

An  
Alle Kunden

Rundschreiben 08/2026

Bozen – Meran, 05.06.2026

## **Entlohnungstransparenz: Die wichtigsten Neuerungen im Überblick**

Sehr geehrter Kunde,

mit dem Gesetzesdekret Nr. 96/2026 hat Italien die EU-Richtlinie 2023/970 zur Entgelttransparenz umgesetzt. Die neuen Bestimmungen treten am 07.06.2026 in Kraft und verfolgen das Ziel, die Lohngleichheit zu fördern, Diskriminierungen zu vermeiden und die Transparenz bei Vergütungsentscheidungen zu erhöhen.

Die Regelungen gelten grundsätzlich für private und öffentliche Arbeitgeber sowie für nahezu alle Formen abhängiger Beschäftigung. Ausgenommen sind lediglich Hausangestellte und Arbeitnehmer mit Abruferträgen.

Da zahlreiche Bestimmungen noch nicht abschließend konkretisiert wurden, sind weitere Erläuterungen durch die zuständigen Behörden zu erwarten.

### **1. Neue Transparenzpflichten im Bewerbungsverfahren**

Bereits vor Abschluss eines Arbeitsvertrages müssen Arbeitgeber künftig Informationen über die vorgesehene Vergütung oder die entsprechende Gehaltsspanne der ausgeschriebenen Stelle offenlegen. Diese Informationen sollen den Bewerbern bereits vor einem Vorstellungsgespräch zur Verfügung stehen.

Zusätzlich ist der auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Kollektivvertrag (CCNL) anzugeben. Neu ist außerdem das ausdrückliche Verbot, Bewerber nach ihrem bisherigen Gehalt zu fragen. Dies gilt auch für indirekte Informationsbeschaffungen über Personalberater, Personalvermittler oder Headhunter.

### **Unsere Empfehlung**

Unternehmen sollten ihre Stellenausschreibungen und Recruiting-Prozesse zeitnah überprüfen und anpassen. Insbesondere sollten Stellenanzeigen künftig folgende Informationen enthalten:

- vorgesehene Vergütung oder Gehaltsspanne
- Einstufung der Position
- angewandter Kollektivvertrag (CCNL)

Darüber hinaus sind Stellenanzeigen geschlechtsneutral (m/w/d) zu formulieren.

## 2. Neues Auskunftsrecht für Arbeitnehmer

Arbeitnehmer erhalten künftig das Recht, einmal jährlich schriftlich Informationen über die durchschnittlichen Entgelt-niveaus von Arbeitnehmergruppen anzufordern, die gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten ausüben. Die Informationen müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden.

Arbeitgeber sind verpflichtet, innerhalb von zwei Monaten auf eine entsprechende Anfrage zu antworten.

Kein Anspruch besteht hingegen auf die Offenlegung individueller Gehälter einzelner Kollegen.

Gleichzeitig wird ausdrücklich klargestellt, dass Arbeitnehmer über ihre eigene Vergütung sprechen dürfen. Vertragsklauseln, die eine Offenlegung des eigenen Gehalts verbieten oder einschränken, sind künftig unzulässig.

Für Betriebe mit weniger als 50 Arbeitnehmern bestehen derzeit noch offene Fragen hinsichtlich der praktischen Umsetzung. Hier werden weitere Klarstellungen seitens des Arbeitsministeriums erwartet.

## 3. Mehr Transparenz bei Vergütungs- und Karrieresysteme

Arbeitgeber müssen künftig nachvollziehbar darlegen können, nach welchen Kriterien Vergütungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten festgelegt werden.

Offenzulegen sind insbesondere die Kriterien für:

- die Festsetzung von Vergütungen
- die Zuordnung zu Gehaltsstufen
- Gehaltsentwicklungen und Karrierefortschritte (verpflichtend für Arbeitgeber mit mehr als 50 Arbeitnehmern)

Eine zentrale Rolle kommt dabei den Kollektivverträgen zu. Die Anwendung eines von den repräsentativsten Gewerkschaften abgeschlossenen Kollektivvertrages stellt grundsätzlich einen wichtigen Nachweis dafür dar, dass Einstufungs- und Vergütungssysteme auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien beruhen.

#### 4. Neue Berichtspflichten zum Gender Pay Gap

Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten unterliegen künftig zusätzlichen Meldepflichten gegenüber dem Arbeitsministerium.

Zu melden sind insbesondere:

- das geschlechtsspezifische Lohngefälle
- Unterschiede bei variablen Vergütungsbestandteilen
- durchschnittliche und mediane Entgeltunterschiede
- Entgeltunterschiede innerhalb vergleichbarer Arbeitnehmergruppen

Die Arbeitnehmervertreter sind in die Erstellung der Berichte einzubeziehen und erhalten Einblick in die verwendeten Methoden und Datengrundlagen.

#### Fristen für die erstmalige Meldung

Anzahl Beschäftigte	Erste Meldung	Weitere Meldungen
ab 250	07.06.2027	jährlich
150 – 249	07.06.2027	alle 3 Jahre
100 – 149	07.06.2031	alle 3 Jahre

Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten unterliegen keiner gesetzlichen Berichtspflicht, können die Berichterstattung jedoch freiwillig durchführen.

#### 5. Pflicht zur gemeinsamen Entgeltbewertung

In bestimmten Fällen müssen Arbeitgeber gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern eine detaillierte Entgeltbewertung durchführen.

Dies ist erforderlich, wenn gleichzeitig folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- innerhalb einer vergleichbaren Arbeitnehmergruppe besteht ein geschlechtsspezifischer Gehaltsunterschied von mindestens 5 %;
- der Unterschied kann nicht durch objektive Kriterien gerechtfertigt werden;
- die festgestellten Unterschiede werden nicht innerhalb von sechs Monaten beseitigt.

#### Fazit

Die neuen Vorschriften zur Entlohnungstransparenz bringen für Arbeitgeber zusätzliche Informations-, Dokumentations- und Meldepflichten mit sich. Bereits heute empfiehlt es sich, Stellenausschreibungen, Vergütungssysteme und interne Karriereprozesse auf ihre Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu überprüfen.

Insbesondere größere Unternehmen sollten sich frühzeitig auf die neuen Berichtspflichten vorbereiten und bestehende Vergütungsstrukturen analysieren, um mögliche Ungleichbehandlungen rechtzeitig zu erkennen und zu korrigieren.

Für Rückfragen stehen wir jederzeit zu Ihrer Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

**WHW.Arbeitsrechtsberater**

**Nächste Seite:**

*Leitfaden der Gleichstellungsrätin, welcher praktische Hinweise für die Erstellung von Stellenanzeigen im Einklang mit den Grundsätzen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung enthält.*



Gleichstellungsrätin  
Consigliera di parità  
Consulënta por l'avalianza dles oportunités

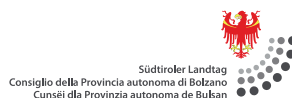
# Leitfaden für Stellenanzeigen, die alle erreichen

**GLEICHSTELLUNG BEGINNT BEIM JOBTITEL**



HANDELS-, INDUSTRIE-, HANDWERKS-,  
TOURISMUS- UND LAND-  
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA,  
ARTIGIANATO, TURISMO  
E AGRICOLTURA DI BOLZANO



Südtiroler Landtag  
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano  
Cunsej dla Provinzia autonoma de Bulian

**eurac**  
research



# Die Gleichstellungsrätin

## Einsatz für Gleichstellung am Arbeitsplatz

### Wer ist die Gleichstellungsrätin?

Die Gleichstellungsrätin ist eine Ombudsstelle, die den Schutz von Arbeitnehmenden vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie vor Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz gewährleistet. Zudem setzt sie sich für die Gleichstellung aller Geschlechter in der Arbeitswelt ein. Sie ist beim Südtiroler Landtag angesiedelt und politisch unabhängig.

