

INTERVIEW

13. Mai 2026

CEOs bei Amtsantritt heute acht Jahre älter - zeigt Studie

Interview mit Farzad Saidi

- Erfahrene Generalisten wegen steigender Unsicherheit und Komplexität gefragt
- Forscher untersuchen Karrierewege von CEOs in den USA von 2000 bis 2023
- Interview mit Farzad Saidi, EPOS Economic Research Center

Bonn, Mannheim, 13.05. 2026 – **Das Durchschnittsalter von Chief Executive Officers (CEOs) bei ihrer Ernennung ist in den USA in den letzten zweieinhalb Jahrzehnten um fast acht Jahre gestiegen. Das gestiegene Lebensalter der CEOs bei Amtsübernahme übertrifft die Alterung in der breiteren, akademisch gebildeten Erwerbsbevölkerung um mehr als das Dreifache und ist daher für Forscher überraschend. Die Wissenschaftler beobachten, dass CEOs vor der Ernennung etwa zehn Jahre mehr Berufserfahrung sammeln und in vielfältigeren Unternehmen, Branchen und Funktionen arbeiten. Wirtschaftliche Unsicherheit und technologische Umbrüche, beispielsweise durch künstliche Intelligenz, könnten den Trend weiter verstärken. Diese Erkenntnisse aus einer neuen Studie veröffentlicht das EPOS Economic Research Center der Universitäten Bonn und Mannheim im Diskussionspapier „Aging at the Very Top“.**

Herr Saidi, was erwarten Unternehmen heute von einem CEO, und was hat sich im Lauf der Zeit verändert?

Farzad Saidi: Wir stellen eine grundlegende Veränderung im Altersprofil neu ernannter CEOs in den USA fest, und dieser Trend lässt sich auch in Europa beobachten. Das steigende CEO-Durchschnittsalter ist nach unserer Analyse darauf zurückzuführen, dass Unternehmen zunehmend Generalisten an der Führungsspitze suchen. Sie sollen in der Lage sein, mit steigender Unsicherheit und komplexen regulatorischen Rahmenbedingungen in verschiedenen geografischen Regionen und Geschäftsbereichen umzugehen. Daher wächst die Nachfrage nach Kompetenzen, die Koordination, Anpassungsfähigkeit und Entscheidungsfindung unter erhöhtem Risiko ermöglichen. Solche vielfältigen Fähigkeiten

INTERVIEW

zu erwerben dauert Jahre. Deswegen haben die CEOs von heute längere Karrierewege hinter sich und sind bei Amtsantritt älter als ihre Vorgänger im Jahr 2000. Für die Analyse haben wir Daten aus den Business-Netzwerken LinkedIn und BoardEx ausgewertet. Sie stützen diesen Trend, der in kleineren, eher nicht börsennotierten Unternehmen besonders ausgeprägt ist. Im Gegensatz zu großen Firmen, die Generalisten intern fördern können, sind kleinere Unternehmen gezwungen, Führungskräfte mit umfassender Erfahrung extern zu suchen.

Stellen sich die Führungskräfte ihrerseits auf die neuen Anforderungen ein?

Farzad Saidi: Ja, beide Seiten passen sich an. Die angehenden CEOs von heute akzeptieren kurzfristig einen langsameren Aufstieg auf der Karriereleiter und ein geringeres Gehaltswachstum, um sich zunächst die vielfältigen Erfahrungen anzueignen, die Aufsichtsgremien suchen. Wir zeigen in unserer Studie, dass dies oft eine bewusste Entscheidung ist. Führungskräfte erhöhen gezielt ihre berufliche Mobilität und sammeln so Erfahrungen in verschiedenen Positionen, Unternehmen und Branchen.

Gibt es möglicherweise Nachteile, wenn CEOs älter sind?

Farzad Saidi: Generell neigen ältere CEOs dazu, weniger Risiken einzugehen. Für Boards, die einen neuen Chief Executive Officer suchen, zeigen unsere Ergebnisse eine mögliche Abwägung auf: zwischen einer älteren, erfahreneren Persönlichkeit zur Stärkung der Widerstandsfähigkeit in einem unsicheren Umfeld und den potentiellen Kosten für Wachstum und Innovation.

Boards sollten sich dieses möglichen Zielkonflikts bewusst sein und ihre Governance-Strukturen entsprechend anpassen. Sie müssen gewährleisten, dass Stabilität nicht auf Kosten der langfristigen Anpassungsfähigkeit des Unternehmens an neue Herausforderungen geht.

Welche Auswirkungen haben technologische Umbrüche wie KI auf die Auswahl von CEOs?

Da Routineaufgaben zunehmend automatisiert werden, könnten Fähigkeiten wie Koordination, Anpassungsfähigkeit und Entscheidungsfindung in ihrer Bedeutung steigen. Technologische Umbrüche, beispielsweise durch künstliche Intelligenz, erhöhen die Unsicherheit. Der Wert erfahrener Generalisten steigt dadurch potenziell und der Trend zu älteren CEOs wird möglicherweise verstärkt.

INTERVIEW

Insgesamt ergeben sich aus unseren Ergebnissen positive Perspektiven für die alternde Erwerbsbevölkerung: Das höhere Durchschnittsalter in den Chefetagen stellt kein Problem dar, sondern eine rationale Marktreaktion auf ein unsicheres Geschäftsumfeld. Entsprechend kann die demographische Entwicklung erfahrenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern künftig Chancen bieten, auf dem Arbeitsmarkt produktiv und geschätzt zu bleiben.

Das vorgestellte Diskussionspapier ist eine Publikation des Sonderforschungsbereichs (SFB) Transregio 224 EPoS. Die vollständige Studie finden Sie hier: <https://www.crctr224.de/research/discussion-papers/archive/dp746>

Eine Liste aller Diskussionspapiere des SFB finden Sie hier: <https://www.crctr224.de/research/discussion-papers>.

Autoren

Valentin Kecht, Doktorand, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Universität Bonn und Mitglied des EPoS Economic Research Centers

Alessandro Lizzeri, Stanley G. Ivins '34 Professor für Volkswirtschaftslehre, Princeton University

Farzad Saidi, Professor für Finanzwirtschaft, Universität Bonn und Mitglied des EPoS Economic Research Centers

Der Sonderforschungsbereich Transregio 224 EPoS

Der 2018 eingerichtete [Sonderforschungsbereich Transregio 224 EPoS](#), eine Kooperation der Universität Bonn und der Universität Mannheim, ist eine langfristig angelegte Forschungseinrichtung, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert wird. EPoS befasst sich mit drei zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen: Wie kann Chancengleichheit gefördert werden? Wie können Märkte angesichts der Internationalisierung und Digitalisierung der Wirtschaftstätigkeit reguliert werden? Und wie kann die Stabilität des Finanzsystems gesichert werden?

Pressekontakt

econNEWSnetwork

Sonja Heer

Tel. + 49 (0) 40 82244284

Sonja.Heer@econ-news.de

Kontakt

Prof. Farzad Saidi

Universität Bonn

saidi@uni-bonn.de

CRC TR 224 Büro, Marja Eisheuer

Telefon | +49 228 73 7926

E-Mail | crctr224@uni-bonn.de

www.crctr224.de