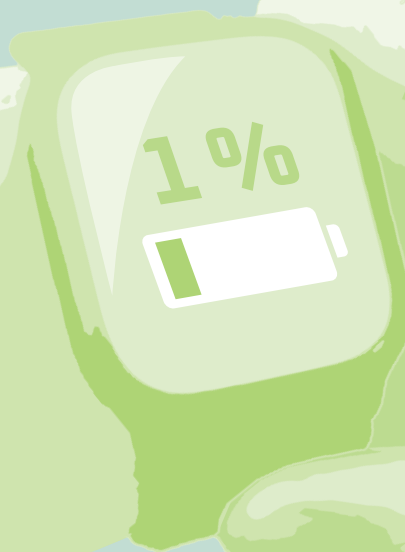


Aussortiert, weil der Körper nicht mehr mitmacht?

Körperliche Leistungsfähigkeit
als Karrierefaktor



VOGEL & DETAMBEL

Körperliche Leistungsfähigkeit wird zum Karrierefaktor

Dass ein Arbeitsvertragsangebot wegen schlechter Englischkenntnisse oder defizitärer Fachkenntnisse kurz vor der Unterschrift zurückgezogen worden wäre, ist in den 30 Jahren unserer Beratungspraxis so gut wie noch nie vorgekommen. Aber: Immer öfter erleben wir, dass ein Arbeitsvertrag kurz vor der Ziellinie aufgrund der physischen und körperlichen Verfassung eines Top-Managers nicht zustande kommt. Der Grund: In immer mehr Arbeitsverträgen auf Executive-Level ist eine ärztliche Untersuchung inzwischen Standard. Und das ist kein Wunder! Denn wir werden alle älter bzw. arbeiten länger und daher ist es nur verständlich, dass sich Unternehmen im Vorfeld absichern wollen.

Daher – und um es ganz klar zu sagen: Für Top-Führungskräfte ist die Investition in den eigenen Körper und die mentale Gesundheit spätestens ab einem Alter von Mitte 40 kein Luxus mehr, sondern eine strategische Voraussetzung, um Leistung, Karriere und Lebensqualität in der zweiten Berufshälfte zu sichern.



Der Wendepunkt ab 45: Warum diese Lebensphase so entscheidend ist

Mit Mitte 40 beginnt biologisch wie beruflich eine neue Phase. Viele Top-Führungskräfte haben in dieser Zeit die höchste Verantwortung, aber nicht mehr die „Selbstheilungskräfte“ der 30er. Typisch ist eine Kombination aus: hoher politischer Komplexität, gestiegener Ergebnisverantwortung, familiären Verpflichtungen (Kinder, Eltern) und gleichzeitig ersten körperlichen Warnsignalen. Wer in dieser Phase nicht bewusst in den eigenen Körper und die Psyche investiert, läuft Gefahr, in den nächsten 10 bis 15 Jahren massiv an Leistungsfähigkeit, Handlungsspielraum und Lebensqualität zu verlieren.

Die objektiven Rahmenbedingungen: Warum das System härter wird

Top-Management 2026 sieht anders aus als vor 20 Jahren. Taktung, Transparenz und Erwartungsdruck sind deutlich gestiegen: Quartalslogik, Medienpräsenz, Shareholder-Aktivismus, Fachkräftemangel, Transformationsprojekte und geopolitische Unsicherheit.

Für den Einzelnen bedeutet das: weniger Erholungsphasen, mehr Entscheidungen unter Unsicherheit, mehr Öffentlichkeit – und kaum Spielraum für längere Auszeiten. Gleichzeitig verschiebt sich das faktische Rentenalter nach hinten; wer heute 45 ist, weiß: Die berufliche Wegstrecke ist noch lang. Die Frage ist nicht mehr: „Halte ich bis 60 durch?“, sondern: „Wie gut funktioniere ich zwischen 50 und 67 – und zu welchem Preis?“

Biologie kennt keine Statussymbole: Was im Körper ab 45 passiert

Auch wenn Status, Einkommen und Titel steigen: Der Körper orientiert sich nicht am Organigramm. Ab etwa Mitte 40 nehmen Muskelmasse, Knochendichte und Regenerationsfähigkeit messbar ab, wenn man nichts aktiv dagegen tut.

