

Ranking

Headhunter machen Tempo bei KI

Der hohe Bedarf an Führungskräften mit KI-Know-how soll das Geschäft der Personalberater ankurbeln. Eine Studie hat die besten Executive-Search-Anbieter ermittelt.



Manuel Heckel Köln

Künstliche Intelligenz (KI) hilft verstärkt bei der Auswahl von Führungskräften. Vor wenigen Wochen hat die global tätige Personalberatung Heidrick & Struggles die Plattform „Heidrick Immersive“ vorgestellt. Sie versetzt Kandidatinnen und Kandidaten für Managementaufgaben in Simulationen mit vielen Unsicherheitsfaktoren. Gefragt sind angemessene Reaktionen auf technologische Umbrüche oder kritische Fragen von Stakeholdern. Die Personalberater und ihre Auftrag-

geber können detailliert verfolgen, wie potenzielle Führungskräfte in dem Szenario handeln. „Wir können in Echtzeit beobachten, wie die Kandidaten in diesen Situationen Entscheidungen treffen“, sagt Martin Penk, Principal im Berliner Büro von Heidrick & Struggles.

KI rückt immer stärker in den Fokus der Personalberatungen. Sie unterstützt nicht nur bei der Auswahl von Führungspersonal für Auftraggeber, sondern wird quer durch die deutsche Wirtschaft nachgefragt. Das belegen Branchenbefragungen des Handelsblatt Research Institute (HRI). Danach

sind Mandate mit KI-Bezug binnen weniger Jahre zu einem der zentralen Themen aufgestiegen, mit denen sich Personalberatungen bei der Suche nach Führungskräften beschäftigen. Befragt wurden dazu Personalberatungen und Personalverantwortliche in Unternehmen. Auf Basis der Analyse hat das HRI die 40 führenden Unternehmen der Branche ermittelt. Sie erhalten die Auszeichnung „Beste Personalberater 2026“.

Wirtschaftlich kommt der Personalberaterbranche die rasant steigende Nachfrage nach KI-Entscheidern gelegen. Die Unternehmen sind in schwie-

rigen Zeiten auf neue Erlösquellen angewiesen. In der vergangenen Woche vermeldete der Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen (BDU) für den Personalberatungsmarkt 2025 einen Umsatzrückgang von 4,7 Prozent auf 2,7 Milliarden Euro.

Druck auf kleinere Anbieter

Kriselt es in der Wirtschaft, wird bei Spitzenpositionen zögerlicher eingestellt. Kleinere Executive-Search-Unternehmen litten besonders unter der deutlich zurückgegangenen Nachfrage in traditionellen Kernfeldern wie

Fahrzeug- oder Maschinenbau mit jeweils um die zehn Prozent weniger Auftragsvolumen. „Der Abschwung war 2025 vor allem kundenseitig geprägt“, heißt es in der Branchenumfrage.

Im laufenden Jahr sollen die Umsätze dagegen wieder um drei Prozent zulegen, so die Prognose. Dabei setzen die Personalberatungen große Hoffnung auf üppig vergütete Suchaufträge für IT-Chefs oder Chief AI Officer. Um diese seriös zu erledigen, müssen sich die Personalberater selbst permanent weiterbilden. „Die Halbwertszeit von KI-Wissen ist kleiner als zwölf Monate“, sagt Wolfgang Tröger, Inhaber der Personalberatung Tröger & Cie. Executive Search in Frankfurt sowie Vizepräsident des BDU. Unterstützt werden die Consultants durch eine Ergänzung der Personalberaterqualifizierung Cerc. Diese enthält neuerdings auch Bausteine zu KI und zur Personaldiagnostik. „Wer zertifiziert werden will, muss ein erweitertes Grundwissen nachweisen“, sagt Tröger.

Das Qualifizierungs-Update soll vor allem bei der Suche nach Personal für eher technisch geprägte Positionen helfen. „Es wird zunehmend schwierig, Kandidaten allein anhand klassischer Referenzen zu bewerten“, sagt Heidrick-Principal Penk. Zurückliegende Karrierestationen oder Zeugnisse – all das hat weniger Aussagekraft, wenn es um die Erfahrung mit einer Technologie geht, die sich mit hoher Geschwindigkeit verändert.

