

Leitfaden für geschlechtergerechte Stellenanzeigen

*Sprache schafft Realität und
entscheidet,
wer sich angesprochen fühlt!*

30.10.2025

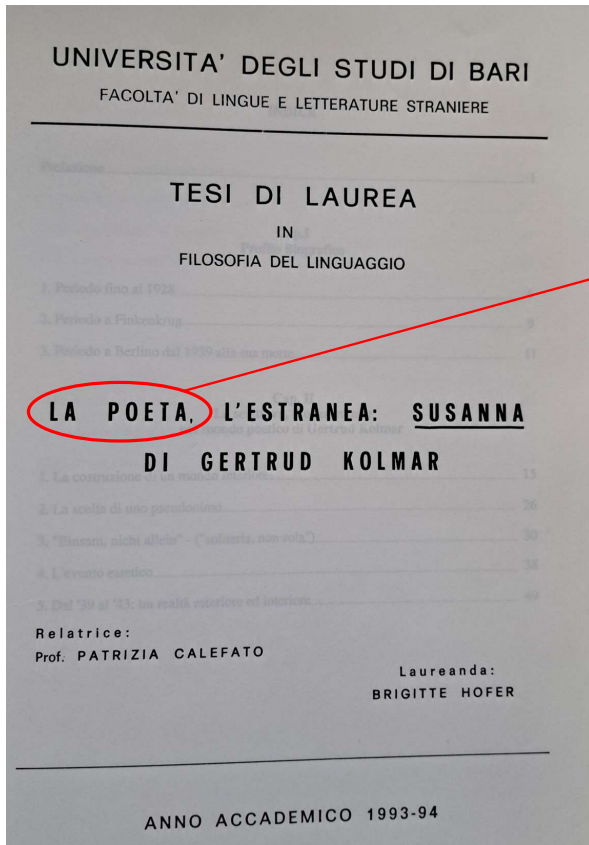


Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunites

Brigitte Hofer
Gleichstellungsrätin

Warum geschlechtergerechte Sprache?





Gleichstellung beginnt bei der Sprache...

La Poeta – nicht „poetessa“

- Markierungspflicht trifft nur Frauen – Männer sind „der Standard“
- Sprache spiegelt Machtverhältnisse und stabilisiert sie
- Sichtbarkeit braucht Sprache – Sprache braucht Bewusstsein

Sprache kann öffnen oder ausschließen



Von der Haltung zur Praxis: Stellenausschreibungen

Warum das heute relevant ist:

- Fachkräftemangel: Wir konkurrieren europäisch um Talente
- Viele Länder: geschlechtergerechte und transparente Ausschreibungen Standard
- Realität: oft unbewusste, nicht-gerechte Sprache in Anzeigen

Unser Ansatz:

- Leitlinien als praktisches Werkzeug
- Gleichstellung vom ersten Wort an mitdenken

Wer Gleichstellung ernst nimmt, soll sie auch sprachlich leben



Ein Gedankenexperiment...

Vater und Sohn fahren im Auto. Sie haben einen schweren Unfall, bei dem der Vater sofort stirbt.

Der Junge wird mit schweren Kopfverletzungen in ein Krankenhaus gebracht, in dem ein Chef-Chirurg arbeitet, der ein bekannter Spezialist für Kopfverletzungen ist.

Die Operation wird vorbereitet, alles ist fertig, als der Chef-Chirurg erscheint, blass wird und sagt:
„Ich kann nicht operieren, das ist mein Sohn!“



Frage: In welchem Verwandtschaftsverhältnis stehen der Chirurg und das Kind?

Nehmen Sie sich einen Moment Zeit.....



Die Auflösung

Der Chirurg ist die **Mutter** des Kindes, also eigentlich **die Chirurgin**.

Sprache prägt
Bilder im Kopf



- Generisches Maskulinum erzeugt oft falsche oder einseitige Vorstellungen
- Ziel → alle Menschen sichtbar machen

Lösung: Geschlechtergerechte Sprache verwenden



Sprache schafft Realität

“

**Die Grenzen meiner
Sprache bedeuten die
Grenzen meiner Welt.**

”

Ludwig Wittgenstein

- Sprache bestimmt, wie wir die Welt wahrnehmen und verstehen
- Sprache schafft Realität und Realität verändert Sprache
- Unsere Sprache prägt Wahrnehmung, Denken und Verhalten



Sprache schafft Realität und
entscheidet, wer sich
angesprochen fühlt



Wie Sprache Bilder erzeugt

- Wenn wir Berufe immer nur in einer bestimmten Form benennen → entsteht ein bestimmtes Bild
- Beispiel: „Projektleiter“, „Ingenieur“, „Hausmeister“ → meist männliche Assoziationen
- Diese Bilder beeinflussen, wer sich angesprochen fühlt

