

Gehalts- verhandlungen auf Top-Level

Die besten Strategien
und typische Fehler



VOGEL & DETAMBEL

Gehaltsverhandlungen auf Top-Level verlaufen völlig anders als im mittleren Management. Wer sich als Top-Führungskraft beruflich neu orientiert, muss wissen: Das Gehalt ist selten das Ergebnis harter Verhandlung, sondern spiegelt Marktlogiken, Unternehmensstrukturen und Positionszuschläge wider. Dennoch gibt es entscheidende Fehler, die man vermeiden sollte – und einige kluge Strategien, die sich lohnen.

In diesem Ratgeber erfahren Sie, wie Gehaltsverhandlungen auf C-Level wirklich ablaufen, was Sie über Marktgehälter wissen müssen, wie Sie auf die Frage nach Ihrer Gehaltsvorstellung souverän reagieren und wann Nachverhandlungen klug oder karrieregefährdend sind.

In diesem Ratgeber erfahren Sie,

- warum „Gehaltsverhandlung“ oft der falsche Begriff ist
- wie Unternehmen auf Top-Level über Gehaltsstrukturen entscheiden
- wie Sie die Frage nach Ihrer Gehaltsvorstellung klug beantworten
- aus welchen Komponenten Gehälter auf C-Level typischerweise bestehen
- wann Nachverhandlungen sinnvoll sind – und wann nicht
- welche Warnzeichen bei „zu guten Angeboten“ gelten
- nach welchen Kriterien Sie ein Angebot bewerten sollten
- Fazit: Was wirklich zählt bei der Entscheidung für oder gegen ein Angebot





Warum „Gehaltsverhandlung“ ein trügerischer Begriff ist

Der Begriff „Gehaltsverhandlung“ suggeriert, dass das eigene Einkommen direkt vom Verhandlungsgeschick abhängt. Doch auf Top-Level ist das ein Mythos. Unternehmen orientieren sich an klaren Benchmarks: Position, Branche, Unternehmensgröße und Region bestimmen das Vergütungsniveau.

Die Realität der C-Level-Vergütung

Aus unserer 25-jährigen Erfahrung bei Vogel & Detambel können wir sagen, dass sich das Gehalt fast zwangsläufig aus der Funktion ergibt. Wer glaubt, durch hartnäckiges Verhandeln 20 oder 30 Prozent mehr herausholen zu können, riskiert mehr als er gewinnt: Absage, Imageschaden oder den Eindruck mangelnder Professionalität.

Wichtige Erkenntnis: Auf Top-Level geht es weniger um Verhandlung als um Positionierung. Sie verhandeln nicht das Gehalt – Sie rechtfertigen, warum Sie die marktübliche Vergütung für diese Position verdienen.

Wie Unternehmen Gehaltsstrukturen auf Top-Level festlegen

Gehalt ist Chefsache – aber nicht willkürlich. Unternehmen kalkulieren mit marktüblichen Vergütungen, basierend auf Gehaltsstudien (z. B. Kienbaum, Hays, Towers Watson). Das Ziel: nicht zu viel zahlen, um Kosten zu vermeiden – aber auch nicht zu wenig, um keine B-Lösungen zu rekrutieren.

Die Vergütungsformel auf C-Level

Das Gehalt ergibt sich aus:

1. Grundfaktoren

- Funktion und Verantwortung (P&L-Verantwortung, Mitarbeiteranzahl)
- Unternehmensgröße (Mitarbeiter, Umsatz, EBITDA)
- Branche und Wettbewerbsintensität
- Standort und Lebenshaltungskosten
- Internationale Komponente der Rolle

2. Zusatzfaktoren

- Bestehende Gehaltsstruktur im Unternehmen
- Aktuelle Marktlage und Verfügbarkeit von Kandidaten
- Strategische Bedeutung der Position
- Dringlichkeit der Besetzung
- Reputation und Track Record des Kandidaten

Strategische Vorbereitung auf Vergütungsverhandlungen

Wer auf Top-Level über sein Gehalt verhandeln will, braucht mehr als gutes Bauchgefühl. Entscheidend ist eine fundierte Vorbereitung – strategisch, datenbasiert und realistisch. Die folgenden Punkte helfen, sich professionell auf die entscheidende Gesprächssituation vorzubereiten.

Marktanalyse und Positionierung

Eine gute Vorbereitung beginnt lange vor dem eigentlichen Gespräch. Sie müssen wissen, wo Sie stehen – und wohin Sie wollen. Ziel ist eine objektive Einschätzung des eigenen Marktwerts.