Methodik

Die Erhebung Das Handelsblatt Research Institute (HRI) hat in Zusammenarbeit mit The IQ Company eine Auswahl an kleinen, mittelständischen und großen international tätigen Personalberatungsunternehmen ermittelt. Im Anschluss hatte eine Peergroup von 20.900 Beschäftigten von in Deutschland aktiven Personalberatungsunternehmen die Möglichkeit, die aus ihrer Sicht renommiertesten Unternehmen dieser Branche zu benennen. Zusätzlich wurden etwa 52.000 Führungskräfte und Personalverantwortliche zu ihren eigenen Erfahrungen mit Personalberatungsunternehmen befragt.

Die Auswertung Insgesamt wurden 311 Beratungen bewertet. Aus den gewichteten Stimmen der Peergroup und der Entscheider wurden dann die 40 Top-Personalberatungsunternehmen des Jahres 2026 ermittelt.

heutigen Zeit nichts mehr aus“, sagt Martina van Hettinga, Managing Partner der Berliner Beratungsboutique I-Potentials. „Es geht vielmehr um die Frage, wie man eine Technologie konkret im Geschäftskontext einsetzt.“ Bei potenziellen Führungskräften wird deshalb intensiv darauf geschaut, welche konkreten KI-Projekte sie bereits bei vorherigen Arbeitgebern realisiert haben.

Projekterfahrung zählt

Bei der Auswahl unterstützen teilweise auch KI-Fachleute. Wer sich für einen Managementposten mit KI-Bezug qualifizieren will, muss in diesen Gesprächen zeigen, dass er mit der Technologie vertraut ist. So werden Kandidaten entlarvt, die sich etwas zu selbstbewusst als KI-Experte positioniert haben. „Wenn jemand bei konkreten Projektbeschreibungen sehr schnell ins Straucheln gerät, ist das Managerwissen vielleicht doch größer als das KI-Fachwissen“, sagt Arne Adrian, Geschäftsführer bei der Hamburger Personalberatung Pawlik und Vorsitzender des BDU-Fachverbands Personalberatung. Da KI eine Querschnittskompetenz ist, können die Personalberater auch außerhalb der Branche ihres Auftraggebers nach Kandidaten Ausschau halten. „Wer heute KI bei einem Automobilzulieferer macht, kann es morgen auch ganz gut bei einem Energieversorger“, sagt Adrian.

Etwas anders stellt sich die Situation dar, wenn Führungskräfte für die obersten ein bis zwei Ebenen gesucht werden, die den KI-Einsatz bei Mittelständlern oder in Großunternehmen



Es wird schwieriger, Kandidaten allein anhand klassischer Referenzen zu bewerten.

Martin Penk
Heidrick & Struggles

vorantreiben sollen. KI-Kompetenz sei hier wichtig, aber nicht alles, sagt van Hettinga. „Resilienz und Kommunikationsfähigkeit sind in diesen Rollen oft genauso wichtig.“ In vielen Fällen gehört zu den besetzenden Rollen zwar eine technische Komponente. Vor allem aber ist Change-Management gefragt. Hält KI Einzug in ein Unternehmen, verändern sich Produkte und Arbeitsplätze. Damit droht Widerstand sowohl vonseiten der Abteilungsleitung als auch vom Betriebsrat. Hier müssen Führungskräfte vermitteln.

Grundsätzlich intensiviert sich die Beratungsarbeit bei KI-Profilen auch gegenüber den Auftraggebern. Van Hettinga warnt etwa davor, dass Kunden blind auf einen „KI-Hype“ aufspringen. „Unternehmen müssen wissen, was für Rollen sie wirklich benötigen“, sagt sie. Sie verweist dabei auf die Erfahrungen der 2010er-Jahre, während derer viele Unternehmen Chief Digital Officer installierten. Immer wieder versäumten sie es dabei, die neuen Führungskräfte mit den nötigen Ressourcen und einem konkreten Zielbild auszustatten. Van Hettinga rät manchen Mandanten dazu, gezielter jüngere Beschäftigte intern weiterzuentwickeln. Oder statt eines neuen Vorstands lieber einen Berater auf oberster Ebene an Bord zu holen. „Es müssen nicht immer Positionen auf dem C-Level sein“, sagt van Hettinga. „Weil sich die Phasen so schnell verändern, kann auch ein Beirat für zwei Jahre wichtige Impulse setzen.“