👉 Sprache konstruiert Realität, indem sie Sichtbarkeit schafft oder verhindert



Worte verändern unser Denken und Denken verändert unsere Welt



Warum geschlechtergerechte Sprache wichtig ist

- Sprache ist kein Nebenschauplatz – sie gestaltet soziale Realität
- Das generische Maskulinum war lange Norm, doch es ist ausschließend
→ laut Studien fühlen sich Frauen durch männliche Formulierungen seltener angesprochen

Wenn wir Chancengleichheit wollen, müssen wir bei der Sprache beginnen

Ziele:

- Weg von Formulierungen, die ausschließen
- Hin zu Sprache, die alle einlädt

Optionen:

- 👉 Geschlechterneutrale Bezeichnungen
- 👉 Verwendung von *(m/w/d)* oder geschlechtergerechten Formen



Rechtlicher und europäischer Rahmen

Nationale Ebene:

Der Gleichstellungskodex (GvD 198/2006) und die Verfassung:

- verbieten jede Form von Diskriminierung im Zugang zur Arbeit
- Stellenausschreibungen müssen daher inklusiv formuliert sein

Europa geht voran –
Richtung Offenheit, Fairness und
Transparenz

Europäische Ebene:

Die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz (2023/970) verpflichtet Arbeitgeber*innen:

- Bewerber*innen frühzeitig über das Einstiegsgehalt oder die Gehaltsspanne sowie relevante tarifliche Regelungen zu informieren
- Beschäftigten ein Auskunftsrecht über ihr Entgelt und das durchschnittliche Entgelt vergleichbarer Beschäftigter zu gewähren



Unzulässige Fragen im Bewerbungsgespräch

Diese Fragen sind rechtlich unzulässig:

- Familienplanung / Schwangerschaft / Kinderwunsch
- Familienstand / Beziehungsstatus
- Religion oder Weltanschauung
- Politische Einstellung
- Sexuelle Orientierung / Geschlechtsidentität
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Vorstrafen (außer bei spezifischen Berufen)
- Vermögensverhältnisse / Schulden

Bei unzulässigen Fragen besteht
ein Recht zur Lüge

Bei unzulässigen Fragen hat die bewerbende Person ein Recht zur Lüge

👉 Fokus auf fachliche Qualifikation und Eignung für die Position



Gute Fragen im Bewerbungsgespräch

Stattdessen fragen Sie:

- Welche Erfahrungen bringen Sie für diese Position mit?
- Was motiviert Sie für diese Aufgabe?
- Wie gehen Sie mit Herausforderungen um?
- Welche beruflichen Ziele verfolgen Sie?
- Wie arbeiten Sie im Team?
- Was sind Ihre Stärken für diese Position?
- Wie organisieren Sie Ihre Arbeit?
- Was erwarten Sie von uns als Arbeitgeber?

**Fokus auf Kompetenzen,
Motivation und kulturellen
Fit**

👉 **Gleichstellung beginnt beim ersten Gespräch**



Was die Leitlinien bieten

Checklisten für
Formulierungen

Praxisbeispiele aus
verschiedenen
Branchen

Rechtliche
Orientierung

Tipps zu Sprache,
Bildern und Layout

✗ Statt

Wir suchen einen belastbaren Projektleiter mit Führungsstärke.

Wir suchen eine Verkäuferin mit gepflegtem Auftreten.

Wir suchen einen Hausmeister für unsere Anlage.

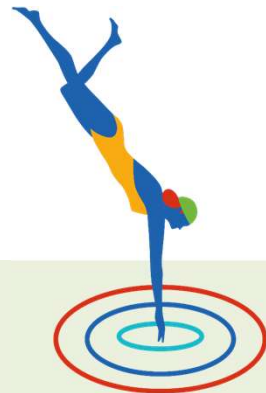
✓ Besser

Wir suchen eine Person mit Erfahrung in der Projektleitung, die Verantwortung übernimmt und lösungsorientiert arbeitet.

Wir suchen eine Person, die Freude am Kundenkontakt hat und zuverlässig arbeitet.

Wir suchen eine Person für die Betreuung und Instandhaltung unserer Anlage.

👉 Die Leitlinien wurden praxisnah entwickelt für Betriebe, Verwaltungen und Agenturen



Inklusive Sprache: Mehr als nur Gendern

Die Realität in Italien:

- Nur 23% der Betriebe haben Antidiskriminierungsmaßnahmen
- Das sind nicht nur Zahlen – das sind Menschen

Inklusive Sprache bedeutet:

- Wie wir mit Menschen verschiedener Herkunft sprechen
- Wie wir E-Mails schreiben und öffentlich kommunizieren
- Wie wir Präsentationen für alle gestalten

**Alle Menschen wollen
wahrgenommen werden**

Unsere Worte entscheiden:
„Hier gehöre ich dazu“ oder „das
ist Nichts für mich“



Weiterbildung: Der Schlüssel zum Erfolg

Warum Weiterbildung?