#### Wofür ist sie zuständig?

- Prävention, Beratung und Mediation bei **geschlechtsspezifischer Diskriminierung, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz**
- Förderung von Gleichstellung in der Arbeitswelt durch Workshops, Vorträge und gezielte Projekte

#### Wer kann sich an sie wenden?

- Betroffene, Arbeitnehmende, Arbeitgebende, Führungskräfte usw.
- Betriebe aller Branchen, Verwaltungen
- Gewerkschaften, Interessensvertretungen usw.

#### Was bietet sie konkret an?

- Information und Erstberatung
- Mediationen, Vermittlung und Schlichtungen
- Vorträge sowie Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote zu den Themen Gleichstellung, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz

**Bei Bedarf können Sie das Büro der Gleichstellungsrätin kontaktieren. Alle Leistungen sind kostenlos, vertraulich und auf Wunsch anonym!**

#### Kontakt:

Büro der Gleichstellungsrätin  
Cavourstraße 23/c, 39100 Bozen  
Öffnungszeiten: Mo–Do: 9–12 Uhr und 15–16:30 Uhr,  
Fr: 9–12 Uhr  
Tel. +39 0471 946 003  
E-Mail: [info@gleichstellungsraetin-bz.org](mailto:info@gleichstellungsraetin-bz.org)

#### Mehr Infos:

[www.gleichstellungsraetin-bz.org](http://www.gleichstellungsraetin-bz.org)



„Mit dem neuen Leitfaden wollen wir sicherstellen, dass sich alle potenziell bewerbenden Personen, insbesondere Frauen, gezielt angesprochen fühlen. So können wir mehr Chancengerechtigkeit schaffen und dem wachsenden Fachkräftemangel wirksam begegnen.“

**Brigitte Hofer,**  
Gleichstellungsrätin



„Der Südtiroler Landtag versteht sich als Institution, die Rechte schützt und Gleichstellung fördert. Die Gleichstellungsrätin ist als Ombudsstelle Teil dieses Engagements. Mit diesem Leitfaden wird ein wertvoller Beitrag geleistet, um Diskriminierung vorzubeugen und faire, chancengerechte Zugänge zur Arbeitswelt zu ermöglichen.“

**Arnold Schuler,  
Landtagspräsident**



„Eine faire Gesellschaft beginnt dort, wo sich Menschen angesprochen fühlen – vor allem auch sprachlich. Gendergerechte Sprache ist Ausdruck von Respekt und Teilhabe. Als Landeshauptmann und Landesrat für Chancengleichheit unterstütze ich diesen Leitfaden als wichtiges Werkzeug für eine Kultur des Miteinanders und der Vielfalt in Südtirol.“

**Arno Kompatscher, Landeshauptmann  
und Landesrat für Chancengleichheit**



„Chancengleichheit am Arbeitsmarkt beginnt bei der Sprache. Dieser Leitfaden unterstützt Betriebe dabei, Stellenanzeigen fair, klar und geschlechtergerecht zu formulieren. Dies ist ein weiterer wichtiger Schritt hin zu mehr Gleichstellung in der Arbeitswelt.“

**Magdalena Amhof, Landesrätin für  
Europa, Arbeit und Personal**



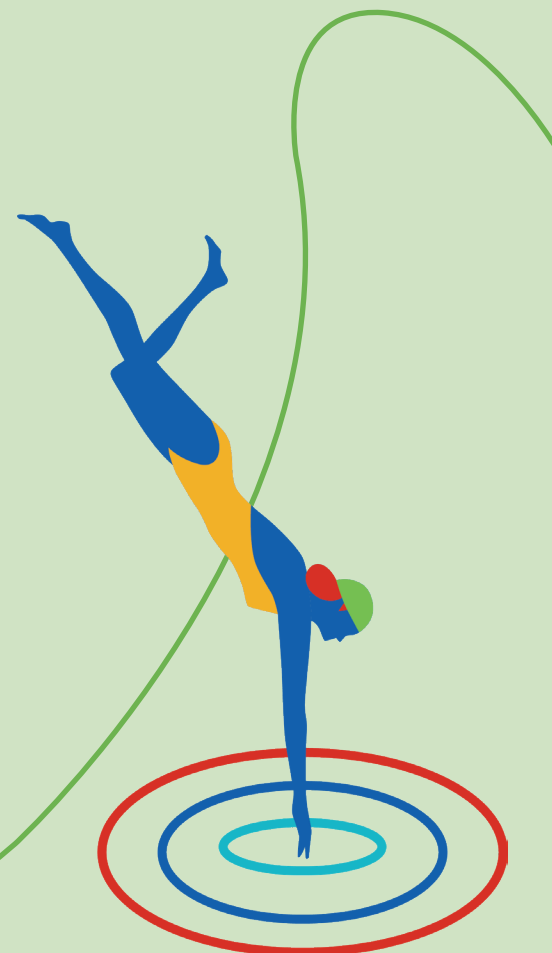
„Auch bei Stellenausschreibungen tragen wir Verantwortung – als öffentliche Körperschaft ebenso wie als Arbeitgebende in der Privatwirtschaft. Der vorliegende Leitfaden bietet allen, die sich für faire Chancen und eine inklusive Sprache stark machen, eine klare Orientierung. Ich hoffe, dass viele Betriebe diesem positiven Beispiel folgen werden.“

**Michl Ebner,  
Präsident der Handelskammer Bozen**



„Gendergerechte Sprache signalisiert Offenheit und fördert eine Kultur, in der sich alle willkommen fühlen. Der Leitfaden ermutigt Betriebe, Sprache bewusst zu wählen und damit Gleichstellung zu fördern. Sprache wirkt – und nichts ist so wesentlich wie die Art und Weise, wie wir sie nutzen.“

**Annemarie Kaser, Vorsitzende des Beirates zur Förderung des weiblichen Unternehmertums der Handelskammer Bozen**



# Inhaltsverzeichnis

1.	<b>Vorwort der Gleichstellungsrätin</b>	5
2.	<b>Wie Ihr Betrieb profitiert</b>	6
3.	<b>Wer fair schreibt, bleibt auf der sicheren Seite</b>	7
4.	<b>Geschlechtergerechte Berufsbezeichnungen</b>	8
	4.1 Vielfalt beginnt beim Wording	8
	4.2 Jobtitel: So geht's in der Praxis	9
	4.3. Besonderheiten beim Gendern im Jobtitel	12
5.	<b>So formulieren Sie Stellenanzeigen, die alle erreichen</b>	13
6.	<b>Entgelttransparenz laut EU-Richtlinie 2023/970</b>	19
7.	<b>Visuelle Gestaltung: Bilder, die alle ansprechen</b>	20
8.	<b>Tipps und Checkliste</b>	22
9.	<b>Ein klares Zeichen für morgen: Sprache als Standortfaktor</b>	23
10.	<b>Weiterführende Ressourcen und Links</b>	24



# 1. Vorwort

Als Gleichstellungsrätin setze ich mich für eine Arbeitswelt ein, in der alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Rechte und Chancen haben. Berufliche Teilhabe bedeutet für mich mehr als nur ein Einkommen. Sie steht für Unabhängigkeit, Selbstbestimmung, Emanzipation und gesellschaftliche Anerkennung. Besonders wichtig ist mir dabei die Förderung von Frauen in der Arbeitswelt, um bestehende Ungleichheiten abzubauen und ihre gleichberechtigte Teilhabe zu stärken.

