

# GUT VERHANDELT = BESSER BEZAHLT!

## Tipps & Tricks für Einkommensverhandlungen

Das Bewerbungsgespräch für einen neuen Job sollte gut vorbereitet sein. Das Wissen um den eigenen „Marktwert“ und die branchenübliche Entlohnung sind gute Orientierungshilfen für Einkommensverhandlungen. Darüber hinaus gilt es, einige „Fallen“ und Regeln zu kennen. Denn fehlende Informationen und bescheidene Entgeltforderungen tragen dazu bei, dass Frauen oftmals nicht entsprechend ihrer Qualifikation bzw. Vorkenntnisse bezahlt werden. Manchmal liegt es auch daran, dass Frauen anders als Männer behandelt werden – bewusst oder unbewusst – obwohl dies gesetzlich verboten ist.

Damit Sie selbstbewusst einfordern können, was Ihnen zusteht, haben wir Gewerkschafterinnen wichtige Tipps und Informationen zusammengestellt. Unser Ratgeber soll Sie im Rahmen des Bewerbungsgesprächs dabei unterstützen, um Ihre Verhandlungsposition – und letztlich Ihr Einkommen – zu verbessern.

**Alle BewerberInnen haben das Recht auf ein korrektes, faires und gleiches Bewerbungsverfahren, egal welchem Geschlecht sie angehören.**

### Tipps vor dem Bewerbungsgespräch

- » Sich gründlich über das Unternehmen informieren (Homepage, Internet, Branchenverzeichnisse ...)
- » Tätigkeitsbereiche und AnsprechpartnerInnen des Unternehmens recherchieren. Organigramme liefern eine gute Übersicht zur Organisationsstruktur (z. B. gibt es Frauen in Führungspositionen? etc.)
- » Die Übereinstimmung zwischen Arbeitsplatzanforderungen – BewerberIn – Organisation gilt mit als Auswahlkriterium, um einen Arbeitsplatz mit der richtigen Person zu besetzen. Daher sollten BewerberInnen überlegen, warum sie in das Unternehmen passen und gerade für diesen Job geeignet sind.
- » Sich auf typische Interviewfragen vorbereiten – z. B. „Was erwarten Sie von dem Job“, „Wo sehen Sie sich in 5 Jahren“; Standardfrage „Stärken/Schwächen“ berücksichtigen (nicht erst im Gespräch über eigene Stärken nachdenken!).
- » **Kollektivvertrag „checken“**: der für die Branche gültige Kollektivvertrag verrät, welche Mindestentlohnung, Vorrückungen, Zulagen und Sonderleistungen gelten. **Ihre Gewerkschaft hilft gerne weiter.**
- » Relevante Unterlagen und Zeugnisse, Ausbildungsnachweise etc. vorbereiten und beim Termin nicht vergessen! Auch während des Bewerbungsgesprächs geordnet und griffbereit halten.

## Tipps während des Bewerbungsgesprächs

---

- » Selbstbewusst und zielstrebig auftreten – aber vor allem authentisch bleiben! Eine gute Vorbereitung vermittelt die nötige Sicherheit im Gespräch.
- » Kommunikation hat viel mit Information, Selbstdarstellung, Zielerreichung und Verhalten zu tun. Und: Kommunikation besteht nicht nur aus verbalen, sondern auch aus nonverbalen Signalen (z. B. Körpersprache) – diese werden oft dazu verwendet, BewerberInnen zu beeinflussen und zu bewerten. Daher: Sich nicht verunsichern lassen und aktiv zuhören – so werden Fragen auch nicht voreilig beantwortet.
- » Besondere Leistungen und Erfahrungswerte aus der beruflichen Laufbahn, die für die neue Position von Nutzen sind, hervorheben – am besten anhand von konkreten Beispielen aus der eigenen Arbeitspraxis.
- » Fortbildungen und Zusatzqualifikationen passend in das Gespräch einbinden (da Lebensläufe oft nur überflogen werden).
- » Den eigenen Wert für das Unternehmen überzeugend darstellen – dabei mit der Übereinstimmung von Qualifikationskriterien und Aufgabenbereich argumentieren!
- » Fachkompetenz ist nicht alles! Schlüsselqualifikationen sind für bestimmte Aufgabenbereiche wesentlich. Hohes Problemlösungspotenzial, Konfliktmanagement, Stressresistenz, Teamfähigkeit etc. sind „gut“ klingende Begriffe, doch sollten BewerberInnen in der Lage sein, die Fähigkeiten glaubhaft zu präsentieren (Beispiel aus der Berufspraxis).
- » Selbst konkrete Fragen stellen, was Motivation, Interesse am Unternehmen und der Arbeit vermittelt.
- » Gezielt Karrieremöglichkeiten erfragen und Bereitschaft zur Weiterbildung im Unternehmen signalisieren! Dies deutet auf Zielstrebigkeit und Entwicklungspotenzial.
- » Negative Äußerungen über vergangene ArbeitgeberInnen vermeiden.

