

Wie KI die Anforderungen an Geschäftsführer verändert

Der Mittelstand investiert in Künstliche Intelligenz. Ausgewählt werden Geschäftsführer aber oft noch nach Profilen von gestern. Gabriela Jaecker, Geschäftsführerin und Mitgründerin von CleverMatch, erklärt, warum KI-Verständnis eine eigenständige Führungsdimension ist.



Gabriela Jaecker
Geschäftsführerin und Mitgründerin
von CleverMatch

Frau Jaecker, viele Unternehmen betrachten KI noch als IT-Thema. Ein Fehler?

Ja. KI verändert nicht mehr nur Prozesse, sondern Geschäftsmodelle, Entscheidungswege und Zusammenarbeit. Damit wird sie zur Führungsaufgabe. Die Frage ist nicht mehr, ob sich ein Geschäftsführer mit KI beschäftigt, sondern ob er ihre wirtschaftlichen Auswirkungen beurteilen kann.

Was heißt das für die Auswahl von Geschäftsführern und Nachfolgern?

Es geht nicht darum, ob jemand ChatGPT bedienen oder eine KI-Anwendung programmieren kann. Entscheidend ist, ob eine Führungskraft erkennt, wo KI wirtschaftlichen Nutzen schafft, welche Risiken entstehen, welche Investitionen sinnvoll sind und wie sie Mitarbeiter durch diesen Wandel führt. Klassische Kompetenzen wie Veränderungsfähigkeit, analytisches Urteilsvermögen und strategisches Denken gewinnen dadurch an Gewicht. Neu hinzu kommt, was wir als KI-Verständnis und Einsatzurteil bezeichnen: die



Die eigentliche Herausforderung liegt nicht in der Technologie, sondern in der Führung.

Fähigkeit, Chancen, Grenzen und wirtschaftliche Folgen von KI realistisch einzuschätzen.

Lässt sich eine solche Kompetenz seriös diagnostizieren?

Ja. Persönlichkeit und analytische Fähigkeiten erfassen wir mit wissenschaftlich validierten psychometrischen Verfahren. Ergänzend prüfen wir in strukturierten Interviews, wie Kandidaten konkrete KI-Anwendungsfälle bewerten: Wie entscheiden sie? Welche wirtschaftlichen Folgen sehen sie? Wo erkennen sie Risiken? Bewertet wird anhand klar definierter Verhaltensanker. Bei der Besetzung von Geschäftsführungs- und Nachfolgepositionen integrieren wir diese Dimension deshalb systematisch in Anforderungsprofil, Interview und Eignungsbeurteilung.

Wie verändert KI Ihre eigene Arbeit?

Wir setzen inzwischen mehr als 30 spezialisierte KI-Agenten und KI-gestützte Workflows ein, etwa im Marketing, in der Recherche und in der Administration. Schrittweise entsteht ein hybrides Organigramm, in dem Menschen und Agenten zusammenarbeiten. Unsere Erfahrung: Ein

Agent liefert nur gute Ergebnisse, wenn Auftrag, Wissensbasis und Verantwortlichkeiten sauber definiert sind. Führung wird dadurch nicht weniger wichtig, sondern wichtiger.

Kann KI künftig die Personalauswahl übernehmen?

Nein. KI kann Informationen schneller analysieren und Entscheidungsgrundlagen vorbereiten; die Eignungsbeurteilung gehört in menschliche Hände. Nicht ohne Grund ordnet der europäische AI Act bestimmte KI-Systeme für Auswahl und Bewertung von Bewerbern als Hochrisiko-KI-Systeme ein. Wer hier vorschnell automatisiert, riskiert Fehlbesetzungen, rechtliche Probleme und Vertrauensverlust.

Was empfehlen Sie mittelständischen Unternehmen?

Am Anfang steht nicht die Frage, welche Software eingeführt wird, sondern welche Rolle KI im Unternehmen spielen soll. Daraus ergibt sich, welche Führungsaufgaben sich verändern und welches Maß an KI-Verständnis eine Geschäftsführung tatsächlich braucht. Nicht jede Rolle

erfordert dieselbe Ausprägung, entscheidend ist der strategische Kontext.

Wo sehen Sie die größte Gefahr für den Mittelstand?

Viele Unternehmen investieren in KI, ohne ihre Anforderungsprofile anzupassen. Laut aktueller Bitkom-Studie nutzen inzwischen 41 Prozent der Unternehmen in Deutschland Künstliche Intelligenz – zugleich sehen sich 62 Prozent der KI-Nutzer selbst noch als Nachzügler.* Die eigentliche Herausforderung liegt nicht in der Technologie, sondern in der Führung. Wer eine Geschäftsführung ausschließlich nach den Anforderungen der Vergangenheit auswählt, schafft ein Risiko für die Zukunft. Genau daran werden Wettbewerbsfähigkeit und erfolgreiche Nachfolge vieler Mittelständler künftig hängen.

* Quelle: Bitkom, Künstliche Intelligenz in Deutschland, Studienbericht 2026

Erfahren Sie, wie sich KI-Kompetenz in Geschäftsführungs- und Nachfolgeprofilen systematisch beurteilen lässt:
clevermatch.com