Viele Südtiroler Unternehmen engagieren sich bereits aktiv für Chancengleichheit in der Arbeitswelt, etwa durch die *Zertifizierung der Geschlechtergleichstellung* oder das *audit familieundberuf*. Der Schwerpunkt dieses Leitfadens liegt auf Stellenausschreibungen. Sie sind meist der erste Kontakt zwischen Arbeitgeber:innen und potenziellen Bewerber:innen und beeinflussen somit maßgeblich, wer sich angesprochen fühlt. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass Stellenanzeigen oft unbeabsichtigt bestimmte Personengruppen ausschließen.

Hier setzt dieser Leitfaden an: Er bietet klare und leicht umsetzbare Empfehlungen, wie Stellenausschreibungen geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei gestaltet werden können. Dabei orientiert er sich an den Vorgaben des italienischen Rechts sowie den EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels ist es entscheidend, den Südtiroler Arbeitsmarkt für alle qualifizierten Arbeitskräfte – lokale, rückkehrende und internationale – attraktiv zu gestalten. Geschlechtergerechte und inklusive Stellenanzeigen, die transparent über Aufgaben, Entgelt, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie Zusatzleistungen informieren, erhöhen die Attraktivität von Unternehmen deutlich. Sie fördern Vielfalt, sensibilisieren insbesondere Frauen dafür, technische Berufe zu wählen, reduzieren Rollenstereotype und tragen dazu bei, den Gender-Pay-Gap zu verringern. Gleichzeitig helfen sie, dem Fachkräftemangel wirksam entgegenzuwirken.

Mit diesem Leitfaden möchten wir eine moderne und chancengerechte Personalgewinnung fördern und einen Beitrag zu einer Arbeitswelt leisten, in der Gleichstellung gelebt wird.

Mein besonderer Dank gilt der Handelskammer Bozen für die wertvolle Zusammenarbeit, dem Institut für Angewandte Sprachforschung von Eurac Research für die sprachwissenschaftliche Begleitung sowie meinem Team, das die Umsetzung dieses Projekts möglich gemacht hat.

**Brigitte Hofer**

Gleichstellungsrätin



Gleichstellungsrätin  
Consigliera di parità  
Consulënta por l'avalianza dles oportunités

# 2. Wie Ihr Betrieb profitiert

## Mehr erreichen mit geschlechtergerechter Kommunikation

Eine freie Berufswahl ist für Gleichstellung entscheidend. Stereotype Rollenbilder prägen aber weiterhin die Berufswahl und das Bewerbungsverhalten vieler Menschen.

Dieser Leitfaden bietet Ihnen praxisnahe Tipps zu geschlechtergerechten Stellenausschreibungen, Berufsbezeichnungen und Bildsprache. Zudem finden Sie darin Praxisbeispiele, rechtliche Grundlagen und weiterführende Links.

### Warum das wichtig ist:

Sprache und Bilder beeinflussen, wer sich angesprochen fühlt und wer nicht. Geschlechtergerechte Kommunikation fördert Vielfalt, zeigt Respekt, stärkt die Gleichstellung und steht für eine moderne Unternehmenskultur.

### VORTEILE

- ✓ **Größere Reichweite:** Inklusive Formulierungen sprechen mehr Bewerbende an und helfen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- ✓ **Vielfältige Teams:** Studien belegen, dass diverse Unternehmen häufig erfolgreicher und innovativer sind.<sup>1,2</sup>
- ✓ **Positive Wirkung:** Geschlechtergerechte Kommunikation stärkt Personalbindung, Betriebsklima und Image.
- ✓ **Rechtliche Sicherheit:** Sie vermeiden Diskriminierung und handeln rechtskonform nach italienischem und EU-Recht.



<sup>1</sup> Sundiatu D.-F. et al.: Diversity wins: How inclusion matters. McKinsey & Company, 19. Mai 2020. Online unter: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters> (letzter Zugriff: 22.07.2025).

<sup>2</sup> Hunt, V. et al.: Diversity Matters Even More: The Case for Holistic Impact. McKinsey & Company, 5. Dezember 2023. Online unter: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-matters-even-more-the-case-for-holistic-impact> (letzter Zugriff: 22.07.2025).

# 3. Wer fair schreibt, bleibt auf der sicheren Seite

Der diskriminierungsfreie Zugang zum Arbeitsmarkt ist ein verfassungsmäßiges Grundrecht (Art. 3 und 37 der italienischen Verfassung) und wird durch das GvD Nr. 198/2006, auch Kodex der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen genannt, sowie die EU-Richtlinie 2006/54/EG zur Gleichbehandlung geschützt. Diskriminierung bei Stellenausschreibungen, Einstellung und Vergütung ist gesetzlich verboten.

Nur in bestimmten Fällen kann sich eine Stellenausschreibung an eine bestimmte Personengruppe richten, beispielsweise bei der Rekrutierung von Schauspielenden für einen Film, für den spezifische Merkmale gesucht werden.

Besonders wichtig ist die EU-Richtlinie 2023/970 zur Entgelttransparenz, die bis 2026 von den EU-Ländern umgesetzt werden muss. Ziel dieser EU-Richtlinie ist es, geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen zu verfassen und strukturelle Benachteiligungen, wie etwa die Lohnlücke (Gender-Pay-Gap) zwischen Frauen und Männern, systematisch abzubauen.



## DIE LÖSUNG

Eine diskriminierungsfreie Kommunikation erfüllt gesetzliche Vorgaben, fördert Vielfalt, verbessert das Image und stärkt das Vertrauen in das Unternehmen.

## Konsequenzen diskriminierender Sprache

### × **Zivilrechtlich:**

Bewerbende können rechtlich gegen Ausschreibungen vorgehen, ggf. mit Schadensersatzforderungen.

### × **Strafrechtlich:**

Bei systematischer Diskriminierung drohen strafrechtliche Folgen.

### × **Verwaltungsrechtlich:**

Die Gleichstellungsrätin kann die Berichtigung oder Entfernung von diskriminierenden Stellenanzeigen verlangen.

### × **Reputation:**

Diskriminierende Sprache schadet dem Unternehmensimage und schreckt qualifizierte Bewerbende ab.