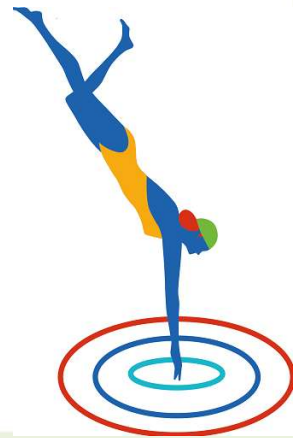
- Wir alle sind mit Vorurteilen und Rollenstereotypen aufgewachsen
- Sie sind automatisch und unsichtbar

Weiterbildung hilft:

- Rollenstereotype erkennen und abbauen
- Vorurteile bewusst machen
- Aktives Zuhören lernen
- Sensibilität für Vielfalt entwickeln

Ergebnisse (Wyser Italia):

+17% Teamleistung
+20% Entscheidungsqualität
+29% Zusammenarbeit
Deutlich mehr Bewerbungen von
Frauen (WORDS-Studie)



Warum sich das für Betriebe lohnt

Unternehmen, die inklusiv und geschlechtergerecht formulieren:

- ✓ erreichen mehr qualifizierte Bewerber:innen
- ✓ stärken ihr Image als moderne Arbeitgebende
- ✓ fördern Respekt und Zugehörigkeit im Team
- ✓ vermeiden Konflikte und Missverständnisse
- ✓ vermeiden rechtliche Risiken

Geschlechtergerechte
Stellenausschreibungen
sind eine Investition in
Fairness, Vielfalt und
Zukunftsfähigkeit

👉 Geschlechtergerechte Sprache ist kein Modethema – sie ist Ausdruck von Professionalität, Haltung und Verantwortung

Sprache kostet nichts – aber sie kann Türen öffnen



Veröffentlichung

👉 Leitlinien ab heute gedruckt und online verfügbar

Leitfaden zum downloaden



Linee guida per scaricare



Nur wenn wir alle Berufe für alle Menschen öffnen,
kann Gleichstellung Realität werden



Danksagung

Mein Dank gilt:

- **Handelskammer Bozen:**
v. a. Annemarie Kaser, Luca Filippi und Caterina Sperandio
für die verlässliche Zusammenarbeit und Unterstützung
- **Eurac Research – Istituti di linguistica applicata & Gender Dynamics:**
Elena Chiocchetti & Arianna Bienati für die wissenschaftliche Begleitung und Datenbasis
- **Meinem Team:**
Claudia, Christian, Margit für das tägliche Engagement und die Organisation
- **Für die Veröffentlichung:**
Elisa Hellrigl für Ausdauer, Energie und Herzblut bei der Erarbeitung der Leitlinien

Mein Team



Claudia Mulser



Christian Romano



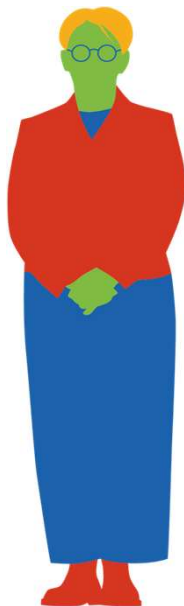
Elisa Hellrigl



Margit Vontavon



DANKE FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT!