Hinzu kommt:

- Stoffwechsel und Hormonlage verändern sich, was Gewichtszunahme und Müdigkeit begünstigt.
- Schlafqualität leidet – oft unbemerkt – unter Stress, Alkohol, spätem Essen und Bildschirmzeiten.
- Kleine „Zipperlein“ (Rücken, Knie, Nacken) deuten häufig auf strukturelle Überlastung und fehlende Ausgleichsbewegung hin.

Wer hier nicht gegensteuert, erlebt in den 50ern nicht nur „ein bisschen weniger Energie“, sondern einen spürbaren Leistungsabfall – körperlich, kognitiv und emotional.

Die stille Erosion der Leistungsfähigkeit: Es beginnt unspektakulär

Das Gefährliche: Der Abstieg verläuft schleichend. Es beginnt selten mit dem großen Knall, sondern mit kleinen Veränderungen:

- Man braucht morgens länger, um „in Gang“ zu kommen.
- Konzentrationsphasen sind kürzer, man ist anfälliger für Ablenkung.
- Nach Reisen, Verhandlungen oder Krisensitzungen ist die Erschöpfung tiefer und hält länger an.

Viele Top-Führungskräfte kompensieren das zunächst mit Koffein, Adrenalin und der schieren Kraft des Willens. Doch der Preis steigt: Gereiztheit, Fehlentscheidungen, emotionale Kurzschlussreaktionen, gesundheitliche Zipperlein oder erste ernsthafte Diagnosen. Spätestens hier wird deutlich: Nicht die fachliche Kompetenz ist das Problem, sondern das „Betriebssystem Körper-Geist“.

Mentale Gesundheit: Die unsichtbare Dimension der Performance

Parallel zur körperlichen Seite verschärft sich ab Mitte 40 häufig die mentale Belastung. Verantwortung für große Budgets, Personalentscheidungen, Restrukturierungen oder Krisen schlägt sich nieder – oft, ohne dass es nach außen sichtbar ist.

Typische Muster:

- Grübeln und gedankliches „Hamsterrad“ in der Nacht
- Zynismus oder emotionale Distanz als Schutzmechanismus
- Innere Erschöpfung bei äußerlich funktionierendem Auftritt

Das Risiko: Ein schleichendes Abrutschen in chronischen Stress, Erschöpfungssyndrome bis hin zum Burnout. Je höher die Position, desto größer oft die Hemmschwelle, das offen anzusprechen. Wer hier nicht proaktiv investiert, spielt mit der eigenen Urteilsfähigkeit – und damit mit Karriere, Beziehungen und Gesundheit.



Warum „Funktionieren“ nicht mehr reicht

Viele Führungskräfte der Generation 45+ sind Meister des „Funktionierens“. Sie haben sich über Jahrzehnte beigebracht, sich selbst hintenanzustellen und das System am Laufen zu halten. Dieser Stil war lange erfolgreich, wird aber in einer komplexeren, volatileren Welt zum Risiko.

Grund: Die Komplexität der Entscheidungen steigt, während die Reserven sinken. Wo früher Routine und Erfahrung genügten, braucht es heute geistige Beweglichkeit, echte Präsenz und emotionale Steuerungsfähigkeit. Wer nur noch „durchzieht“, greift häufiger auf alte Muster zurück, wird rigide, blind für neue Signale – und genau das fällt ab 45+ stärker ins Gewicht als früher.

Körperliche Investitionen: Was konkret auf dem Spiel steht

Die Investition in den Körper ist keine „Fitnessfrage“, sondern eine Führungs- und Lebensentscheidungsfrage. Es geht um:

- **Energie:** Habe ich genug körperliche Kraft und Ausdauer für lange Tage, Reisen und Spitzenbelastungen?
- **Belastbarkeit:** Wie gut verkrafte ich Rückschläge, Konflikte, Krisen?
- **Regeneration:** Wie schnell komme ich nach intensiven Phasen körperlich und mental wieder auf ein hohes Niveau?

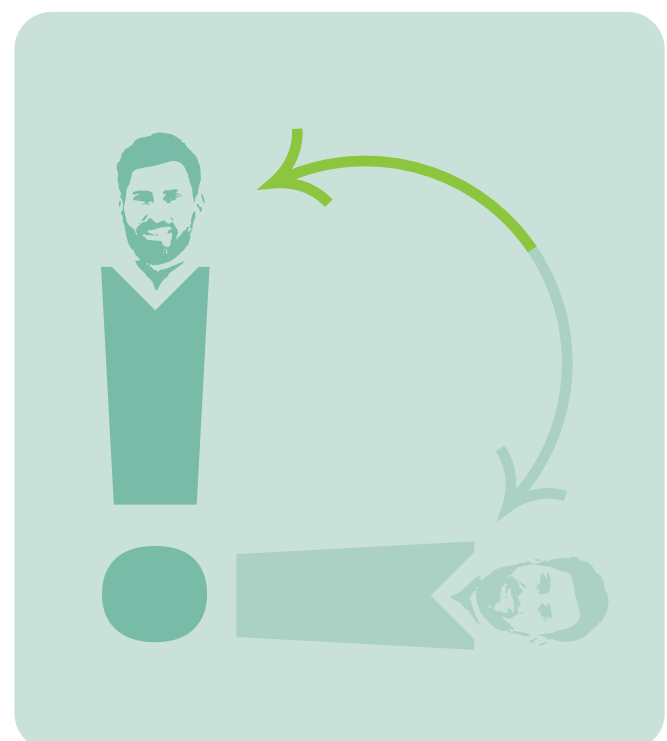
Konkret heißt das: Ein trainierter Körper mit guter Muskulatur, stabilem Herz-Kreislauf-System und gesunder Körperzusammensetzung trägt Entscheidungen – ein vernachlässigter Körper begrenzt sie.

Mentale Investitionen: Klarheit, Fokus, emotionale Stabilität

Mentale Gesundheit und Fitness bedeuten für Top-Führungskräfte nicht „Wellness für die Seele“, sondern drei sehr handfeste Fähigkeiten:

- Klarer Fokus unter Ablenkung
- Emotionale Stabilität in Konflikten und öffentlichen Situationen
- Innere Steuerungsfähigkeit bei Druck und Unsicherheit

Wer mentale Ressourcen nicht pflegt, erlebt: Meinungswechsel aus Erschöpfung, Kurzschlussreaktionen, Kommunikationsfehler, Rückzug oder innere Kündigung. Investitionen in mentale Fitness – in Form von Coaching, Reflexionsräumen, Stressmanagement, Achtsamkeit oder Psychotherapie – sind daher kein Eingeständnis von Schwäche, sondern Ausdruck von Professionalität.



Die zweite Karrierenhälfte: Vom „Karriere machen“ zum „Karriere tragen“

Zwischen 45 und 60 verändert sich die Perspektive: Die meisten Top-Führungskräfte haben „es geschafft“ hinsichtlich Titel, Einkommen, Einfluss. Die Herausforderung ist nun eine andere: diese Karriere zu tragen, ohne daran kaputtzugehen, und sie sinnvoll zu gestalten.

Typische Fragen dieser Phase:

- Wie will ich die nächsten 10 bis 15 Jahre beruflich nutzen?
- Welche Spuren möchte ich hinterlassen – beruflich und privat?
- Wie gelingt mir eine Übergabe bzw. ein Übergang auf hohem Niveau?