# 4. Geschlechtergerechte Berufsbezeichnungen

## 4.1 Vielfalt beginnt beim Wording

Sprache kann beeinflussen, wer sich angesprochen fühlt und wer sich bewirbt. Geschlechtergerechte Berufsbezeichnungen sind hierfür ein einfacher, aber wirksamer Hebel.

### Aktuelle Situation in Südtirol

In vielen Stellenanzeigen werden noch veraltete oder uneinheitliche Bezeichnungen verwendet:

- Nur männliche Formen (generisches Maskulinum), um sich auf alle Geschlechter zu beziehen (*Mitarbeiter*)
- Nur weibliche Formen (*Friseurin*)
- Veraltete Bezeichnungen (*Empfangsdame*)
- Uneinheitliche Formulierungen in Inseraten desselben Unternehmens: *Mal weibliche Bezeichnung und (m/w/d), mal nur weiblich oder nur männlich ohne (m/w/d) – das wirkt unklar und wenig professionell.*



### DIE LÖSUNG

**Einheitliche, geschlechtergerechte Formulierungen schließen niemanden aus, wirken professionell und fördern die Chancengleichheit.**

### DIE VORTEILE

- ✓ Größerer Kreis an Bewerbenden
- ✓ Stärkere Identifikation mit dem Unternehmen
- ✓ Bessere Chancen auf qualifiziertes Personal
- ✓ Beitrag zur Gleichstellung und Abbau des Gender-Pay-Gaps

## 4.2 Jobtitel: So geht's in der Praxis

**Vermeiden Sie Doppelnennungen** wie *Mitarbeiterin/Mitarbeiter*, wenn es eine geschlechtsneutrale Alternative gibt.

**Verwenden Sie (m/w/d) nicht als schnelle Ergänzung** zu einer ausschließlich männlichen oder weiblichen Bezeichnung.

**Genderzeichen wie der Doppelpunkt (:)** oder der **Genderstern (\*)** erweitern die Zielgruppe über die binäre Geschlechterordnung (männlich/weiblich) hinaus und machen auch das diverse Geschlecht sichtbar. Genderzeichen sind zwar nicht Teil der offiziellen deutschen Rechtschreibung, sie senden aber ein deutliches Signal für eine inklusive Unternehmenskultur und werden im deutschen Sprachraum bereits häufig verwendet.

**Doppelpunkt (Mitarbeiter:in):** Gut lesbar, auch bei Nutzung von Bildschirmleseprogrammen – ein Vorteil für die barrierefreie Kommunikation.

**Genderstern (Mitarbeiter\*in):**

Ein starkes, inklusives Symbol für Geschlechtervielfalt mit eingeschränkter Lesbarkeit bei digitalen Anwendungen, z. B. bei Bildschirmleseprogrammen.

**(m/w/d) – ja oder nein?**

Geschlechterneutrale Bezeichnungen wie *Fachkraft* oder geschlechtergerechte Bezeichnungen wie *Techniker:in* sprechen alle an. Der Zusatz *(m/w/d)* ist nicht zwingend erforderlich, kann aber als starkes Inklusionssignal ergänzend eingesetzt werden.

**Vermeiden Sie das generische Maskulinum** (wie z. B. *Techniker* bezogen auf alle Personen), da sich Frauen und nicht binäre Personen sprachlich ausgeschlossen fühlen können. Studien<sup>3,4,5</sup> belegen, dass geschlechtergerechte Formulierungen inklusiver wirken, besonders in männerdominierten Berufen.

<sup>3</sup> Hamilton, M. C. (1991): Masculine Bias in the Attribution of Personhood: People = Male, Male = People. *Psychology of Women Quarterly*, 15 (4), 537–554.

<sup>4</sup> Gygax, P. et al. (2008): Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men. *Language and Cognitive Processes*, 23 (3), 464–485.

<sup>5</sup> Gaucher, D. et al. (2011): Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101 (1), 109–28.

Formulierungsart	Beispiel	Empfehlung	(m/w/d) empfohlen?
Geschlechtsneutrale Bezeichnung	Wir suchen eine Fachkraft für Technik.	sehr gut geeignet ✓	optional möglich
Doppelnennung + (m/w/d)	Technikerin / Techniker (m/w/d) gesucht	gut geeignet ✓	ja ✓
Bezeichnung mit Genderdoppelpunkt	Wir suchen eine:n Techniker:in.	gut geeignet ✓	optional möglich
Generisches Maskulinum + (m/w/d)	Techniker (m/w/d) gesucht	nicht empfohlen ✗	nicht empfohlen ✗

### INFOBOX

#### Regeln für die öffentlichen Verwaltungen in Südtirol

Für die Südtiroler Landesverwaltung gelten die *Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache* des Amtes für Sprachangelegenheiten, basierend auf Artikel 8 des Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetzes (Landesgesetz Nr. 5/2010). Demnach sind Landesgesetze, Verordnungen und Verwaltungsakte geschlechtergerecht zu formulieren. Öffentliche Verwaltungen und Schulen im deutschsprachigen Raum müssen die Regeln der amtlichen deutschen Rechtschreibung beachten. Laut dem *Rat für deutsche Rechtschreibung* gehören Genderzeichen nicht zum Kernbestand der deutschen Rechtschreibung.<sup>6</sup> Für andere Bereiche bestehen keine verbindlichen Vorgaben zur Sprache und Schreibweise.

### INFOBOX

#### Was bedeutet das *d* in (m/w/d)?

Das *d* steht für *divers* und bezeichnet eine dritte Geschlechtsoption für Menschen, die sich nicht (nur) als männlich oder weiblich identifizieren. In einigen Ländern, wie Deutschland, ist ein drittes Geschlecht gesetzlich anerkannt, in Italien nicht. Es gibt keine gesetzliche Pflicht zur Verwendung des Zusatzes (m/w/d) in Stellenanzeigen. Dieser Leitfaden empfiehlt den Zusatz, um eine inklusive und diskriminierungsfreie Ansprache zu fördern.

<sup>6</sup>Rat für deutsche Rechtschreibung: Erläuterungen und Begründung zum Ergänzungspassus „Sonderzeichen“ im Amtlichen Regelwerk für die deutsche Rechtschreibung. Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung vom 15. Dezember 2023. Online unter: [https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr\\_PM\\_2023-12-20\\_Geschlechtergerechte\\_Schreibung\\_Erlaeuterungs-Begrundungspapier.pdf](https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2023-12-20_Geschlechtergerechte_Schreibung_Erlaeuterungs-Begrundungspapier.pdf) (letzter Zugriff: 22.07.2025).

