

Wie Führungskräfte ihren Traumjob finden

Der Großteil der Top-Positionen wird unter der Hand vergeben. Ein ehemaliger Spitzenmanager und Berater sagt, worauf es bei der Jobsuche ankommt.

Von Imelda Flaig

STUTTGART. Erfolgreich bei der Jobsuche? Von wegen, auch Top-Führungskräfte tun sich schwer. „Die meisten, die zu mir kommen, haben selber vieles versucht und trotzdem keinen Job in Aussicht“, sagt Georg Weiler, der Top-Führungskräfte berät und weiß wie der Markt tickt. Klassische Bewerbungen landeten im Stapel bei Personalabteilungen, so seine Erfahrung – trotz eines beeindruckenden Lebenslaufs, nachweislicher Erfolge und eines guten Netzwerks.

Die Spielregeln bei der Vergabe von Spitzenpositionen ab einem Jahresgehalt von rund 150.000 Euro aufwärts seien anders. Die meisten Jobs würden unter der Hand vergeben und gar nicht öffentlich ausgeschrieben, sagt Weiler. Der 66-Jährige weiß wovon er spricht, er ist den Weg über den verdeckten Stellenmarkt in seiner eigenen Karriere selbst gegangen, kennt den Markt aus zwei Perspektiven – aus Sicht des Jobsuchenden und aus Sicht der Entscheider. Wer darauf warte, von Headhuntern kontaktiert zu werden, überlasse seine Karriere dem Zufall, sagt er, denn klassische Wege – ob Headhunter, Stellenanzeige oder Outplacement-Berater – führten bei Top-Positionen selten ans Ziel.

Lage in der Region hat sich verändert

Weiler, der seine Karriere 1987 beim Stuttgarter Autobauer – damals noch Daimler-Benz – begann, hat langjährige Erfahrung im Top-Management gesammelt als CFO und kaufmännischer Geschäftsführer bei internationalen Weltmarktführern im Automotive-Bereich und im Maschinenbau. Jetzt berät der gebürtige Ludwigsburger Top-Führungskräfte, die sich freiwillig verändern wollen oder die gezwungenermaßen einen



Weiß, worauf es beim Bewerbungsprozess ankommt: Georg Weiler

Foto: Nicolas Bär

neuen Job suchen. Sein Beratungsunternehmen GW Executive Direct Placement hat er Anfang 2026 in Stuttgart gegründet.

Der Zeitpunkt ist kein Zufall. Die Lage in der Region Stuttgart habe sich in den vergangenen Jahren verändert. In den oberen Führungsebenen seien viele Top-Positionen in Bewegung, formuliert es Weiler, angesichts der Restrukturierungen und Strategiewechsel bei Autoherstellern und Zulieferern. Zu seinen Mandanten gehören Führungskräfte der sogenannten C-Level-Ebene, die strategische Verantwortung tragen, wichtige Entscheidungen treffen und ihre Karriere selbst proaktiv gestalten wollen, wie er es nennt. Zum Selbstverständnis einer Führungskraft gehöre es schließlich, Dinge selbst in die Hand nehmen und sich nicht auf Zufälle zu verlassen, findet Weiler.

Anders als klassische Headhunter, die im Auftrag von Unternehmen Job-Kandidaten suchen, und Outplacement-Berater, die vom bisherigen Arbeitgeber für die Karriereberatung im Trennungsprozess bezahlt werden,

ist die Führungskraft selbst Weilers Auftraggeber. Im Grunde dreht er den Spieß einfach um. Er spricht vom „inversen Headhunting“ – eine Methode, die in Deutschland bislang wenig etabliert ist.

„Wir machen den verdeckten Stellenmarkt für Top-Führungskräfte zugänglich und beginnen da, wo andere aufhören“, bringt Weiler den Ansatz auf einen Nenner, der zur Eintrittskarte für den neuen Job werden soll. Er coacht seine Bewerber nicht für den Markt, sondern identifiziert konkrete Zielunternehmen und die relevanten Entscheidungsträger und ebnet damit den Weg zu Gesprächen auf Augenhöhe.

„Wir schauen, welche Unternehmen passen“, beschreibt er es. Als Beispiel nennt er, wenn sich etwa ein Unternehmen strategisch neu aufstelle und dabei den brasilianischen Markt aufrollen wolle und ein Mandant schon erfolgreiche Projekte in Brasilien gemacht habe. Dann sei dieser der richtige Kandidat für die Stelle. Entscheidend sei die Positionierung des Mandanten: Wofür steht

die jeweilige Führungskraft, was ist das Alleinstellungsmerkmal? Wichtig sei, dass solche Informationen gezielt beim relevanten Entscheider platziert würden, auf dessen Schreibtisch landen und nicht einfach in der Personalabteilung. Auch müsse das Anschreiben auf eine Seite passen, „damit dem Chef gleich ins Auge springt: Das ist unser Mann“, beschreibt es Weiler.

Wer in die oberste Führungsebene wechsle, finde sich in einer Situation wieder, auf die ihn weder Studium noch frühere Karrierestationen vorbereitet hätten. „Viele Führungskräfte auf Stellensuche fühlen sich wie Schulbuben behandelt“, sagt Weiler. Er konzentriert sich auf wenige Mandate pro Jahr, die Kosten für seine Dienstleistung beziffert er auf 10 bis 15 Prozent des jeweiligen Jahresgehalts. Er bietet im Gegenzug persönliche Betreuung und ausgeprägte Marktkennntnis.

Umfassende Betreuung für den Erfolg

Viele Themen sind dabei für den Erfolg ausschlaggebend: Wie gelingt eine erfolgreiche Ansprache, wie ticken Unternehmen, wo werden die Entscheidungen getroffen? Auch ein Fotoshooting, das Überarbeiten des Profils in den sozialen Medien, Lebenslauf, Bewerbungsunterlagen und Anschreiben sowie die Vorbereitung aufs spätere Vorstellungsgespräch gehören für Weiler bei der Betreuung der Mandanten dazu. Dabei arbeitet er auch mit Partnern zusammen – etwa wenn es um Arbeitsrecht geht.

Fürs Erstgespräch nimmt er sich viel Zeit. „Da wird mit offenen Karten gespielt“, sagt er. Dazu gehört für ihn auch, einen Mandanten abzulehnen, wenn es von vornherein nicht passt. Wer über 50 Jahre alt ist, hat übrigens laut Weiler noch gute Chancen im verdeckten Stellenmarkt. Für einen Vorstand oder Vertriebschef sei Ü50 mitunter die Eintrittsvoraussetzung, weiß er aus Erfahrung.

Entscheidend sei die Positionierung. Er hat das Anfang des Jahres für sich selbst getestet. Anfang Mai 2026 hätte er als Geschäftsführer in Augsburg beginnen können – sein Herzblut hängt aber an der eigenen Beratungsfirma.