

# Ich bekomme jeden Top-Manager ans Telefon

**Heiner Thorborg gehört zu den bekanntesten Headhuntern für Top-Manager, seit 40 Jahren ist er im Geschäft. Im Interview erklärt er, wie er „echte Volltreffer“ findet – und warum große Beraterfirmen wie Egon Zehnder ein Problem haben.**

**WirtschaftsWoche: Herr Thorborg, im Internet kann sich jeder über Netzwerke wie LinkedIn und Xing einen Überblick über Job-Kandidaten machen. Warum boomt das Geschäft der Headhunter für Konzernchefs trotzdem?**

Herr Heiner Thorborg: Der Branche geht es sehr gut. Digitalisierung spielt bei uns kaum eine Rolle. Denn einen Menschen, eine Führungskraft beurteilen, das kann künstliche Intelligenz nicht. Uns nutzt die Digitalisierung eher, denn die Recherche nach Daten ist für uns einfacher geworden, auch dank LinkedIn.

**Sie konkurrieren mit großen Beraterfirmen wie Egon Zehnder. Wie können Sie sich da behaupten?**

Ich habe selbst zehn Berufsjahre als Personalberater bei Egon Zehnder verbracht. Das ist eine Firma, die bis heute eine gute Reputation genießt. Doch Egon Zehnder ist gefangen im eigenen Geschäftsmodell, genauso wie auch die anderen großen Beratungsfirmen. Sie wollen für alle großen Konzerne arbeiten, dürfen aber durch die ‚No-Touch‘-Regel keine Kandidaten von einem Unternehmen an ein anderes vermitteln, für das sie ebenfalls tätig sind. Auch dürfen sie bereits vermittelte Manager nicht erneut vermitteln. Sie sind eigentlich ständig blockiert.

**Und wo liegt das Problem?**

Es gibt viele Klienten, die sich wundern, warum die Suche nach einem Kandidaten so ewig dauert und warum von anderen Top-Adressen keiner kommt. Die großen Firmen sagen aber nicht so gerne, für wen sie sonst tätig sind. Weil es immer schwerer für sie ist, sauber zu bleiben. Es gibt genug Fälle, wo man ehrlicher gegenüber dem Klienten sein sollte.

**Und wie soll diese neue Ehrlichkeit aussehen?**

Die großen Personalberater müssen ihr Geschäftsmodell überdenken – also entweder die Zahl der Klienten zurückfahren, oder gegenüber ihren Klienten preisgeben, für wen sie noch tätig sind. Aber diesen Mut hat von den Großen keiner – sie lavieren sich lieber weiter durch.

**Wie gehen Sie vor?**

Ich möchte glückliche Klienten haben, und ich möchte meine Meinung sagen. Ich bin ein Berater, ich bin kein Lieferant. Ich liefere keine Köpfe. Ich liefere Problemlösungen, ich will beteiligt sein. Man kann als Personalberater nur wirklich gut sein, wenn man länger für die Klienten arbeitet und nicht nur einmal. Sonst kennt man die Kultur des Unternehmens nicht. Die großen Personalberater sind austauschbar, weil sie ähnlich arbeiten. Jemand wie ich hat eine Sonderstellung. Ich bringe mich mit meiner ganzen Persönlichkeit ein.

**Und wie finden Sie die Konzernchefs von morgen?**

Ich habe eine Kollegin, die für Research verantwortlich ist. Sie identifiziert potenzielle Kandidaten, daraus machen wir eine Longlist und legen sie dem Klienten vor. In Abstimmung mit dem Klienten spreche ich dann die Kandidaten an. Mit meiner Reputation bekomme ich

jeden Top-Manager ans Telefon. Im persönlichen Gespräch bilde ich mir vor allem ein Bild seiner oder ihrer Persönlichkeit.

**Personalberater verraten normalerweise nicht, welche Kandidaten sie vermittelt haben.  
Hand aufs Herz: Machen Sie doch mal für uns eine Ausnahme.**

Meine Highlights im letzten Jahr waren die Bestellung von Rachel Empey als Finanzvorständin von Fresenius und die Berufung von Géraldine Picaud als Finanzvorständin des Schweizer Baustoffherstellers LafargeHolcim. Das sind zwei echte Volltreffer.

[Wirtschaftswoche](#)

01/2019