## So wird's gemacht

nicht empfohlen ✗	neutral ✓	geschlechtergerecht ✓
Abteilungsleiter	Abteilungsleitung	Abteilungsleiter:in
Altenpflegerin	Pflegefachkraft / Fachkraft in der Altenpflege	Altenpfleger:in
Architekt	Planungsfachkraft (im Bereich Architektur)	Architekt:in
Barkeeper	Fachkraft für Barservice	Barkeeper:in
Bauarbeiter	Bau-Fachkraft / Mitarbeitende auf der Baustelle	Bauarbeiter:in
Bauleiter	Bauleitung / Leitung Bau	Bauleiter:in
Bäcker	Fachkraft im Lebensmittelhandwerk (Bäckerei)	Bäcker:in
Elektriker	Elektrofachkraft	Elektriker:in
Eventmanager	Fachkraft für Eventmanagement / Veranstaltungsmanagement	Eventmanager:in
Fahrer	Fahrpersonal	Berufskraftfahrer:in
Front Office Manager	Leitung Rezeption / Front Office Leitung	Front Office Manager:in
Gärtner	Fachkraft für Gartenbau	Gärtner:in
Handwerker	Fachkraft im Handwerk	Handwerker:in
Housekeeping-Leiterin	Leitung Housekeeping / Führungskraft im Housekeeping	Housekeeping-Leiter:in
Human Resources Manager	Personalleitung / Human-Resources-Management	Human Resources Manager:in
Ingenieur	Technische Fachkraft im Bereich Ingenieurwesen / Bauwesen	Ingenieur:in
Installateur	Fachkraft für Installation / Fachkraft für Sanitärtechnik	Installateur:in
Kellner	Servicekraft / Fachkraft im Gastgewerbe	Kellner:in
Kundenberater	Consultant, Person in der Kundenberatung	Kundenberater:in
Lehrer	Lehrkraft, Pädagogische Fachperson	Lehrer:in
LKW-Fahrer	LKW-Fahrpersonal	Berufskraftfahrer:in
Maler	Fachkraft für Malerarbeiten	Maler:in
Manager	Führungskraft	Manager:in
Marketingmanager	Fachkraft für Marketing Management	Marketingmanager:in
Metzger	Fachkraft für Fleischverarbeitung	Metzger:in
Mitarbeiter	Teammitglied	Mitarbeiter:in
Oberkellner	Serviceleitung / leitende Servicekraft	Oberkellner:in
Praktikant	Praktikumsstelle/ Person im Praktikum	Praktikant:in
Projektleiter	Projektleitung / Projektkoordination	Projektleiter:in
Restaurantleiter	Leitung Restaurant / Führungskraft im Restaurantbetrieb	Restaurantleiter:in
Rezeptionistin	Empfangsfachkraft / Rezeptionsfachkraft / Empfangspersonal	Rezeptionist:in
Sachbearbeiter	Verwaltungskraft	Sachbearbeiter:in
Schlosser	Metallfachkraft / Fachkraft in Metallverarbeitung	Schlosser:in
Sekretärin	Assistenzkraft für das Büro / Verstärkung im Sekretariat / Teamassistentz	Sekretär:in
Software Developer	Fachkraft für Software Development	Software-Developer:in
Souschef	stellvertretende Küchenleitung	Souschef:in
Tischler	Fachkraft für Tischlerei	Tischler:in
Verkaufsleiter	Fachkraft für die Verkaufsleitung	Verkaufsleiter:in
Wissenschaftler	wissenschaftliches Personal	Wissenschaftler:in

## 4.3 Besonderheiten beim Gendern im Jobtitel

### INFOBOX

#### Wortstammveränderungen

Im Gegensatz zu den entsprechenden männlichen Berufsbezeichnungen enthalten weibliche Berufsbezeichnungen manchmal einen Umlaut.

- Koch > Köchin
- Arzt > Ärztin
- Anwalt > Anwältin

#### Empfehlung:

- Doppelnennung: *Köchin/Koch (m/w/d), Ärztin/Arzt (m/w/d)*
- oder neutrale Bezeichnungen: *Küchenfachkraft, medizinische Fachkraft*

### INFOBOX

#### Lehnwörter

Auch bei Wörtern aus anderen Sprachen gelten besondere Regeln:

- Eingedeutschte Lehnwörter: *Manager, Chef, Monteur* > *Managerin, Chefin, Monteurin*
- Fremdwörter: *Trainee, Engineer* oder *Executive Assistant* > gelten häufig als geschlechtsneutral

### Veraltete oder stereotype Berufsbezeichnungen

Manche Bezeichnungen wirken überholt oder sind geschlechtlich voreingenommen. Inklusive Sprache setzt auf neutrale, zeitgemäße Alternativen:

veraltet ✗	zeitgemäß ✓
Bedienung	Servicekraft / Servicemitarbeitende
Empfangsdame	Empfangsfachkraft / Mitarbeitende im Empfang
Feuerwehrmann	Einsatzkraft bei der Feuerwehr
Hausmeister	Fachkraft für Gebäudemanagement / Objekt-Management / Haustechnik
Krankenschwester	Pflegefachkraft
Putzfrau/ Putzfee	Fachkraft für Gebäudereinigung
Wachmann	Sicherheitsfachkraft / Sicherheitsmitarbeitende
Zimmermädchen	Reinigungskraft / Raumpflegerkraft

# 5. So formulieren Sie Stellenanzeigen, die alle erreichen

Geschlechtergerechte Sprache hört nicht bei der Berufsbezeichnung auf, sondern sollte sich durch den gesamten Anzeigentext ziehen.

## Fokus auf die Aufgabe – nicht auf Rollenbilder

Stellen Sie die Tätigkeit in den Mittelpunkt, nicht die Person. Formulieren Sie Anforderungen präzise und kompetenzorientiert ohne geschlechtsspezifische Klischees wie *durchsetzungsfähig* (männlich zugeschrieben) oder *empathisch* (weiblich zugeschrieben). So bleibt die Ausschreibung offen für alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten.



### DIE LÖSUNG

**Beschreiben Sie die Tätigkeiten, nicht die persönlichen Eigenschaften der gesuchten Person.**

#### anstatt ✗

Wir suchen eine einfühlsame Krankenschwester.

Wir suchen einen dynamischen Vertriebsleiter.

Sie sind belastbar, flexibel und kreativ.

Wir wünschen uns eine engagierte Persönlichkeit mit Passion.

#### besser ✓

Wir suchen eine Pflegefachkraft mit Erfahrung.

Sie verfügen über mehrjährige Erfahrung im Vertrieb, Führungsqualitäten und strategisches Denkvermögen.

Sie bringen Organisationstalent, Problemlösungskompetenz sowie die Fähigkeit, unter Druck zu arbeiten, mit.

Sie zeigen Einsatzbereitschaft, Eigeninitiative und eine strukturierte Arbeitsweise.

