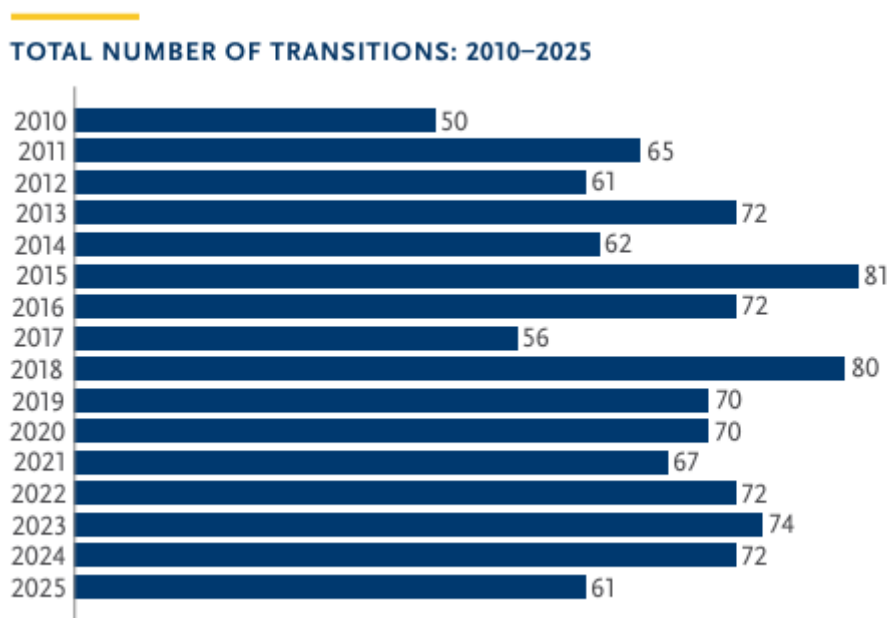


PRESSEMITTEILUNG

Weniger Wechsel, mehr Wandel: KI, Geopolitik und Transformation definieren CEO-Profil neu

Aktueller Report von Spencer Stuart zu „CEO Transitions in Europe 2025“

Frankfurt am Main / Wien / München / Düsseldorf, 8. April 2026 – Die Zahl der CEO-Wechsel in Europas größten börsennotierten Unternehmen ist 2025 von 72 im Vorjahr auf 61 gesunken – der niedrigste Wert seit 2017. Auch in Deutschland blieb die Dynamik in DAX und MDAX mit neun Neubesetzungen im historischen Vergleich moderat. Doch die scheinbare personelle Stabilität täuscht: Die Anforderungen an Vorstandsvorsitzende steigen weiter. Das zeigt die Analyse „CEO Transitions in Europe 2025: Behind the CEO Moment“ von Spencer Stuart.



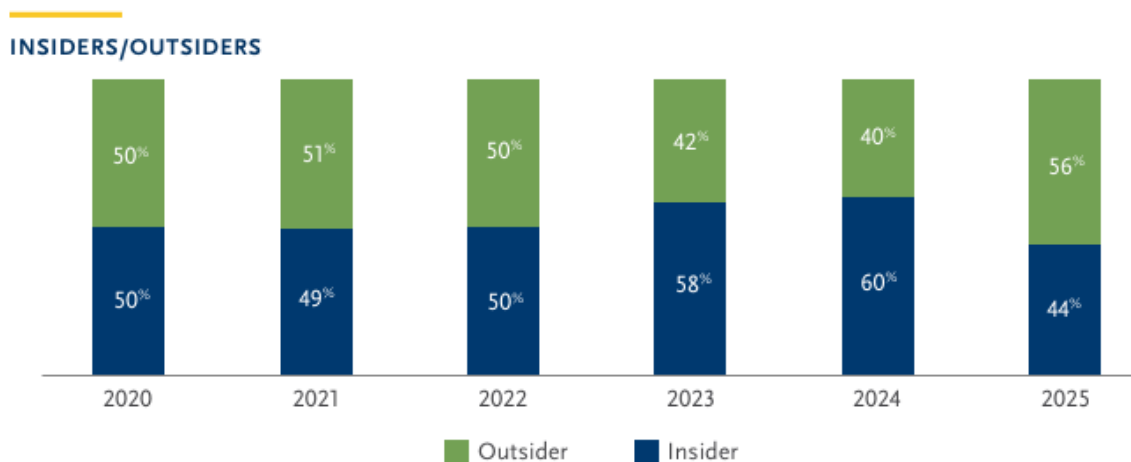
„Die Rolle des CEOs ist heute anspruchsvoller als noch vor wenigen Jahren“, sagt Ralf Landmann, Consultant der CEO & Boards Practice von Spencer Stuart. „Transformation ist der Normalfall, KI und geopolitische Spannungen verlangen strategische Klarheit und konsequente Umsetzung.“

Weniger Wechsel – mehr Erwartungsdruck

Die großen Indizes verzeichnen zwar keine außergewöhnliche Wechselwelle an den Unternehmensspitzen – zugleich stehen die Unternehmen jedoch unter massivem technologischen, geopolitischen und demografischen Transformationsdruck.