## Tipps für Einkommen und Arbeitsvertrag

---

- » Lieber mehr als zu wenig fordern! Häufig ist das Einkommen „Verhandlungssache“. Die Lohn-/ Gehaltsvorstellung sollte im Gespräch klar formuliert werden. Konkrete Hinweise gibt es bereits in der Stellenausschreibung (z. B. „Überzahlung möglich“, „Entlohnung nach Qualifikation/Berufserfahrung). Grundlage für die Verhandlung bildet allgemein das (monatliche) Bruttoeinkommen ohne Sonderzahlungen.
- » Kann man das gewünschte Einkommen nicht von Beginn an durchsetzen, gibt es die Alternative, die Option eines höheren Entgelts im Rahmen von „Neuverhandlungen“ nach einer festgelegten Probezeit zu vereinbaren, in der die Arbeitsleistung unter Beweis gestellt werden kann. Diesen Gesprächstermin am besten konkret fixieren. Informieren Sie sich – Ihr/e BetriebsrätIn kennt die Entgeltstruktur im Unternehmen und weiß, was üblich ist.
- » Fragen wie Verdienst, Sonderzahlungen, Sozialleistungen, Arbeitszeiten, Tätigkeit und Kollektivvertrag sollten beantwortet sein. Wichtig ist der Arbeitsvertrag (Recht auf Dienstzettel) – darin unbedingt auch getroffene Einzelvereinbarungen festhalten!

- » **Achtung:** Einstufung und Anrechnung von Vordienstzeiten beeinflussen die Höhe des Einkommens! Oft passiert es, dass Vordienstzeiten bei Frauen nicht oder nur unzureichend angerechnet werden. Daher: Gibt es berufliche Erfahrung in einzelnen Aufgabenbereichen, die am neuen Arbeitsplatz gefordert sind, ist dies bei der Einstufung zu berücksichtigen. Dienstzeugnisse können die Argumentation unterstützen.

## Die korrekte Stellenausschreibung

---

Seit 1. März 2011 muss in externen und internen Stellenausschreibungen das kollektivvertragliche Mindestentgelt und eine Bereitschaft zur Überzahlung angegeben werden (ab 2012 wird die Nichteinhaltung des Gesetzes auch sanktioniert). Das bietet wichtige Erstinformationen für das zu erwartende Einkommen und eine gute Verhandlungsbasis.

**TIPP: Mehr zu Stellenausschreibungen** – Welche Entgeltinformationen im Stelleninserat stehen müssen & was es BewerberInnen bringt, finden Sie auf der ÖGB-Frauen Homepage unter „**Einkommenstransparenz**“.

Stellenausschreibungen sind diskriminierungsfrei zu gestalten. Einschränkungen nach Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit (In- oder AusländerInnen), Religion, Weltanschauung sowie sexueller Orientierung sind **unzulässig und rechtswidrig!** Verstöße können der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldet werden.

## Was darf das Unternehmen bei der Bewerbung fragen?

---

- » **Zulässig** sind ausschließlich Fragen, die im Zusammenhang mit der Qualifikation von BewerberInnen bzw. mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz stehen.
- » **Unzulässig** sind u. a. Fragen betreffend Privatleben, Kinderwunsch, Schwangerschaft, Krankheiten, Zugehörigkeit zu Gewerkschaft oder Parteien sowie der Betreuung von Kindern im Krankheitsfall. Antworten auf rechtlich unzulässige Fragen können daher keine Rechtsfolgen nach sich ziehen. Auch familienbezogene Daten von Angehörigen von BewerberInnen sind im Bewerbungsverfahren nicht erlaubt und müssen erst nach Anstellung im notwendigen Ausmaß bekanntgegeben werden (z. B. für Bezug einer Kinderzulage).