## Kontext sichtbar machen

Je greifbarer die Stelle und das Arbeitsumfeld beschrieben sind, desto größer ist das Interesse, sich zu bewerben. Hilfreich sind hierbei Angaben zu:

- Arbeitsort, Ausstattung, Arbeitszeiten
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
- Entgelt (Prämien, Gehaltserhöhungen usw.)
- Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Zusatzleistungen
- Arbeitskultur und Unternehmenswerte
- Größe und Zusammensetzung des Teams

## Vermeiden Sie diskriminierende Formulierungen

Manche Bezeichnungen in Stellenanzeigen wirken unbeabsichtigt ausschließend und sind teils rechtlich unzulässig. Achten Sie auf folgende Punkte:

### • Altersdiskriminierung

Wörter wie *jung*, *junggeblieben*, oder *einsatzbereit* können ältere Personen ausschließen.  
> **Stattdessen verwenden Sie Begriffe wie *motiviert, lernbereit und einsatzfreudig*.**

### • Objektive Anforderungen statt unklarer Vorgaben

Formulierungen wie *langjährige Erfahrung* oder konkrete Jahresangaben (z. B. *mindestens 10 Jahre Berufserfahrung*) sind oft nicht sachlich begründet.  
> **Stattdessen sollten konkrete Kompetenzen, Qualifikationen oder Aufgaben genannt werden, die tatsächlich erforderlich sind (z. B. *Projektleitungserfahrung mit Budget- und Teamverantwortung*).**

### • Stereotype Annahmen

Pauschale Aussagen, dass bestimmte Tätigkeiten nur von Männern oder Frauen ausgeführt werden können, sind nicht zulässig.  
> **Stattdessen nennen Sie konkrete Anforderungen (z. B. *Bedienung und Wartung von Maschinen, Grundkenntnisse in Maschinentechik, regelmäßiges Heben von Lasten bis 25 kg, Verkauf von Kosmetikprodukten oder Sauberkeit und Hygiene am Arbeitsplatz*).**

### • Geschlechtsspezifische Einschränkungen

Hinweise wie *Unterkunft nur für Frauen* dürfen nicht im Anzeigentext erscheinen.  
> **Stattdessen müssen solche Rahmenbedingungen intern geregelt werden, zum Beispiel durch alternative Unterbringung.**

## Achten Sie auf neutrale Formulierungen

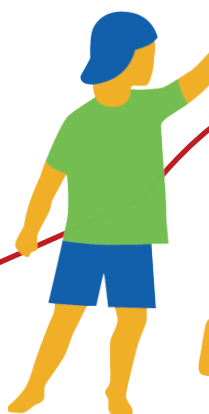
Auch Wörter ohne direkten Personenbezug enthalten oft männliche Bezeichnungen.

<b>anstatt X</b>	<b>besser ✓</b>
anwenderfreundlich	anwendungsfreundlich
benutzerfreundlich	benutzungsfreundlich
Facharztausbildung	fachärztliche Ausbildung

## Inklusive Unternehmenskultur aktiv kommunizieren

Stellenanzeigen vermitteln Werte. Zeigen Sie, dass Ihr Unternehmen Vielfalt, Fairness und ein respektvolles Miteinander lebt.

- Erwähnen Sie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.
- Betonen Sie Diversität, Gleichstellung und respektvolle Zusammenarbeit.
- Vermeiden Sie wettbewerbsbetonte, ausschließende Sprache.



## Entgelt angeben

Das Entgelt umfasst nicht nur das Gehalt, sondern auch gewährte geldwerte Vorteile, z. B. Zulagen oder Prämien, Sachleistungen wie Firmenauto, Handy, Essenszuschüsse oder -gutscheine, betriebliche Altersvorsorge, Sonderzahlungen oder Zuschläge.<sup>7</sup>

### Beispiele für Formulierungen:

- Das Bruttomonatsgehalt beträgt mindestens 2.350€ (Vollzeit).
- Das Bruttomonatsgehalt liegt zwischen 2.300€ und 2.700€, abhängig von Qualifikation und Erfahrung. Zusätzlich können Prämien und Sachleistungen gewährt werden.
- Die Entlohnung erfolgt gemäß Kollektivvertrag. Mindestentgelt: 2.250€ brutto monatlich.

### Optionale Zusätze:

- Die Einstufung erfolgt nach objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien.
- Zusätzliche Zulagen und Benefits (z. B. Essensgutscheine, Fahrtkostenzuschuss) sind möglich.
- Wir fördern Entgelttransparenz gemäß EU-Richtlinie 2023/970.

<sup>7</sup> siehe dazu Kapitel 6 zur EU-Richtlinie 2023/970, S. 19.



### TIPP

Ein kurzer Hinweis wie „Wir fördern Vielfalt und heißen Bewerbungen aller Geschlechter, Nationalitäten und Altersgruppen willkommen“, kann viel bewirken.

## Beispiele für eine geschlechtergerechte Stellenausschreibung

### *Sachbearbeitung Buchhaltung*

Standort: Schlanders | Beschäftigung: Vollzeit oder Teilzeit  
(nach Vereinbarung) | Eintritt: ab sofort

#### **Wir suchen eine engagierte Fachkraft für die Sachbearbeitung in der Buchhaltung.**

##### **Ihre Aufgaben:**

- Eigenverantwortliche Bearbeitung laufender Buchhaltungsvorgänge
- Ansprechperson für interne Rückfragen
- Enge Zusammenarbeit mit dem Controlling-Team

##### **Ihr Profil:**

- Abgeschlossene buchhalterische Ausbildung oder vergleichbare Qualifikation
- Idealerweise Erfahrung mit DATEV oder ähnlichen Programmen
- Selbstständige, strukturierte Arbeitsweise
- Teamorientiertes Arbeiten

##### **Entlohnung:**

Das Bruttomonatsgehalt liegt auf Vollzeitbasis zwischen 2.000 € und 2.400 €, abhängig von Qualifikation und Erfahrung.

##### **Wir bieten Ihnen:**

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Leistungsbezogene Prämien
- Weiterbildungsmöglichkeiten mit Kostenübernahme
- Internen Kinderhort
- Essensgutscheine

Die Entlohnung erfolgt auf Basis geschlechtsneutraler, objektiver Kriterien im Rahmen unseres transparenten Entgeltsystems.

**Vielfalt ist uns wichtig!** Wir freuen uns auf Bewerbungen von Menschen aller Geschlechter, Hintergründe und Lebenslagen.

### **Mitarbeiter:in Personalwesen (m/w/d)**

Standort: Bozen | Beschäftigung: Vollzeit (40 h/Woche)

Eintritt: ab sofort

#### **Ihre Aufgaben:**

- Bearbeitung von Personalakten, Verträgen und Arbeitszeitmodellen
- Unterstützung bei Recruiting-Prozessen und Stellenausschreibungen
- Pflege von HR-Datenbanken und digitalen Personalakten
- Ansprechpartner:in für Mitarbeitende in arbeitsrechtlichen und organisatorischen Fragen

#### **Ihr Profil:**

- Abgeschlossene Fachausbildung oder Studium mit Schwerpunkt Personal
- Erfahrung im Personalwesen von Vorteil
- Gute Kenntnisse in MS Office und idealerweise in Personalverwaltungssoftware
- Selbstständige und strukturierte Arbeitsweise

#### **Wir bieten Ihnen:**

- Ein kollegiales, wertschätzendes Arbeitsumfeld mit klaren Zuständigkeiten
- Gleitzeit und Smart Working
- Flexible Arbeitszeiten
- Individuelle Weiterbildungsangebote
- Vereinbarkeitsmodelle von Beruf, Familie und Privatleben

#### **Entlohnung:**

Das Bruttomonatsentgelt beträgt bei Vollzeit mindestens 2.350 € bis ca. 2.700 € je nach Qualifikation und Erfahrung.

#### **Zusätzliche Leistungen:**

- Zusätzliche Gesundheitsversicherung
- Einzahlung in Zusatzrentenfonds
- Essensgutscheine

Die Vergütung basiert auf objektiv nachvollziehbaren, geschlechtsneutralen Kriterien und unserem internen Entgeltschema gemäß den Anforderungen der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz EU 2023/970.

