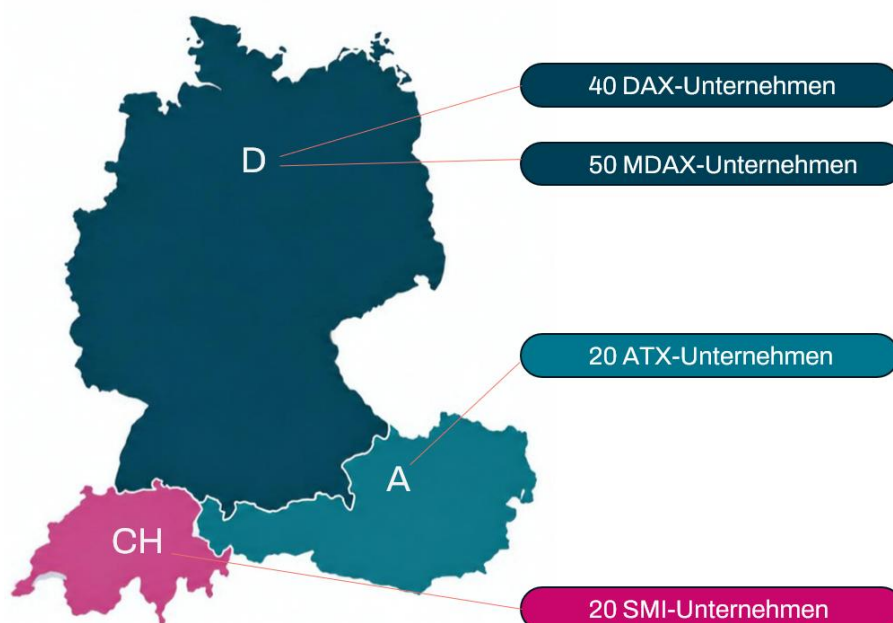


Wenig Wechsel, neue Anforderungen

Was die IR-Besetzungen aus 2025 über den Arbeitsmarkt verraten

Der Investor-Relations-Markt befindet sich im Wandel. Neue regulatorische Bedingungen, steigende Erwartungen der Kapitalmärkte und die zunehmende Verzahnung von Investor Relations, Kommunikation und ESG verändern die Anforderungen an IR-Verantwortliche. Doch wie spiegeln sich diese Entwicklungen in den Personalentscheidungen für Top-Positionen wider?

Eine Analyse der Personalberatung **GKPRCC** verschafft einen Überblick über Wechselaktivitäten an der Spitze von Investor-Relations-Departments im vergangenen Jahr. Dafür wurden die 130 größten Unternehmen im DACH-Raum unter die Lupe genommen. Die Ergebnisse zeigen ein interessantes Spannungsfeld: Während die Besetzungen von IR-Spitzenpositionen von hoher Kontinuität geprägt sind, verändern sich zugleich die Kompetenzprofile und Karrierewege der StelleninhaberInnen.





Hohe Beständigkeit bei IR-Führungspositionen

Insgesamt verzeichneten 80 Prozent der DAX- und MDAX-Unternehmen 2025 keinen Wechsel auf der obersten IR-Position. Diese Beständigkeit zeigt sich auch in der Verweildauer. Im DAX sind es durchschnittlich sechs Jahre und im MDAX sieben Jahre auf der Top-Position. Über alle betrachteten Unternehmen hinweg befinden sich die aktuellen StelleninhaberInnen im Durchschnitt seit 2018 in ihrer Rolle. (Stand: Ende 2025).

→ Die Ergebnisse unterstreichen die strategische Bedeutung von Investor Relations: Vertrauen am Kapitalmarkt wird langfristig aufgebaut, weshalb Unternehmen bei der Besetzung dieser Schlüsselrolle auf Kontinuität setzen.

Interne oder externe Besetzung: Diese Trends zeichnen sich ab

In den DAX-40-Unternehmen gab es insgesamt acht Veränderungen in den obersten Investor-Relations-Leitungspositionen. Im MDAX waren es zehn. Dabei zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen beiden Indizes: Während im DAX interne Nachfolgelösungen dominieren, wurde im MDAX lediglich jede zweite vakante Führungsposition aus den eigenen Reihen besetzt.

„Für viele Unternehmen stellt die interne Nachfolge weiterhin einen niederschweligen Weg dar. Sie minimiert Einarbeitungszeiten, sichert institutionelles Wissen und gewährleistet Kontinuität gegenüber InvestorInnen, AnalystInnen und anderen KapitalmarktakteurInnen. Im Recruiting für Top-Positionen beobachten wir aber immer häufiger den Wunsch nach externen Impulsen, um gewohnte Strukturen zu überdenken und sich neuen Herausforderungen auch mit frischen Ideen und Herangehensweisen zu stellen“.

Thomas Lüdeke,
Managing Partner bei GKPRCC

Die IR-Rolle wird breiter und neue Perspektiven sind gefragt

Eine der auffälligsten Entwicklungen betrifft die inhaltliche Ausweitung von IR-Führungsrollen. Zunehmend werden Investor Relations und angrenzende Funktionen unter einer Position zusammengeführt. Hierbei lässt sich besonders die Verknüpfung von IR-Abteilungen und der Unternehmenskommunikation beobachten.

Diese Entwicklung ist für amtierende IR-Manager ebenso spannend wie für den Executive Search, denn sie zeigt auf, welche Profile künftig gefragt sind. Daraus ist abzuleiten, dass Unternehmen eine stärkere Integration ihrer Kapitalmarkt-, Unternehmens- und Stakeholder-Kommunikation anstreben. Für Führungskräfte bedeutet dies, dass neben klassischen Kapitalmarktkenntnissen zunehmend kommunikative, strategische und bereichsübergreifende Erfahrungen, bis hin zu Marketing-Kompetenzen gefragt sind.



Die Offenheit für neue Perspektiven zeigt sich ebenfalls in den externen Besetzungen. Vorherige Branchenerfahrung scheint bei der Profilauswahl als Kriterium an Bedeutung zu verlieren. Dies war besonders im MDAX zu beobachten – dort haben alle extern neubesetzten Personen zuvor in anderen Industrien gearbeitet. Im DAX kamen zweidrittel der Neubesetzungen aus anderen Branchen. Dort wurden beispielsweise Spielwaren gegen Sportschuhe gewechselt.

Ein DACH-weites Muster

In Österreich und der Schweiz gab es 2025 prozentual ähnlich viele Wechsel wie in Deutschland. In den 20 größten Unternehmen waren es jeweils drei personelle Wechsel auf den obersten IR-Leitungspositionen. Die hohe personelle Stabilität scheint damit kein ausschließlich deutsches Phänomen zu sein, sondern ein strukturelles Merkmal des gesamten DACH-Raums.

Frauen bleiben in IR-Spitzenrollen unterrepräsentiert

Trotz einzelner positiver Entwicklungen bleibt der Frauenanteil auf den obersten Investor-Relations-Positionen ausbaufähig. Im DAX beträgt er lediglich 15 Prozent, im MDAX sind es 28 Prozent. Hier ist insgesamt eine leicht rückläufige Entwicklung zu beobachten – im Jahr 2024 lag der Frauenanteil noch bei 20 Prozent. Damit liegt Deutschland deutlich hinter den DACH-Nachbarländern. Im österreichischen Aktienindex ATX beträgt der Frauenanteil 40 Prozent, im Schweizer Leitindex SMI sind es 30 Prozent.

„InvestorInnen nehmen die IR-Verantwortlichen häufig als stellvertretende CFOs oder gar CEOs wahr. Sie erwarten die Präsentation der Equity Story als käme sie direkt von oberster Managementstelle – „from the horses mouth“ quasi. Das setzt ein hohes Maß an fachlicher Finanz-, Strategie- und nicht zuletzt Kommunikationskompetenz der LeiterInnen Investor Relations voraus. Hinzu kommt, dass sie die jeweiligen UnternehmenslenkerInnen gut kennen und diese interpretieren können. Das wiederum setzt ein hohes Maß an Vertrauen zwischen dem Top-Management und dem oder der IR-Verantwortlichen voraus. Dieser Zusammenhang – ausgehend von den Ansprüchen der KapitalmarktakteurInnen – mag ein entscheidender Erklärungsansatz für die lange Verweildauer und die geringe Wechselaktivität in der IR-Community sein.“

Gundolf Moritz,
Netzwerkpartner bei GKPRCC und Geschäftsführender Gesellschafter der Mirnock Consulting



Die GKPRCC-Analyse von 130 Unternehmen im DACH-Raum zeigt, dass die IR-Spitzenpositionen eine hohe Beständigkeit aufweisen. Im Jahr 2025 gab es bei 20 % der DAX- und MDAX-Unternehmen eine Vakanz und die AmtsinhaberInnen bleiben durchschnittlich sechs (DAX) beziehungsweise sieben Jahre (MDAX) auf ihrer Position.

Bei Neubesetzungen überwogen im DAX interne Karrierewege, während externe Neubesetzungen häufig mit ExpertInnen aus anderen Industrien besetzt wurden. Besonders hervorzuheben ist zudem die Bündelung von Verantwortungsbereichen, die die Profilanforderungen beeinflusst.

Über GKPRCC

Die führende Personalberatung für Kommunikation, Public Affairs, Investor Relations und Marketing. Seit über 30 Jahren beraten wir Unternehmen bei der Besetzung anspruchsvoller Führungspositionen und Expertenrollen. Wir finden Persönlichkeiten, die fachlich überzeugen, kulturell passen und Wirkung entfalten.

Darüber hinaus unterstützen wir Sie mit Interim Management, Outplacement und Transformationsberatung.

GKPRCC GmbH
+49 211 176070-70
kontakt@gkprcc.com
gkprcc.com