straße 71
51105 Köln
T: +49 221 888216-60

Executives Online Mainz
Mombacher Str. 52
55122 Mainz
T: +49 6131 49985-10

Executives Online Mayen
Göbelstraße 1a/(Am Markt)
56727 Mayen
T: +49 2651 70426-10

Executives Online Mönchengladbach
Schlossmühle, Schlossstr. 523
41238 Mönchengladbach
T: +49 2166 398430-1

Executives Online München 1
Liebherrstr. 4
80538 München
T: +49 89 9545727-50

Executives Online München 2
Liebherrstr. 4
80538 München
T: +49 89 1896584-50

Executives Online Münster
Sessendrupweg 54
48161 Münster
T: +49 2533 40972-61

Executives Online Offenburg
Heinrich-Hertz-Str. 8
77656 Offenburg
T: +49 781 63934944

Unsere internationalen Büros finden Sie in Australien • Belgien und Luxemburg •
Frankreich • Großbritannien • Irland • Italien • Katar • Niederlande • Nigeria • Südafrika