- Analysieren Sie Ihre aktuelle Vergütung im Marktvergleich.
- Dokumentieren Sie messbare Erfolge der letzten 3 bis 5 Jahre.
- Recherchieren Sie das Zielunternehmen gründlich (Gehaltsniveau, Kultur, finanzielle Lage).
- Verstehen Sie die Branchenspezifika der Vergütung.
- Bewerten Sie Ihre Verhandlungsposition realistisch.

Timing und Rahmenbedingungen

Nicht jede Gelegenheit eignet sich für eine Gehaltsverhandlung – das Timing ist entscheidend. Wer den richtigen Moment erwischt, erhöht seine Chancen deutlich.

Optimale Zeitpunkte für Gehaltsverhandlungen

- Geschäftsjahresende: wenn Budgets für das Folgejahr geplant werden
- Nach Quartalsergebnissen: besonders nach erfolgreichen Quartalen
- Strategische Wendepunkte: bei Fusionen, Akquisitionen oder Umstrukturierungen
- Recruitment-Situation: wenn das Unternehmen dringend sucht

Ungünstige Zeitpunkte

- während Kostensenkungsprogrammen
- unmittelbar nach schlechten Quartalsergebnissen
- in Krisenzeiten oder Restrukturierungsphasen
- kurz vor Hauptversammlungen oder Board Meetings





Dokumentation und Argumentation

In der Gehaltsverhandlung überzeugen Sie nicht mit Meinungen, sondern mit Fakten. Legen Sie sich deshalb ein belastbares Erfolgsportfolio an, das zeigt, welchen Wert Sie bringen.

Erstellen Sie ein Erfolgsportfolio

- Quantifizierte Ergebnisse (Umsatzsteigerung, Kostensenkung, EBITDA-Verbesserung)
- Strategische Initiativen und deren Erfolg
- Marktpositionierung und Wettbewerbsvorteile
- Team-Entwicklung und Organisationsaufbau
- Reputation und externe Anerkennung

Sie möchten Ihre aktuelle Marktposition realistisch einschätzen und sich strategisch auf Gehaltsverhandlungen vorbereiten?

Wir begleiten Sie dabei mit der Erfahrung aus über 3.000 Projekten auf Top-Level. Gemeinsam analysieren wir Ihre Ausgangslage, schärfen Ihr Profil und entwickeln eine Positionierungsstrategie, die Ihrem Wert im Markt gerecht wird – diskret, präzise und mit klarem Blick auf Ihre nächsten Schritte.

Wie Sie auf die Frage nach der Gehaltsvorstellung reagieren sollten

Eine der häufigsten Fragen im Bewerbungsprozess: „Was wollen Sie bei uns verdienen?“ oder „Was stellen Sie sich zukünftig vor?“

Aus dem Lebenslauf lassen sich mit Branchenkenntnis und Studien grobe Gehaltsbandbreiten ableiten. Wer zu hoch oder zu niedrig einsteigt, wirkt verdächtig. Auch floskelhaftes Ausweichen gehört zu den zentralen Fehlern, die Sie unbedingt vermeiden sollten.

Falsche Antworten

- Ausweichende Antworten: „Das besprechen wir später.“
- Verstecken hinter Floskeln: „Die Aufgabe ist mir wichtiger.“
- Zu hohe Forderung: vielleicht eine „Zitrone“ aus überbezahlter Altstruktur des bisherigen Unternehmens
- Zu niedrige Forderung: vielleicht unprofessionell oder ohne Marktkenntnis

Die clevere Antwort

Bleiben Sie souverän. Nennen Sie Ihr aktuelles Gesamtgehalt – aufgeteilt in Fixum und variablen Anteil. Damit bestätigen Sie nur, was der Anrufer ohnehin weiß. Denn aus dem Lebenslauf lassen sich mit Branchenkenntnis und Studien grobe Gehaltsbandbreiten ableiten.

Beispielformulierung: „Meine aktuelle Vergütung liegt bei X Euro fix plus Y Euro variabel, abhängig von den Unternehmensergebnissen. Ich bin sicher, dass Sie eine marktgerechte Vergütung für diese Position vorgesehen haben.“

Fixum, Bonus, Benefits: die Anatomie der Top-Level-Vergütung

Top-Level-Gehälter bestehen aus mehr als nur dem Fixum. Typische Bestandteile:

- Fixgehalt: Je nach Position meist zwischen 50 % und 70 %
- Variable Anteile: Bonus, STI, LTI, teilweise aktienbasiert
- Zusatzleistungen: Altersvorsorge, Versicherungen, Dienstwagen

Wichtig: Zusatzleistungen sind selten verhandelbar, sondern standardisiert. Wer etwa eine Komplettlederausstattung im Firmenwagen fordert, obwohl diese nur dem CEO zusteht, wirkt schnell übergriffig und unsensibel für interne Gleichbehandlung.