Suche an Hochschulen

Passende Profile müssen von den Personalberatern aber erst einmal im sogenannten Sourcing-Prozess identifiziert werden. Keine einfache Arbeit. Der Markt für potenzielle Kandidaten ist klein – und erfordert „eine andere Recherchequalität“, wie Adrian es formuliert. Ein Weg führt die Personalberater dabei in das Umfeld von Hochschulen. In Forschungsprojekten wachsen oft Talente heran, die sich in jungen Jahren sowohl in KI-Fragen als auch in Projekt- und Stakeholder-Management bewiesen. Doch mittlerweile tummeln sich hier nicht nur Personalberater, sondern auch Konzern-Rekrutierer. „Viele Profile werden gar nicht erst sichtbar“, sagt van Hettinga. Die Kandidaten würden „schnell weggeschnappt“. Ein anderer Rechercheweg führt daher ins Ausland. Im deutschen Markt sei der Pool an erfahrenen KI-Fachleuten begrenzt, sagt Penk. Auch im regional verwurzelten Mittelstand wächst daher die Bereitschaft, beim Recruiting über die Landesgrenzen zu blicken. Unternehmen würden „zunehmend offener für internationale Kandidaten“, sagt Penk.

Um die neue Komplexität auf Personalberatungsseite zu meistern, setzen viele Executive-Search-Unternehmen mittlerweile selbst auf die Hilfe von KI-Tools. Wo früher vor allem junge Berater oder Werksstudierende Datenbanken durchsuchten oder Profile anlegten, ist heute meist ein KI-Programm im Einsatz. Die Konsequenz daraus zeigt sich in den BDU-Zahlen. Die gesamte deutsche Personalberatungsbranche schrumpfte im vergangenen Jahr um 300 Beschäftigte auf 14.225 Personen. Im sogenannten Backoffice sank die Zahl der Beschäftigten proportional am stärksten. „Technologie hilft uns dabei, in den Grundlagen schneller zu werden“, sagt Tröger. So könne man sich stärker darauf konzentrieren, Kandidaten an die Hand zu nehmen und die finalen Klippen in den Gesprächen zu umschiffen.

Die Top-Personalberatungen 2026

Die 40 besten Unternehmen in alphabetischer Reihenfolge¹

Adrian + Partners Personalberatung
Atreus
Baumann
Bludau Partners
Boydin
Computer Futures
Deiningier
Division One
Dr. Heimeier Executive Search
Dr. Maier + Partner
Egon Zehnder
EO Executives
Eric Salmon & Partners
Hager Executive Consulting
Hapeko
Hays
Headgate
Heads!
Headsahead
Heidrick & Struggles
Inner Circle Consultants
I-Potentials
Kienbaum
Knaisch Consulting
Korn Ferry
Mercuri Urval
Michael Page
Montalbetti Partners
Odgers
Randstad
Rau Consultants
Rehwal Associates
Robert Half
Rochus Mummert
RSVP Group
Russell Reynolds
Spencer Stuart
Topos
Ward Howell
Xellento

¹ Umfrage unter 20.900 Mitarbeitern aus Personalberatungsunternehmen sowie 52.000 Führungskräften und Personalverantwortlichen. 311 Personalberatungen wurden bewertet.
HANDELSBLATT Quelle: Handelsblatt Research Institute

Dauerbrenner Digitalisierung

Diese Themen beschäftigen die Personalberatungsbranche und ihre Mandanten • Auswahl nach Top-10-Themen des Jahres 2026¹

Rang	2023	2024	2025	2026
1.	Digitalisierung	Digitalisierung	Digitalisierung	Digitalisierung
2.	Nachhaltigkeit	Nachhaltigkeit	Nachhaltigkeit	KI & Robotik
3.	Agiles Arbeiten	Female Leadership	KI & Robotik	Generative KI
4.	Female Leadership	KI & Robotik	Cybersecurity	Nachhaltigkeit
5.	Diversity	Diversity	Female Leadership	Cybersecurity
6.	-	Cybersecurity	Generative KI	Female Leadership
7.	New Work	Customer Experience	Customer Experience	Agiles Arbeiten
8.	KI & Robotik	Agiles Arbeiten	Diversity	Customer Experience
9.	Cybersecurity	Generative KI	Agiles Arbeiten	Diversity
10.	-	New Work	New Work	New Work

HANDELSBLATT • 1) Gesamtergebnis der Umfrage unter Personalberatern, Personalverantwortlichen und Führungskräften • Quelle: Handelsblatt Research Institute