Auffällig ist in Deutschland die Rückkehr externer Kandidaten: Rund zwei Drittel der neuen CEOs kamen 2025 von außen – nach Jahren zunehmender interner Nachfolgen. Die Aufstiegsmuster blieben dabei unverändert: Die neuen CEOs trugen meist zuvor bereits

substanzielle P&L-Verantwortung oder hatten zuvor als CFO fungiert und übernehmen nun erstmals die Führung eines börsennotierten Unternehmens.



Kompetenzprofile verschieben sich

Besonders deutlich wird der Wandel beim Anforderungsprofil. Ist Profit-&-Loss-Verantwortungserfahrung fast unerlässlich, gehört der Umgang mit Künstlicher Intelligenz, datengetriebenen Geschäftsmodellen und technologischer Disruption inzwischen ebenso zum Kernrepertoire eines CEOs. Parallel gewinnen geopolitisches Verständnis und internationale Erfahrung noch weiter an Gewicht – gerade für die technologie- und exportorientierten deutschen Unternehmen.

„Erfahrung allein reicht nicht mehr“, sagt Landmann. „Gefragt sind Persönlichkeiten, die besser mit unklaren Situationen umgehen können und die in diesem Umfeld fähig sind, in die Zukunft zu schauen, eine Zielrichtung festzulegen und die Mannschaft hinter sich zu versammeln.“

Generationenwechsel verändert Führungsverständnis

Das Durchschnittsalter neu ernannter CEOs liegt europaweit bei knapp 56 Jahren, die durchschnittliche Amtszeit ausgeschiedener CEOs sank 2025 auf etwa 7,5 Jahre. Mit dem schrittweisen Ausscheiden der Babyboomer-Generation zeichnet sich auch in Deutschland ein massiver struktureller Generationenwechsel ab – nicht nur in den Vorstandsetagen. Nachfolgeplanung wird noch wichtiger.

Gleichzeitig nimmt der Grad an Internationalität in den Führungsgremien spürbar zu – auch in deutschen Aufsichtsräten. Internationale Lebensläufe, globale Markt- und Investorenperspektiven sowie interkulturelle Erfahrung gewinnen an Bedeutung und erhöhen die Offenheit für eine umfassende Transformation in der Organisation und den Führungsmodellen – und schaffen Spielräume für Veränderungen in der Unternehmenskultur.

Unverändert gering dagegen bleibt die Diversität auf operativer Ebene: Nur 10% der neu bestellten CEOs in Europa waren Frauen – unverändert niedrig gegenüber dem Vorjahr. Auch in DAX und MDAX ist die Zahl weiblicher Vorstandsvorsitzender weiterhin überschaubar.

Worauf Aufsichtsräte achten sollten

Aus den Ergebnissen leitet Ralf Landmann konkrete Handlungsimpulse für Aufsichtsgremien in DAX- und MDAX-Unternehmen ab:

1. Suchprofile zukunftsorientiert definieren.

Weniger nur nach den „charismatischen Helden/Heldinnen“ mit sichtbarem Führungsanspruch suchen – und mehr die Persönlichkeiten, die in der Lage sind, die Bedingungen dafür zu schaffen, dass andere erfolgreich eine Organisation transformieren können.

2. Blick nach vorn richten.

Viele Aufsichtsgremien neigen immer noch dazu, Nachfolgekandidaten durch ein sehr enges Beobachtungsfenster zu betrachten und das individuelle Potenzial allein auf der Grundlage früherer Leistungen zu beurteilen. Dabei geht es um das Zukunftspotenzial.

3. Mut zur nicht-linearen Karriere zeigen.

Unkonventionelle Lebensläufe oder Erstberufungen sind kein Risiko per se – entscheidend ist Veränderungsenergie.

4. Nachfolge als strategischen Dauerprozess verstehen.

Gerade in volatilen Zeiten braucht es belastbare interne Pipelines und langfristige Entwicklungskonzepte.

„Wer heute einen CEO beruft, entscheidet über die strategische Zukunftsfähigkeit des Unternehmens“, so Landmann. „Damit steigt auch der Druck, bessere Nachfolgeentscheidungen zu treffen – auf Basis eines robusten, sicheren Nachfolgeprozesses, in dem bekannte Fehler von vornherein erfolgreich vermieden werden.“

Die gesamte Untersuchung „CEO Transitions in Europe 2025: Behind the CEO Moment“ finden sie [hier](#).

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

Barbara Popp
Ohmstraße 1
D-80802 München
Tel.: +49 (0) 89 2000 30-30
E-Mail: spencerstuart@iwk-cp.com
www.iwk-cp.com