Wer auf Top-Level um Details streitet, macht sich selten Freunde.

Wann Nachverhandlungen klug – und wann sie karrierefährdend sind

Viele Bewerber glauben: Sobald das Angebot auf dem Tisch liegt, beginnt das Feilschen. Doch Achtung: Wer auf Top-Level um Details streitet, macht sich selten Freunde. Schon das Nachverhandeln eines geringen Mehrbetrags kann als kleingeistig wahrgenommen werden.

Nachverhandeln sollten Sie bei ...

- substanziellen Vertragslücken (z. B. fehlender D&O-Versicherung)
- Unklarheiten über Funktionsumfang und Verantwortung
- deutlichen Abweichungen von der ursprünglich kommunizierten Position
- Marktwidrigen Vergütungsstrukturen
- fehlenden Schutzklauseln bei Kontrolländerungen

Vermeiden Sie Nachverhandlungen ...

- bei marginalen Themen (500 € für Ausstattung, ein halber Urlaubstag mehr)
- bei symbolischen Upgrades (besseres Auto-Modell, Bürogröße)
- bei „Last-Minute“-Nachverhandlungen
- bei bereits als final kommunizierten Angeboten
- bei Angeboten, die bereits über Marktniveau liegen

Goldene Regel: Souveräne Großzügigkeit macht einen besseren Eindruck als kleinliche Taktiererei.

Wie Sie Nachverhandlungen professionell führen

In manchen Fällen können Nachverhandlungen geboten oder sogar unverzichtbar sein. Hier einige Tipps, wie Sie in einem solchen Fall vorgehen:

- **Wertschätzung zeigen:** „Vielen Dank für das Angebot. Ich freue mich sehr auf die Zusammenarbeit. (...)“
- **Sachlich argumentieren:** „Bei der Durchsicht sind mir zwei Punkte aufgefallen, die wir noch einmal betrachten sollten.“
- **Lösungsorientiert diskutieren:** „Wie können wir das am besten lösen?“
- **Zeitrahmen respektieren:** „Ich möchte das zügig lösen, damit wir planmäßig starten können.“

Vorsicht vor „zu guten“ Angeboten

Ein außergewöhnlich gutes Gehaltsangebot ist nicht immer ein Glücksfall. Es kann auch ein Warnsignal sein:

- Das Unternehmen hat Schwierigkeiten, Kandidaten zu finden.
- Die Position ist in Wahrheit ein „Feuerstuhl“.
- Das Unternehmen steckt in Restrukturierung, Ermittlung oder Krise.

Vergleichen Sie mit marktüblichen Werten und hinterfragen Sie: Warum wird hier so hoch dotiert? Was weiß ich noch nicht über die Position?



Bewertung eines Gehaltsangebots

Nicht jedes hohe Gehalt ist automatisch ein guter Deal. Wer ein Arbeitsvertragsangebot auf Top-Level erhält, sollte es nicht nur unter finanziellen Gesichtspunkten bewerten. Denn was auf den ersten Blick attraktiv wirkt, kann im Detail Stolperfallen bergen – vertraglich, strategisch oder kulturell.

Worauf kommt es wirklich an?

- Wie verlässlich sind Bonus-Mechanismen und Zieldefinitionen?
- Passen Rolle und Verantwortung zum Gehalt – oder wird kompensiert, was anderswo fehlt?
- Wie sind Wettbewerbsverbote, Exit-Klauseln oder Nebenpflichten geregelt?
- Welche Signale sendet das Angebot zur internen Gehaltsstruktur?
- Welche Macht- und Einflusskonstellationen stecken hinter dem Angebot?

Diese Fragen sind entscheidend – doch die wenigsten Kandidaten können sie allein zuverlässig beantworten.

Wir bei Vogel & Detambel prüfen jedes Jahr über 700 Arbeitsvertragsangebote auf Top-Level für unsere Kundinnen und Kunden – und das auf Basis von mehr als 3.000 begleiteten Wechseln in den vergangenen 25 Jahren. Wir wissen, worauf es ankommt, welche Fallstricke sich im Detail verbergen können und wann ein Angebot wirklich gut ist.

Wenn Sie vor einem Vertrags- oder Gehaltsangebot stehen und wissen wollen, was es wirklich wert ist: Sprechen Sie uns an. Diskret, fundiert und auf Augenhöhe.

