

BOARD-LEVEL-KARRIERE - MIT ALTERNATIVEN KARRIERE CHANCEN - AUCH FÜR SENIORE EXECUTIVES

Datenbasierte Einordnung für Executives 45–67 | Stand 2026

Erkenntnis

Mit 50 ist die Board-Karriere nicht vorbei. Aber die Spielregeln ändern sich. Wissen und Erfahrung wird anders nachgefragt.

Kernaussagen

Über kaum ein Thema wird im Executive-Markt so pauschal gesprochen wie über das Alter. Die verbreitete These: Wer 50+ ist, hat es bei einem weiteren Karriereschritt zunehmend schwer.

Die Daten zeigen ein differenzierteres Bild. 2025 waren 74 % der neu ernannten CEOs in großen europäischen Aktienindizes zwischen 50 und 59 Jahre alt. Das Durchschnittsalter lag bei rund 55,7 Jahren. Selbst 60+ war mit rund 18 % der Neubesetzungen noch vertreten.

50+ ist also kein Karriereknick. Aber mit zunehmendem Alter verändert sich die Form, in der Unternehmen Erfahrung nachfragen.

Unser Chancenmodell für Deutschland, Europa, USA, Asien/Pazifik und den Nahen Osten zeigt ein klares Muster:

45–49	Festanstellung bleibt das dominante Spielfeld.
50–55	Operative Board-Level-Rollen bleiben sehr realistisch; Interim/Consulting gewinnt parallel an Attraktivität.
56–60	Die klassische Festanstellung wird selektiver; Interim, Consulting sowie Aufsichts- und Beiratsmandate holen deutlich auf.
61–67	In vielen Märkten werden alternative Tätigkeitsformen strukturell realistischer als das ausschließliche Hoffen auf eine neue Festanstellung.

Das ist keine Abwertung von Erfahrung. Im Gegenteil: Der Markt kauft Erfahrung nur zunehmend anders – projektbezogener, transformationsorientierter, unabhängiger und auf Mandatsbasis. Neue Independent Directors in den USA waren 2025 im Durchschnitt rund 59 Jahre alt. Der europäische Interim Manager liegt im Durchschnitt bei knapp 57 Jahren.

Die zweite Konsequenz ist noch wichtiger: Ab 50+ sollte man die eigene Karriere nicht mehr primär dem Headhunter, einzelnen Hinweisen aus dem Netzwerk oder dem Zufall überlassen. Executive Search bleibt relevant – aber reaktiv. Es funktioniert nur, wenn gerade ein passendes Mandat existiert und das eigene Profil in der relevanten Longlist auftaucht.

Proaktive Karriererealisierung dreht diese Logik um: Zielmärkte definieren, Positionierung schärfen, Sichtbarkeit erzeugen, relevante Entscheider systematisch adressieren und mehrere Zielfelder gleichzeitig öffnen.

Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht: „Bin ich mit 58 oder 63 noch vermittelbar?“ Sondern: „In welcher Form, in welchen Märkten und über welche Zugänge ist meine Erfahrung heute am wertvollsten?“

Wenn Sie Ihren nächsten Karriereschritt aktiv, selbstbestimmt und unabhängig gestalten wollen, sollten wir über Ihre Optionen sprechen. In einem Strategiegespräch prüfen wir, welche Märkte, Tätigkeitsformen und Zugänge für Ihre persönliche Situation realistisch sind.

Peter H. Scherf | EUROWORKS – Executive & Management Consulting
T. +49 6435 9093-0 | E. peter.scherf@euroworks.com | W. www.euroworks.com

Methodischer Hinweis: Der Chancenindex auf den Folgeseiten ist ein evidenzkalibriertes Marktmodell (1–10), keine individuelle Eintrittswahrscheinlichkeit.

BOARD-LEVEL-KARRIERE ALTER 45–67 Jahre | WANN ÄNDERT SICH DAS SPIELFELD?

Geografischer Fokus | Deutschland, Europa, USA, Asien/Pazifik und Naher Osten | Stand 2026

1 | Kernaussage

50+ ist nicht das Karriereende. Im Gegenteil: Bei europäischen CEO-Neubesetzungen ist 50–59 aktuell die dominante Altersgruppe. Die Daten sprechen deshalb gegen einen harten „50+-Knick“. Der deutlichere Strukturbruch beginnt eher ab etwa 60/61 Jahren: Klassische Festanstellungen werden selektiver, während Interim Management, Consulting sowie Aufsichts- und Beiratsmandate relativ attraktiver werden. Strategisch relevant wird Proaktivität trotzdem bereits ab 50+: Wer nur auf Executive Search oder einen Hinweis aus dem Netzwerk wartet, beschränkt den adressierbaren Markt unnötig.

2 | Plausibilitätscheck – was die Daten tatsächlich tragen

Altersgruppe	Interpretation
45–49	Festanstellung bleibt stark; Board-Mandate sind häufig noch nicht der natürliche Zielmarkt.
50–55	Kernalter für operative Board-Level-Rollen. Proaktive Markterschließung sollte parallel aufgebaut werden.
56–60	Festanstellung bleibt möglich, aber Interim/Consulting und Board/Advisory holen deutlich auf.
61–67	Alternative Tätigkeitsformen werden strukturell realistischer als die ausschließliche Suche nach Festanstellung.

3 | Strategische Konsequenz für Executives

Nicht „Alter“ ist die eigentliche Variable, sondern die Kombination aus Tätigkeitsform, Zielmarkt, Positionierung und Marktzugang. Ab 50 sollte die Karriere nicht enger, sondern breiter gedacht werden: Festanstellung + Interim/Consulting + Board/Advisory. Ab 56–60 gewinnt diese Portfolio-Logik erheblich an Bedeutung; ab 61+ sollte sie in vielen Fällen zum Primärmodell werden.