

PRESSEMITTEILUNG

Erfahrene Manager laut Studie bei Neubesetzungen des Vorstandsvorsitzes bevorzugt

Frankfurt am Main / München / Düsseldorf / Wien, 5. Mai 2025 – Eine wachsende Zahl Erstberufungen, mehr interne Kandidaten, steigendes Durchschnittsalter: Die 579 größten börsennotierten Unternehmen in Europa setzen bei Führungswechseln aktuell zunehmend auf Erfahrung und Sektor-Kennntnis. Nach einer Auswertung von Spencer Stuart war 2024 zudem das dritte Jahr in Folge, in dem weniger Frauen zu CEOs ernannt worden sind. Der aus den Ergebnissen herauszulesende Fokus auf erfahrene Führungskräfte, die ihr Unternehmen bereits gut kennen und dort operative Ergebnisverantwortung innehaben, ist vielleicht nachvollziehbar, aber nicht in jedem Fall tatsächlich zielführend. Unternehmen, die den Nachfolgeprozess nach alten Mustern gestalten, vergeben den Beratern zufolge die Chance, neue Perspektiven und Lösungsansätze zu finden.

Die Anzahl der CEO-Wechsel in Europa ist nach einem starken Anstieg in den Jahren 2010 bis 2018 weitgehend konstant geblieben. 2024 tauschten 12% der analysierten Unternehmen in Europa ihren CEO. Die höchste Fluktuation erlebte angesichts der zunehmenden Marktdynamik mit 19% die Technologie-, Medien-, Telekommunikations- und Dienstleistungsbranche (TMTS); die wenigsten Neuernennungen gab es bei Finanzdienstleistungen und im Konsumgüterbereich. Die Schweiz hatte die höchste Wechselrate, mit sieben der SMI-20-Unternehmen. Österreich (bei vier von 20 gelisteten Unternehmen) und Deutschland (bei neun von 90 Unternehmen im DAX40 und MDAX) verzeichneten relativ gesehen weniger Wechsel.

Interne Ernennungen und Durchschnittsalter nehmen zu

Seit vier Jahren beobachtet Spencer Stuart, dass unternehmensinterne Nachbesetzungen zunehmen und laterale CEO-Wechsel zwischen Unternehmen rückläufig sind. So wurden im Jahr 2024 41% der CEO-Vakanzen mit externen Kandidaten besetzt, 2021 waren es noch 52%. Das Durchschnittsalter der amtierenden Vorstandsvorsitzenden erhöhte sich weiter. So vergrößerte sich der Anteil der mehr als 60 Jahre alten CEOs von 20% im Jahr 2010 auf 31% im Jahr 2024. Und: Bei Nachbesetzungen wurden wieder vermehrt männliche Kandidaten berücksichtigt: Waren 2021 noch 15% der neuen CEOs Frauen, sind es 2024 nur noch 10%. In den DAX40- und MDAX-Unternehmen wurden 2024 insgesamt zwei Frauen und sieben Männer neu zu CEOs berufen.

Typische Fehler bei der CEO-Nachfolge sollten vermieden werden

In Zeiten von Rezession, geopolitischen Spannungen und Ergebnis-Druck setzen viele Aufsichtsräte bei ihren neuen CEOs besonders stark auf operative Erfahrung in der ergebnisverantwortlichen Leitung großer Einheiten und der Umsetzung von Effizienzprogrammen – und das am liebsten aus dem eigenen Unternehmen. "Erfahrene CEO-Kandidaten werden häufig bevorzugt, obwohl Nachwuchskräfte potenziell stärker sein könnten", sagt Ralf Landmann, Consultant der CEO- und Boards Practice von Spencer Stuart. Sein Rat an Aufsichtsräte: In

einem transformativen Umfeld sollten sie einen breiteren Suchhorizont berücksichtigen und typische Fallstricke vermeiden:

- **Tradierte Suchstrategie:** Eine einseitige Suche nach „charismatischen Helden“ mit sichtbarem Führungsanspruch greife meist zu kurz. Oftmals besser: Persönlichkeiten, die Bedingungen dafür schaffen können, dass andere erfolgreich in der Organisation agieren.
- **Blick zurück, nicht nach vorn:** Zu oft noch würden Nachfolgekandidaten allein auf der Grundlage früherer Leistungen beurteilt. Warum nicht mehr Gewicht auf das Potenzial für die künftige Performance legen?
- **Vernachlässigung von Kultur und Kontext:** Der spezifische Unternehmenskontext werde generell noch immer nicht ausreichend berücksichtigt. Selbst Kandidaten, die kontinuierlich hervorragende Ergebnisse erzielt hätten, seien nach einem Wechsel zur Konkurrenz dort nicht unbedingt auch wieder erfolgreich.
- **Fehlender Mut:** Häufig werde bei der Entscheidung der Weg des scheinbar geringsten Risikos gewählt. Doch manchmal könnten Kandidaten mit weniger konventionellen Lebens- und Karrierewegen Unternehmensziele besser erreichen – sie in den Blick zu nehmen lohne sich also in jedem Fall.
- **Überbewertete Erfahrung:** Einen CEO erstmalig auf dieses Level zu berufen, gelte zu Unrecht als eher risikoreich. Jemand könne aber über ein breites Erfahrungsspektrum verfügen, aber immer noch kein Change Agent sein. Erfahrung könne dazu führen, dass sich Aufsichtsräte mit einer Kandidatin oder einem Kandidaten vielleicht wohler fühlten – aber die Frage bleibe: Habe sie oder er den Anspruch und Ehrgeiz, wirklich etwas zu bewirken? Das könne mehr wert sein als Erfahrung.

Über Spencer Stuart

Spencer Stuart ist seit der Gründung 1956 prägender Vordenker der Top-Executive-Search-Beratung. Als einer der weltweit und in Deutschland größten Anbieter berät die im Besitz der Berater stehende Partnerschaft führende Unternehmen und Organisationen dabei, Schlüsselpositionen mit geeigneten Persönlichkeiten zu besetzen. Spencer Stuart unterstützt Klienten zudem mit Dienstleistungen im Bereich Leadership Advisory bei der Potenzial- und Talententwicklung, bei Kulturfragen sowie beim Aufbau und der Weiterentwicklung von Aufsichtsgremien. Besondere Expertise hat Spencer Stuart bei der Begleitung unternehmenskritischer Entscheidungen auf höchster Ebene, in Nachfolge- und Übernahmesituationen sowie bei strategischen Prozessen und Veränderungsphasen. Das Unternehmen ist weltweit mit mehr als 450 Consultants in über 60 Büros in mehr als 30 Ländern vertreten.

Pressekontakt:

IWK Communication Partner
Florian Bergmann
Ohmstraße 1
D-80802 München
Tel.: +49 (0) 89 2000 30-30
E-Mail: spencerstuart@iwk-cp.com
www.iwk-cp.com