Fazit: Was wirklich zählt bei der Entscheidung für oder gegen ein Angebot

Auf Top-Level sollten Sie das Gesamtpaket bewerten, nicht nur das Gehalt:

- Inhalt der Aufgabe
- Einfluss und Gestaltungsmöglichkeit
- Reporting-Linie und Unternehmenskultur
- Perspektiven und Exit-Optionen
- Unternehmenslage und Reputation

Das Gehalt sollte zu Ihrem Profil passen – nicht zu hoch, nicht zu niedrig. Klare Kommunikation, Souveränität und ein realistisches Verständnis für Marktmechanismen zahlen sich in jedem Fall aus.

Sollten Sie unsere Experten-Einschätzung zu einem Angebot wünschen, wenden Sie sich jederzeit an uns.

Schreiben Sie uns an
info@vogel-detambel.de
oder rufen Sie uns an:
0611 371321

Weiterführende Impulse in unserem Podcast:



FAQs

1. Wie sollten sich Führungskräfte auf ein Gehaltsgespräch vorbereiten?

Die Vorbereitung umfasst die Analyse des aktuellen Marktwerts, eine präzise Einordnung der eigenen Rolle, eine klare Trennung von Fixum und variablen Bestandteilen sowie die Bewertung interner Vergütungslogiken des Unternehmens. Zusätzlich hilft die Formulierung von Argumentationslinien, die Wertbeitrag, Verantwortungsumfang und Erfolge strukturiert zusammenführen.

2. Wie lässt sich ein marktgerechtes Gehalt auf Führungsebene bestimmen?

Marktgerechte Gehälter ergeben sich aus Funktion, P&L-Verantwortung, Mitarbeiterzahl, Unternehmensgröße, Branche, Standort und etablierten Vergütungsstrukturen. Branchenstudien, Benchmarking und Erfahrungswerte von fachkundigen Karriereberatern geben Orientierung. Gehälter lassen sich in der Regel nur innerhalb des durch diese Faktoren definierten Rahmens bewegen.

3. Welche Argumentationslinien stärken die Verhandlungsposition von Führungskräften?

Wirksam sind Argumente, die Verantwortungsbreite, strategischen Beitrag, quantifizierbare Erfolge und zukünftige Wertschöpfung verbinden. Entscheidend ist die Struktur: bisherige Ergebnisse, konkrete Wirkung, Vergleich zu Markt- und Branchenstandards und Beitrag zur zukünftigen Rolle. Persönliche Bedürfnisse oder subjektive Wünsche gelten im Executive-Kontext als schwache Argumente.

4. Wie kann der Gehaltswunsch im Gespräch souverän formuliert werden?

Souverän wirkt eine sachliche Einordnung des aktuellen Gesamtpakets, getrennt nach Fixum und variablen Anteilen, ergänzt um den markt-

üblichen Rahmen für die Zielrolle. Die Höhe ergibt sich aus Funktion und Marktniveau, nicht aus persönlichen Erwägungen. Eine präzise, neutrale Zahl wirkt professioneller als Spannweiten oder ausweichende Antworten.

5. Warum verlaufen Gehaltsverhandlungen auf Top-Level anders als im mittleren Management?

Im Executive-Bereich bestimmen Marktlogiken, interne Vergütungsstrukturen und Governance die möglichen Gehälter. Der Spielraum ist geringer, da Gleichbehandlung und Gehaltsarchitektur eine wichtige Rolle spielen. Entscheidend ist die Passung zur Rolle, nicht das Verhandlungsgeschick. Überzogene Forderungen wirken unprofessionell und führen häufig zu Absagen.

6. Welche Risiken bestehen bei ungewöhnlich hohen Gehaltsangeboten?

Überdurchschnittliche Angebote können auf strukturelle Risiken hinweisen, etwa schwierige Rollen, hohe Fluktuation, kritische Unternehmenslagen oder unklare Erwartungen. Attraktive Fixgehälter verdecken häufig operative oder kulturelle Herausforderungen. Ein Abgleich mit Marktstandards und eine sorgfältige Prüfung des Umfelds sind daher unerlässlich.

7. Wann sind Nachverhandlungen sinnvoll – und wann kontraproduktiv?

Nachverhandlungen sind sinnvoll bei zentralen Themen wie Bonusmechanik, Rollenbeschreibung, Exit-Klauseln oder D&O-Versicherung. Verzichten sollten Führungskräfte bei symbolischen Details oder bei klar als final kommunizierten Angeboten. Kleinliche Nachverhandlungen senden negative Signale und können das Vertrauensverhältnis belasten.

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