Unser Unternehmen steht für Chancengleichheit. Bewerbungen von Menschen jeden Geschlechts, Alters, mit oder ohne Behinderung sowie jeglicher Herkunft oder sexueller Orientierung sind ausdrücklich willkommen.

## ***Mechaniker/-in (m/w/d)***

Standort: Bruneck | Beschäftigung: Vollzeit (40 h/Woche)

Eintritt: nach Vereinbarung

### **Ihre Aufgaben:**

Sie sind verantwortlich für Wartung, Reparatur und Instandhaltung von Maschinen und technischen Anlagen. Sie diagnostizieren Störungen, beheben diese eigenständig und dokumentieren Ihre Einsätze sorgfältig. Dabei arbeiten Sie eng mit unserem Team zusammen und sorgen dafür, dass alle Abläufe reibungslos funktionieren. Ihre Einsätze finden sowohl in der Werkstatt als auch bei unserer Kundschaft vor Ort statt.

### **Ihr Profil:**

- Abgeschlossene Berufsausbildung im Bereich Mechanik oder in einem verwandten technischen Beruf
- Erste Berufserfahrung wünschenswert, Quereinsteiger/-innen sind willkommen
- Selbstständige und lösungsorientierte Arbeitsweise
- Führerschein Klasse B sowie Bereitschaft zu Außendiensteinsätzen

### **Das bieten wir Ihnen:**

- Moderne Werkzeuge und gut ausgestattete Arbeitsplätze
- Möglichkeiten zur fachlichen Weiterbildung und Qualifikation
- Ein unterstützendes und wertschätzendes Team
- Flexible Arbeitszeiten auch ohne Schichtdienst

### **Entlohnung:**

Das Bruttomonatsgehalt liegt bei Vollzeit zwischen 2.400€ und 2.800€, abhängig von Qualifikation und Erfahrung. Zusätzlich erhalten Sie:

- Leistungsprämien nach Zielvereinbarung
- Mobilitätzuschuss bei Außendiensteinsätzen
- Ausrüstung und Werkzeug als Sachleistung

Die Bezahlung orientiert sich am Kollektivvertrag Technik und an unserem transparenten, geschlechtsneutralen Entgeltschema gemäß EU-Richtlinie 2023/970.

### **Vielfalt zählt bei uns:**

Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen aller Hintergründe, Geschlechter und Lebensmodelle. Bei uns zählt Ihre Kompetenz.

# 6. Entgelttransparenz laut EU-Richtlinie 2023/970

Entgelttransparenz ist ein zentraler Aspekt der Gleichstellung und wichtig, um Diskriminierung bei der Entlohnung zu vermeiden. Besonders im Rekrutierungsprozess sorgt sie dafür, dass alle dieselben Gehaltsinformationen erhalten.

In vielen europäischen Ländern sind Gehaltsangaben in Stellenanzeigen üblich, da sie für Bewerbende wichtig sind. In Italien und damit auch in Südtirol ist das bislang anders: In den meisten Stelleninseraten wird das Entgelt nicht genannt. Das liegt unter anderem daran, dass über Geld und Gehalt in der Gesellschaft ungern gesprochen wird, da es als Tabuthema gilt. Hinzu kommen traditionelle Arbeitsmarktgewohnheiten, bei denen das Gehalt individuell verhandelt wird, sowie fehlende gesetzliche Vorgaben. Viele Unternehmen scheuen zudem eine Offenlegung aus Angst vor Gehaltsvergleichen, interner Unruhe oder rechtlichen Risiken. Diese Intransparenz wirkt sich jedoch negativ auf Fairness und Chancengleichheit aus.

## INFOBOX

### Tabu im Bewerbungsgespräch

Gemäß dem italienischen Gleichstellungskodex GvD Nr. 198/2006 und der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz 2023/970 sind Fragen zu persönlichen Lebensumständen oder geschützten Merkmalen im Bewerbungsgespräch gesetzlich verboten.

Mit der EU-Richtlinie 2023/970 wird nun ein wichtiger Schritt unternommen, um diese Barrieren abzubauen und den Gender-Pay-Gap zu verringern. Ziel der Richtlinie ist es, mehr Transparenz zu schaffen und den Verhandlungsspielraum subjektiver Faktoren zu minimieren. Bewerbende haben das Recht spätestens vor dem Vorstellungsgespräch Informationen von den Arbeitgebenden über das anfängliche Entgelt oder dessen Vergütungsspanne für die betreffende Stelle zu erhalten. Eine Entgeltangabe direkt in der Stellenausschreibung wird als Möglichkeit genannt, um Transparenz und faire Verhandlungen zu gewährleisten.<sup>8</sup> Die Richtlinie muss innerhalb Juni 2026 von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgewandelt werden.

## INFOBOX

### EU-Richtlinie 2023/970, Kapitel II, Artikel 5, Absatz 3

„Arbeitgeber stellen sicher, dass Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen geschlechtsneutral sind und Einstellungsverfahren auf nichtdiskriminierende Weise geführt werden, um das Recht auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (im Folgenden 'Recht auf gleiches Entgelt'), nicht zu unterminieren.“

<sup>8</sup> siehe dazu Kapitel 5, S. 15, mehr Details zur Richtlinie: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>

### Unzulässige Fragen im Vorstellungsgespräch:

- ✗ nach Schwangerschaft oder Familienplanung
- ✗ nach Familienstand oder sexueller Orientierung
- ✗ nach Herkunft, Religion oder Alter
- ✗ nach Gesundheitszustand
- ✗ nach früherem Gehalt oder bisherigen Einkünften



# 7. Visuelle Gestaltung: Bilder, die alle ansprechen

Bilder haben großen Einfluss darauf, wie Ihre Marke und Ihr Unternehmen wahrgenommen werden. Nutzen Sie diese Wirkung bewusst: Die Bildsprache in Stellenanzeigen entscheidet mit, wer sich angesprochen fühlt.

Zeigen Sie Menschen jeden Geschlechts, verschiedener Herkunft und mit unterschiedlichen körperlichen Merkmalen jenseits traditioneller Rollenklischees. Vermeiden Sie beispielsweise, Frauen nur in unterstützenden Rollen und Männer nur in technischen oder Führungspositionen darzustellen.

Setzen Sie auf:

- Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufsfeldern und Hierarchien
- Männer in fürsorglichen oder kommunikativen Aufgaben
- Frauen in technischen, handwerklichen oder leitenden Funktionen
- Gemischte Teams mit verschiedenen Altersgruppen
- Menschen mit und ohne Behinderung, die gemeinsam arbeiten



## TIPP

**Eine vielfältige und realistische Bildsprache fördert Gleichstellung und zeigt, dass Ihr Unternehmen Chancengleichheit lebt.**

Wenn in einer Anzeige ausschließlich Männer dargestellt werden, kann der Eindruck entstehen, dass nur Männer für die Position erwünscht sind. Um alle Zielgruppen gleichermaßen einzubeziehen, ist es empfehlenswert, in der Bildauswahl auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.



Statt dem Klischee zu entsprechen, dass immer Männer den aktiven und führenden Part übernehmen, wird empfohlen z.B. auch Frauen in aktiven und erklärenden Situationen darzustellen.



Da Männer häufig größer sind, wirken sie im Bild schnell dominant. Eine Möglichkeit, den Größenunterschied auszugleichen, ist, die Personen in sitzender Position zu zeigen.



**NEUER JOB  
NEUE CHANCEN**

**NUOVO LAVORO,  
NUOVE OPPORTUNITÀ!**

- Werkstattleiter / Responsabile di Officina
- Mechaniker / meccanico

**NEUER JOB  
NEUE CHANCEN**

**NUOVO LAVORO,  
NUOVE OPPORTUNITÀ!**

- Werkstattleitung (m/w/d)  
Responsabile di Officina (m/f/x)
- Mechaniker/-in (m/w/d)  
Meccanico/a (m/f/x)

Die Anzeige verwendet nur die männliche Form und zeigt im Bild einen Mann, wodurch sich Frauen und nicht binäre Personen ausgeschlossen fühlen könnten. Es wird empfohlen, geschlechtergerechte oder -neutrale Bezeichnungen und ein Bild des Arbeitsplatzes zu verwenden.

# 8. Tipps und Checkliste

Es wurde bereits erwähnt, wie wichtig familienfreundliche und inklusive Angebote sind. Dazu zählen:

- Flexible Arbeitszeiten: Teilzeit, Gleitzeit
- Mobiles Arbeiten: Smart Working, Telearbeit
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Karriereförderung und Weiterbildung
- Transparente Entgelt- und Gehaltsangaben

## Checkliste für Ihre Stellenanzeige

- ✓ Ist die Stellenbezeichnung geschlechtsneutral oder geschlechtergerecht formuliert?
- ✓ Wird auf stereotype Formulierungen verzichtet?
- ✓ Ist das Bildmaterial diskriminierungsfrei?
- ✓ Sind die Anforderungen klar und geschlechtsneutral formuliert?

## Dos und Don'ts:

### Geschlechtergerechte Sprache auf einen Blick

#### Dos

- Geschlechtsneutrale Bezeichnungen: z. B. **Fachkraft, Teamleitung, Mitarbeitende**
- Geschlechtergerechte Schreibweise (Genderstern oder -doppelpunkt) konsequent anwenden
- Alle Geschlechter direkt ansprechen
- Vielfalt und Diversität sichtbar machen
- Inklusive Bildsprache nutzen

#### Don'ts

- Nur das generische Maskulinum verwenden
- **(m/w/d)** anhängen, aber im Text männlich formulieren
- Klischees oder stereotype Berufszuordnungen
- Explizit **männlich** oder **weiblich** verwenden
- Explizite oder implizite Hinweise auf private Merkmale, z.B. religiöse Zugehörigkeit
- Formulierungen, die unbewusst ausschließen
- Bildsprache: keine binären Frau-Mann-Rollenklischees

# 9. Ein klares Zeichen für morgen: Sprache als Standortfaktor

Dieser Leitfaden zeigt, wie wichtig geschlechtergerechte und inklusive Sprache für die Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter ist. Sie macht Vielfalt sichtbar, baut Barrieren im Berufsleben ab und stärkt ein wertschätzendes, zukunftsorientiertes Arbeitsumfeld – im Einklang mit der italienischen Verfassung, dem Gleichstellungskodex GvD Nr. 198/2006 und europäischen Vorgaben wie der EU-Richtlinie 2023/970 zur Entgelttransparenz.

Besonders für Frauen, die in vielen Branchen noch unterrepräsentiert sind oder mit Hürden wie dem Gender-Pay-Gap und eingeschränkten Aufstiegschancen kämpfen, ist eine geschlechtergerechte Sprache ein wichtiger Schritt hin zu mehr Chancengleichheit und Sichtbarkeit.

In einem europaweit hart umkämpften Arbeitsmarkt ist es für Südtirol entscheidend, Offenheit und Chancengleichheit klar für alle Geschlechter zu signalisieren. Nur so können wir auch künftig qualifizierte Fachkräfte gewinnen und binden, unabhängig von Geschlecht oder Geschlechtsidentität.



# 10. Weiterführende Ressourcen und Links

## Tools für geschlechtergerechte Stellenausschreibungen

**Genderator** <https://www.genderator.app>

Einfach zu nutzendes Tool speziell für geschlechtergerechte Formulierungen.

**Genderwörterbuch** <https://geschicktgendern.de>

Umfassendes Wörterbuch für geschlechtergerechte Bezeichnungen, das beim Finden von passenden Alternativen hilft.

**JADE Job Ad Decoder** <https://www.jade.or.at>

Kostenloses Tool der Universität Innsbruck, das Stellenausschreibungen auf inklusive und geschlechtergerechte Sprache prüft. Optimierte für die österreichische Gesetzeslage.



## Richtlinien und gesetzliche Vorgaben

**Europäische Kommission** – Informationen zum Thema Gleichstellung. Website der Europäischen Kommission mit Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen und politischen Maßnahmen zur Gleichstellung. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_de](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_de)

**EU-Richtlinie 2023/970** – Einführung von Lohntransparenz. Diese Richtlinie verpflichtet Arbeitgebende zur Offenlegung von Gehaltsstrukturen und zielt auf die Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden ab. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>

**Gleichstellungskodex GvD Nr. 198/2006** Staatliches Gesetz zur Gleichstellung. Gesetzesvertretendes Dekret, das die Prinzipien der Gleichstellung von Frauen und Männern im italienischen Recht definiert und regelt. <https://www.gazzettaufficiale.it/dettaglio/codici/pariOpportunita>

**Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache – Autonome Provinz Bozen**

Offizielles Dokument mit Empfehlungen zur sprachlichen Gleichbehandlung in der Landesverwaltung Südtirols. [https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/e6f8f5ff-b94b-01fb-b36f-926b5e8f8000/7bc4667e-2c4d-4a66-b85a-3018ba5dcd1f/Richtlinien\\_deu\\_nov2024\\_DEF.pdf](https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/e6f8f5ff-b94b-01fb-b36f-926b5e8f8000/7bc4667e-2c4d-4a66-b85a-3018ba5dcd1f/Richtlinien_deu_nov2024_DEF.pdf)

### Impressum

© 2025 Südtiroler Landtag  
Herausgeberin: Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol  
Textredaktion: Brigitte Hofer, Elisa Hellrigl,  
Büro der Gleichstellungsrätin  
Konzept & Grafik:  
Sara Kuen, kuen.com  
Illustrationen: Gruppe Gut  
Druck: Longo AG



**Gleichstellungsrätin  
Consigliera di parità  
Consulënta por l'avalianza dles oportunites**

### Kontakt

Büro der Gleichstellungsrätin  
Cavourstraße 23/c, 39100 Bozen  
Mo-Do: 9–12 Uhr & 15–16:30 Uhr, Fr: 9–12 Uhr  
+39 0471 946 003  
[info@gleichstellungsraetin-bz.org](mailto:info@gleichstellungsraetin-bz.org)  
[www.gleichstellungsraetin-bz.org](http://www.gleichstellungsraetin-bz.org)  
Instagram: @gleichstellungsraetin\_bz  
Facebook: Gleichstellungsrätin Südtirol /  
Consigliera di parità Alto Adige