## Was tun bei Diskriminierung?

---

Personen, die im Bewerbungsverfahren den Eindruck hatten ungleich behandelt worden zu sein, sollten sich Details über das Gespräch notieren (Betriebsname, Auskunftsperson, Datum, Uhrzeit und Gesprächsinhalt). Es ist ratsam, alle Schriftstücke (auch Absagen, die später eintreffen) aufzuheben.

Diskriminierungen müssen von der/dem Betroffenen glaubhaft gemacht werden. Die Beweislast obliegt dem/der ArbeitgeberIn, der/die danach beweisen muss, dass ein anderer Grund als das diskriminierende Motiv für die Ablehnung ausschlaggebend war.

**TIPP: Rechtsinfo der ÖGB-Frauen „Gleichbehandlung in der Arbeitswelt“** – Alles über Ihre Rechte und wie Sie sich gegen Diskriminierung wehren können! Mitgliederservice: Bestellung: frauen@oegb.at oder Tel.: 01/534 44-39042. Auch als Download unter [www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen) in der Rubrik „**Rechtsinfos**“.

## Wo gibt's Information und Beratung?

**GUT VERHANDELT – BESSER BEZAHLT – AM BESTEN VERTRETEN!** Sie wollen gerechtes Einkommen, faire Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit im Betrieb? Dann sind Sie bei uns genau richtig. Rechtsschutz und zahlreiche Serviceleistungen gibt es nur für Gewerkschaftsmitglieder. Wir Gewerkschafterinnen informieren über Ihren Kollektivvertrag und beraten Sie in rechtlichen Fragen der Gleichbehandlung. Profitieren auch Sie von vielen Vorteilen und einem starken ÖGB!

### ÖGB-Bundesfrauenabteilung

**Tel.:** 01/534 44-39042

**E-Mail:** frauen@oegb.at

**Mehr Infos unter [www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen)**

**Online-Anmeldung** – Mit einem Klick zu Ihren Vorteilen: [www.oegb.at/anmelden](http://www.oegb.at/anmelden)

## Kontakte zu den Frauenabteilungen:

### In den Fachgewerkschaften

#### **Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**

**Tel.:** 05 03 01-21432

**E-Mail:** frauen@gpa-djp.at

#### **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**

**Tel.:** 01/534 54-270

**E-Mail:** frauen@goed.at

#### **Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, Kunst, Medien, Sport, freie Berufe**

**Tel.:** 01/31 316-83672

**E-Mail:** frauen@gdg-kmsfb.at

#### **Gewerkschaft Bau-Holz**

**Tel.:** 01/534 44-59141

**E-Mail:** brigitte.schulz@gbh.at

#### **Gewerkschaft vida**

**Tel.:** 01/534 44-79041

**E-Mail:** frauen@vida.at

#### **Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten**

**Tel.:** 01/506 64-27068

**E-Mail:** silvia.bauer@gpf.at

#### **Gewerkschaft PRO-GE**

**Tel.:** 01/534 44-69040

**E-Mail:** frauen@proge.at

### In den Bundesländern

#### **Niederösterreich**

**Tel.:** 01/586 21 54-1570

**E-Mail:** eva.florianschuetz@oegb.at

#### **Oberösterreich**

**Tel.:** 0732/66 53 91-6019

**E-Mail:** bettina.stadlbauer@oegb.at

#### **Burgenland**

**Tel.:** 0664/614 50 22

**E-Mail:** josefine.rasztovits@oegb.at

#### **Salzburg**

**Tel.:** 0662/88 16 46-228

**E-Mail:** gabi.proschofski@oegb.at

#### **Steiermark**

**Tel.:** 0316/70 71-219

**E-Mail:** frauen.steiermark@oegb.at

#### **Kärnten**

**Tel.:** 0463/58 70-338

**E-Mail:** christina.summerer@oegb.at

#### **Tirol**

**Tel.:** 0512/597 77-606

**E-Mail:** sabine.lanthaler@oegb.at

#### **Vorarlberg**

**Tel.:** 05522/35 53-20

**E-Mail:** sabine.rudigier@oegb.at

### Gleichbehandlungsanwaltschaft

aus ganz Österreich zum Nulltarif – **Tel.:** 0800-206119 – **E-Mail:** gaw@bka.gv.at

#### Impressum:

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, ZVR-Nr.: 576439352; **E-Mail:** frauen@oegb.at

Für den Inhalt verantwortlich: © ÖGB-Frauen – Martina Culjak, Klaudia Frießen, Grafik: ÖGB Referat für Öffentlichkeitsarbeit