DIE GLEICHSTELLUNGSRÄTIN LA CONSIGLIERA DI PARITÀ GENDER EQUALITY OFFICER



Gleichstellung
Pari Opportunità
Workplace Bullying
Stop Belästigung

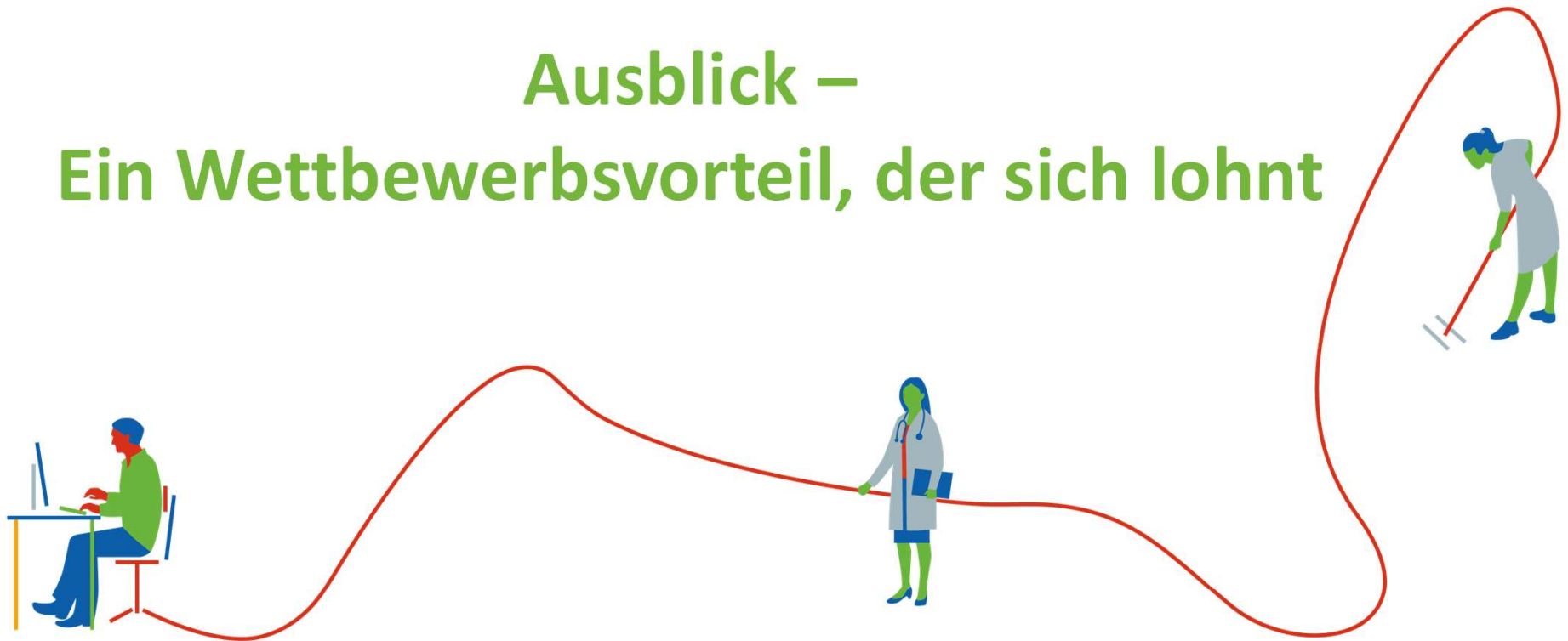
Gender Gap
Workplace Violence
Fairer Arbeitsplatz
Antidiscriminazione

Womens Rights
Chancengleichheit
Diritti Delle Donne
Workplace Equality



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulenta per l'avalianza dles oportunités

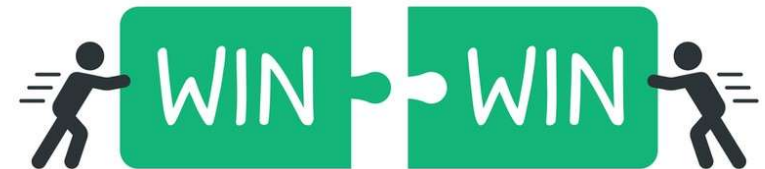
Ausblick – Ein Wettbewerbsvorteil, der sich lohnt



Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen...

- ✓ erhöhen die Reichweite bei qualifizierten Fachkräften
- ✓ stärken Marke & Glaubwürdigkeit als Arbeitgeber:in
- ✓ schaffen vielfältigere, innovativere Teams
- ✓ sichern Zukunftsfähigkeit & Rechtskonformität (EU 2023/970 ab 2026)

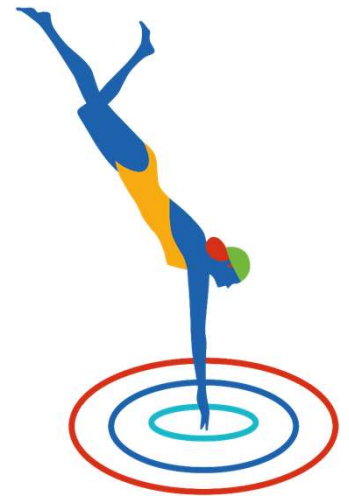
Heute investieren – morgen profitieren



Unser gemeinsamer Weg – Südtirol als Vorzeigemodell, wenn wir jetzt handeln

- Faire Chancen für alle Geschlechter
- Vielfalt als gelebte Stärke
- Transparenz als Standard — nicht als Ausnahme
- Weniger Konflikte und Mobbingfälle am Arbeitsplatz
- Die besten Köpfe finden — unabhängig vom Geschlecht

Gleichstellung beginnt beim Jobtitel und endet bei einer Arbeitswelt, in der alle ihr Potenzial entfalten können



Büro der Gleichstellungsrätin Anti-Mobbing-Dienst



Cavourstraße 23/c – 39100 Bozen



0471/946003



info@gleichstellungsraetin-bz.org



www.gleichstellungsraetin-bz.org



Gleichstellungsrätin Südtirol / Consigliera di parità Alto Adige



@gleichstellungsraetin_bz



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunités