

Ein Bewerbungsgespräch muss gut vorbereitet sein. Neben einer, bewussten oder unbewussten, ungleichen Behandlung von Frauen und Männern (die gesetzlich verboten ist) tragen auch fehlende Informationen und bescheidene Entgeltforderungen dazu bei, dass Frauen oftmals nicht entsprechend ihrer Qualifikation bzw. Vorkenntnisse bezahlt werden. Damit Sie selbstbewusst einfordern können, was Ihnen zusteht, haben wir Gewerkschafterinnen wichtige Tipps und Informationen zusammengestellt, die Sie beim nächsten Bewerbungsgespräch unterstützen!

### Tipps vor dem Bewerbungsgespräch

- » Gründlich über das Unternehmen informieren (Webseite, Soziale Medien, ...).
- » Tätigkeitsbereiche und AnsprechpartnerInnen recherchieren. Organigramme liefern eine gute Übersicht zur Organisationsstruktur.
- » Die Übereinstimmung zwischen Arbeitsplatzanforderungen – BewerberIn – Organisation ist ein Auswahlkriterium, um einen Arbeitsplatz zu besetzen. Daher überlegen, warum gerade Sie in das Unternehmen passen und 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? Die Standardfrage nach Stärken und Schwächen, (nicht erst im Gespräch über eigene Stärken nachdenken) und ähnliche.
- » **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. nicht vergessen! Geordnet und während des Gesprächs griffbereit halten.

## Information und Beratung

Sie wollen gerechtes Einkommen, faire Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit im Betrieb? Dann sind Sie bei uns genau richtig. Wir Gewerkschafterinnen informieren über Ihren Kollektivvertrag und beraten Sie in einer Vielzahl an rechtlichen Fragen! Mit einem Klick zu Ihren Vorteilen: Jetzt Mitglied werden [www.oegb.at/mitgliedwerden](http://www.oegb.at/mitgliedwerden)

### ÖGB-Bundesfrauenabteilung

Tel.: 01/534 44-39042 | E-Mail: [frauen@oegb.at](mailto:frauen@oegb.at)

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

**GLEICHER  
LOHN, —**

### Kontakte zu den Frauenabteilungen:

#### In den Fachgewerkschaften

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

01 05 03 01-21432 | [frauen@gpa-djp.at](mailto:frauen@gpa-djp.at)

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**

01 534 54-271 | [frauen@goed.at](mailto:frauen@goed.at)

**younion – die Daseinsgewerkschaft**

01 313 16-83670 | [frauen@younion.at](mailto:frauen@younion.at)

**Gewerkschaft Bau-Holz**

01 534 44-59141 | [brigitte.schulz@gbh.at](mailto:brigitte.schulz@gbh.at)

**Gewerkschaft vida**

01 534 44-79042 | [frauen@vida.at](mailto:frauen@vida.at)

**Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten**

01 50 664-27068 | [silvia.bauer@a1telekom.at](mailto:silvia.bauer@a1telekom.at)

**PRO-GE**

01 534 44-69040 | [frauen@proge.at](mailto:frauen@proge.at)

#### In den Bundesländern

**NÖ:** 0664 614 50 71 | [frauen.niederoesterreich@oegb.at](mailto:frauen.niederoesterreich@oegb.at)

**OÖ:** 0732 66 53 91-6019 | [frauen.oberoesterreich@oegb.at](mailto:frauen.oberoesterreich@oegb.at)

**BGLD:** 0664 614 50 22 | [frauen.burgenland@oegb.at](mailto:frauen.burgenland@oegb.at)

**SBG:** 0662 88 16 46-244 | [salzburg.frauen@oegb.at](mailto:salzburg.frauen@oegb.at)

**STMK:** 0316 0 71-219 | [frauen.steiermark@oegb.at](mailto:frauen.steiermark@oegb.at)

**KTN:** 0463 58 70-338 | [frauen.kaernten@oegb.at](mailto:frauen.kaernten@oegb.at)

**TIROL:** 0512 597 77-606 | [frauen.tirol@oegb.at](mailto:frauen.tirol@oegb.at)

**VBG:** 05522 35 53-20 | [frauen.vorarlberg@oegb.at](mailto:frauen.vorarlberg@oegb.at)

IMPRESSUM Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, ZVR-Nr.: 576439352;  
E-Mail: [frauen@oegb.at](mailto:frauen@oegb.at) Für den Inhalt verantwortlich: © ÖGB-Frauen, Grafik: ÖGB

**GUT  
VERHANDELT=**

**BESSER  
BEZAHLT!**

Tipps & Tricks für  
Einkommensverhandlungen

**GLEICHER  
LOHN, —**

**Gemeinsam  
sind wir stärker!**

**ÖGB FRAUEN**

## 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. 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: 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 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, müssen aber glaubhaft präsentiert werden (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 hin.
- » 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. Diesen Termin 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. Gibt es berufliche Erfahrung die am neuen Arbeitsplatz gefordert sind, ist dies bei der Einstufung zu berücksichtigen! Dienstzeugnisse können die Argumentation unterstützen.

## Korrekte Stellenausschreibung

In Stellenausschreibungen muss das kollektivvertragliche Mindestentgelt und eine Bereitschaft zur Überzahlung angegeben werden. Das bietet wichtige Erstinformationen für das zu erwartende Einkommen und eine gute Verhandlungsbasis.

**TIPP:** Mehr zu **Stellenausschreibungen** – Welche Entgeltinformationen im Stelleninserat stehen müssen finden Sie auf der ÖGB-Frauen Webseite unter „Einkommenstransparenz“.

Stellenausschreibungen dürfen nicht diskriminierend sein. Verstöße können der Gleichbehandlungs-anwaltschaft gemeldet werden!

**Gleichbehandlungsanwaltschaft**

0800-206119 | [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)

## Was darf das Unternehmen bei der Bewerbung fragen?

- » **Zulässig** sind Fragen, die im Zusammenhang mit der Qualifikation von BewerberInnen bzw. mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz stehen.
- » **Unzulässig** sind u. a. Fragen betreffend 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 sind im Bewerbungsverfahren nicht relevant (erst nach Anstellung relevant z.B. für Bezug einer Kinderzulage).

## Was tun bei Diskriminierung?

Notieren Sie sich Details über das Gespräch (Betriebsname, Auskunftsperson, Datum, Uhrzeit und Gesprächsinhalt) und haben sie Schriftstücke (auch Absagen, die später eintreffen) auf.

Diskriminierungen müssen von den Betroffenen glaubhaft gemacht werden. Die Beweislast liegt bei dem/der ArbeitgeberIn, diese müssen beweisen, dass ein anderer Grund für die Ablehnung ausschlaggebend war.

**TIPP:** „**Gleichbehandlung in der Arbeitswelt**“ – Alles über Ihre Rechte und wie Sie sich gegen Diskriminierung wehren können! Als Download unter [www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen) in der Rubrik „Downloads“.