Ohne körperliche und mentale Stärke werden diese Fragen zu Belastungsproben, statt zu Gestaltungsaufgaben. Mit einem starken Körper und klarer Psyche können sie zum produktiven, manchmal sehr befreienden Entwicklungsraum werden.

Die ökonomische Logik: Return on Investment der Gesundheit

Für Top-Führungskräfte ist die Investition in Gesundheit auch nüchtern-ökonomisch sinnvoll. Das Einkommen pro Jahr ist hoch, die „verbleibende Berufsdauer“ ebenfalls. Ein einziger gesundheitlich bedingter Karriereknick – z. B. eine längere Auszeit oder das frühzeitige Ausscheiden – kann finanziell weit gravierender sein als 10 bis 15 Jahre konsequente Investitionen in Gesundheit.

Hinzu kommen immaterielle „Renditen“:

- mehr Lebensqualität im Alltag
- bessere Beziehungsgestaltung (Familie, Partner, Freunde)
- größere Souveränität in Verhandlungen und strategischen Gesprächen

In dieser Perspektive ist nicht die Frage: „Kann ich mir das leisten?“, sondern: „Kann ich es mir leisten, es nicht zu tun?“

Typische Blockaden – und warum sie gefährlich sind

Die meisten Top-Führungskräfte wissen, dass sie mehr für sich tun müssten. Was sie zurückhält, sind wiederkehrende Glaubenssätze:

- „Für systematisches Training habe ich keine Zeit.“
- „Das geht, wenn es ruhiger wird.“
- „Ich bin doch noch gut in Form, verglichen mit anderen.“

Diese Sätze sind gefährlich, weil sie trügerische Sicherheit vermitteln. „Wenn es ruhiger wird“ ist im Top-Management selten; oft kommt stattdessen die nächste Welle. Und der Vergleich mit Gleichaltrigen sagt wenig über das persönliche Risikoprofil oder die tatsächliche Leistungsfähigkeit aus. Entscheidend ist, ob der eigene Körper und Geist den Aufgaben der nächsten 10 bis 15 Jahre gewachsen sind und nicht, ob man noch „okay“ wirkt.



Was ein intelligentes Investitionsprogramm beinhalten sollte

Ein sinnvolles Investitionsprogramm in den eigenen Körper und die mentale Gesundheit – speziell für Top-Führungskräfte ab 45 – sollte mindestens vier Bausteine kombinieren:

1. Kraft- und Muskelaufbau

Ziel: Erhalt und Aufbau von Muskulatur, Stabilität der Gelenke, Schutz vor Verletzungen, gesteigerte Alltags- und Belastungsfähigkeit.

2. Ausdauertraining

Ziel: Herz-Kreislauf-Gesundheit, Belastbarkeit, Stresspuffer, bessere Regeneration.

3. Regeneration und Schlaf

Ziel: Erholung, Immunstärkung, kognitive Leistungsfähigkeit, hormonelle Balance.

4. Mentale und emotionale Fitness

Ziel: Stressmanagement, Fokus, innere Klarheit, Umgang mit Druck, Entwicklung eines tragfähigen Mindsets für die zweite Lebenshälfte.

Idealerweise werden diese Bausteine in ein System integriert, das auf die konkrete Lebensrealität einer Führungskraft zugeschnitten ist – mit Reisen, Abendterminen, Spitzenbelastungen und Phasenwechseln.

Vom Aktionismus zum System: Warum Einzelmaßnahmen nicht reichen

Viele Manager starten Einmal-Aktionen: Fitnessstudio-Vertrag, Diät, App, kurzfristige Challenge. Meistens verpufft das, weil es nicht in ein übergeordnetes System eingebettet ist.

Ein System unterscheidet sich von Aktionismus durch:

- klare Zielbilder (Was genau soll sich in 12, 24, 36 Monaten geändert haben?)
- konkrete Routinen, die auch im Stress funktionieren
- Messbarkeit (z. B. Kraftwerte, Körperzusammensetzung, Schlafqualität, Belastungsgefühl)
- externe Begleitung, die blinde Flecken aufdeckt und für Umsetzung sorgt

Wer wirklich investieren will, braucht kein weiteres „Projekt“, sondern ein persönliches Gesundheits- und Performance-System, das genauso professionell geplant wird wie ein Geschäftsjahr.

Die Rolle von Identität: Wer will ich sein?

Ein oft unterschätzter Hebel ist die Frage: „Mit welcher Identität gehe ich in meine zweite Berufshälfte?“ Viele Führungskräfte hängen unbewusst an Rollenbildern, die auf endlosem Einsatz, Unersetzlichkeit und permanenter Verfügbarkeit beruhen.

Eine neue Identität könnte lauten:

- „Ich bin eine Führungspersönlichkeit, die bewusst mit ihren Ressourcen umgeht.“
- „Ich bin jemand, der seine Gesundheit als Teil seiner Verantwortung betrachtet – gegenüber Unternehmen, Familie und sich selbst.“

Diese Verschiebung verändert Entscheidungen im Alltag: Terminplanung, Delegation, Reiseverhalten, Umgang mit Schlaf, Ernährung und Bewegung. Ohne Identitätsarbeit bleibt Gesundheitsverhalten oft kurzfristig und brüchig.

Beziehungen und Vorbildfunktion: Gesundheit als Führungsthema

Top-Führungskräfte prägen Kultur – auch in Bezug auf Gesundheit. Wer permanent überlastet wirkt, Signale von Erschöpfung ignoriert und 24/7-Verfügbarkeit als Normalzustand lebt, setzt Standards, an denen sich Teams orientieren.

Investiert eine Führungskraft sichtbar in ihre eigene Gesundheit, sendet sie andere Signale:

- „Leistung ja, aber nicht um jeden Preis.“
- „Selbstfürsorge ist Teil von Professionalität.“
- „Wir wollen langfristig erfolgreich sein, nicht nur dieses Quartal.“

Diese Vorbildfunktion hat direkte Auswirkungen auf Attraktivität als Arbeitgeber, Mitarbeiterbindung und Leistungsbereitschaft.



Familie, Partnerschaft, persönliches Umfeld: Die stille Bilanz

Mit Mitte 40 rückt für viele die Frage in den Vordergrund: „Wie geht es eigentlich den Menschen um mich herum mit meinem Lebensstil?“ Familie und Freunde erleben die Auswirkungen von Überlastung oft deutlicher als man selbst: Abwesenheit, Gereiztheit, Erschöpfung, emotionaler Rückzug.

Die Investition in den Körper und die mentale Gesundheit ist deshalb auch eine Beziehungsinvestition. Mehr Energie, bessere Laune, höhere Präsenz und eine größere emotionale Verfügbarkeit verändern das Familien- und Freundesleben deutlich. In der Rückschau bewerten viele Führungskräfte diese Dimension höher als jede Bonuszahlung.

Praktische erste Schritte: Wie der Einstieg gelingen kann

Wer ernsthaft investieren will, braucht einen Einstieg, der realistisch ist und nicht überfordert. Sinnvoll sind zum Beispiel:

- medizinischer Check-up und objektive Bestandsaufnahme (Blutwerte, Herz-Kreislauf, Körperzusammensetzung)
- Klärung von Zielen: Was soll sich körperlich, beruflich, mental konkret ändern?
- Auswahl eines professionellen Partners (Coach, Trainer, Programm), der Erfahrung mit Top-Führungskräften hat.

*Wichtig:
Der Start muss nicht
perfekt sein. Entscheidend ist,
die Richtung klar zu wählen
und in Bewegung zu
kommen – mit wenigen,
aber verbindlichen
Schritten.*

Umgang mit Rückschlägen: Teil des Systems, nicht das Ende

Auf C-Level ist klar: Kein Plan überlebt die Realität unbeschadet. Das gilt auch für Gesundheitsinvestitionen. Reisen, Krisen, familiäre Ereignisse – all das wird Ihren Plan stören. Entscheidend ist, Rückschläge als Teil des Prozesses zu akzeptieren.

Hilfreich sind:

- flexible Anpassung von Trainings- und Regenerationsplänen
- Fokus auf Minimum-Standards („Was ist das kleinste, aber wirkungsvolle, was ich heute noch tun kann?“)
- externe Begleitung, die in turbulenten Phasen stabilisiert statt moralisiert

So bleibt das Gesamtprojekt stabil, selbst wenn einzelne Wochen „nicht ideal“ laufen.



Langfristige Perspektive: Gesundheit als Vermögen

Für Top-Führungskräfte ab 45 sind Vermögensfragen präsent: Immobilien, Investments, Nachfolge, Versorgung. Gesundheit wird dabei oft als „weicher Faktor“ behandelt – faktisch ist sie jedoch die Grundlage, auf der sich all diese Themen sinnvoll nutzen lassen.

Gesundheit und mentale Stärke sind eine Form von Vermögen:

- Sie ermöglichen es, Chancen wahrzunehmen.
- Sie erlauben es, Freiheiten zu genießen.
- Sie schützen vor „Zwangsentscheidungen“ durch Krankheit oder Erschöpfung.

In dieser Perspektive ist jedes bewusst investierte Jahr ein Baustein in einem Vermögensaufbau, der weit über Kontostände hinausgeht.

Die Kernbotschaft: Sie sind Ihr wichtigstes Projekt

Ab 45 verändert sich die Logik für Top-Führungskräfte. Die wichtigste Ressource ist nicht mehr Zeit, nicht mehr Wissen, nicht einmal das Netzwerk. Es ist der Zustand des eigenen Körpers und der eigenen Psyche.

Wer dies anerkennt, kann seine zweite Berufshälfte aktiv, kraftvoll und mit hoher Lebensqualität gestalten. Wer es ignoriert, riskiert, dass andere (Gesundheit, Körper, Zufälle) die Entscheidungen übernehmen. Die Investition in den eigenen Körper und in die mentale Gesundheit ist deshalb die konsequenteste Form von Selbstführung, die eine Top-Führungskraft praktizieren kann.

Das Problem bei all dem: Sich fit zu halten, ist als Top-Manager gar nicht so einfach. Die Fitness- oder Gesundheitsprogramme, die es im Markt gibt, sind schwerlich mit dem Lebensrhythmus, der Verantwortung und den Ansprüchen einer Top-Führungskraft vereinbar. Wer hat schon Zeit und Lust, jede Woche mehrere Stunden in vollen Fitness-Studios zu verbringen oder sich nur noch von Salat und Eiweißpulvern zu ernähren?

Vogel & Detambel hat gemeinsam mit dem Sportwissenschaftler Daniel Marbe ein eigenes Konzept entwickelt – exklusiv für Top-Führungskräfte, die ihre Leistungsfähigkeit sichern und erweitern wollen. Marbe-Performance® verbindet wissenschaftlich fundiertes Training, individuelle Betreuung und ganzheitliche Gesundheitsstrategien zu einem Programm, das sich in das Leben von Führungspersönlichkeiten integriert, statt es zusätzlich zu belasten.

Wenn Sie daran Interesse haben,
schreiben Sie uns:

info@vogel-detambel.de

oder rufen Sie uns an:

0611 371321

Hier erfahren Sie mehr über
Marbe Performance :

<https://www.marbe-performance.de>

Ach ja ... Und sollten Sie testen wollen, wie fit Sie aktuell und im Vergleich mit anderem in Ihrem Alter sind, machen Sie den Marbe-Performance-Test. Er ist kostenlos, schnell durchzuführen und liefert valide Ergebnisse.



Vogel und Detambel GmbH & Co. KG
Wilhelmstraße 12
65185 Wiesbaden
info@vogel-detambel.de
www.vogel-detambel.de