Recruiting Bullshit Bingo Kritik: Klartext statt Floskeln

Category: Opinion
geschrieben von Tobias Hager | 26. Dezember 2025



Recruiting Bullshit Bingo Kritik: Klartext statt Floskeln

Du kennst sie: Die Meeting-Marathons, in denen sich Personaler, HR-Manager und Führungskräfte gegenseitig mit Worthülsen bewerfen, bis keiner mehr weiß, wovon eigentlich die Rede ist. Willkommen beim Recruiting Bullshit Bingo! Hier erfährst du, warum diese Floskel-Inflation nicht nur nervt, sondern aktiv schadet, wie du die schlimmsten Recruiting-Phrasen entlarvst – und wie radikaler Klartext dich aus der Floskelhölle befreit. Zeit, den Bullshit zu canceln.

- Was Recruiting Bullshit Bingo ist und warum es kein harmloser Spaß ist

- Die häufigsten Floskeln im Recruiting – und was sie wirklich bedeuten
- Wie Phrasendrescherei die Candidate Experience und Employer Brand ruiniert
- Warum Floskeln echte Talente abschrecken – und mittelmäßige Bewerber anziehen
- Wie du Recruiting-Kommunikation entschlackst und Klartext sprichst
- Tools, Methoden und Best Practices für ehrliches Employer Branding
- Schritt-für-Schritt-Anleitung: So befreist du deine Recruiting-Texte vom Bullshit
- Warum echtes Recruiting 2025 radikale Ehrlichkeit verlangt
- Ein Fazit, das keine Floskeln duldet

Recruiting Bullshit Bingo – allein der Begriff bringt erfahrene Bewerber zum Augenrollen. Kein Wunder: Wer heute auf Karriereportalen unterwegs ist, wird von Phrasen wie „dynamisches Team“, „flache Hierarchien“ oder „attraktives Gehalt“ erschlagen. Klingt harmlos? Ist es nicht. Denn diese Sprachblähungen sind nicht nur Ausdruck von Einfallslosigkeit, sondern sabotieren konkrete Kommunikation, vergraulen die besten Talente und hinterlassen eine Employer Brand, die nach Beitragsbild von 2012 riecht. Wer im Recruiting 2025 immer noch auf Floskeln setzt, spielt nicht nur Bingo, sondern auch mit seiner Wettbewerbsfähigkeit – und das gnadenlos.

Recruiting ist keine PR-Übung mehr, sondern ein knallharter Wettbewerb um die besten Köpfe. Und genau hier liegt das Problem: Während Unternehmen nach „High Potentials“ schreien, liefern sie in ihren Stellenausschreibungen und Vorstellungsgesprächen Worthülsen am Fließband. Was bleibt, sind Bewerber, die nicht wissen, was sie erwartet – und Unternehmen, die sich über „kulturelle Fehlpassungen“ und hohe Fluktuation wundern. Das Recruiting Bullshit Bingo ist längst zu einer toxischen Gewohnheit geworden, die dringendst ein radikales Update braucht. Schluss mit dem Spiel, her mit der Wahrheit. Zeit für Recruiting, das sagt, was es meint – und meint, was es sagt.

Recruiting Bullshit Bingo: Die Phrasenhölle im Bewerbungsprozess

Wer einmal an einem Assessment Center, Karrieretag oder LinkedIn-Scroll-Marathon teilgenommen hat, kennt das Repertoire: „Wir suchen Teamplayer mit Hands-on-Mentalität“, „spannende Aufgaben in einem innovativen Umfeld“, „Work-Life-Balance und Entwicklungsmöglichkeiten“. Zwischen diesen Copy-Paste-Texten kannst du problemlos das Recruiting Bullshit Bingo ausfüllen – und dabei jede Runde gewinnen. Aber was steckt dahinter?

Im Kern ist das Recruiting Bullshit Bingo die systematische Aneinanderreihung von Floskeln, die jede Aussage verwässern und vermeiden, konkrete Informationen preiszugeben. Sie dienen dazu, Defizite zu kaschieren, fehlende Attraktivität zu überdecken oder schlichtweg Zeit zu sparen. Das Problem: Wer

alles behauptet („Wir bieten alles, was du willst!“), sagt im Endeffekt gar nichts.

Hinter der Floskelei steckt oft Unsicherheit – oder Gleichgültigkeit. Die Verantwortlichen glauben ernsthaft, dass Phrasen wie „leistungsorientierte Vergütung“ oder „raum für eigene Ideen“ irgendjemanden überzeugen. In Wirklichkeit führen sie dazu, dass sich Unternehmen austauschbar machen. Die Folge: Bewerber mit Anspruch merken spätestens im Vorstellungsgespräch, dass hinter den Worthülsen nichts steckt – und springen ab. Die anderen nehmen das „attraktive Gehalt“ und sind nach sechs Monaten wieder weg.

Das Recruiting Bullshit Bingo ist deshalb kein lustiges Nebenprodukt, sondern ein ernstzunehmendes Symptom für fehlende Strategie und mangelnde Selbstreflexion. Wer weiter auf Floskeln setzt, gewinnt vielleicht das Spiel, verliert aber den Kampf um die besten Talente.

Die schlimmsten Floskeln im Recruiting – und was sie wirklich bedeuten

Recruiting-Floskeln sind so alt wie das Internet. Doch 2025 hat sich das Vokabular kaum verändert. Hier die Top 7 der schlimmsten Phrasen – inklusive Übersetzung:

- “Flache Hierarchien”: Bedeutet oft, dass es gar keine klaren Strukturen gibt – und du deinen Chef suchst, bis der Kaffee kalt ist.
- “Dynamisches Team”: Entweder sitzen hier lauter Praktikanten, oder der Altersdurchschnitt liegt bei 23,5. Nichts für jemanden, der Wert auf Erfahrungswissen legt.
- “Leistungsorientierte Vergütung”: Das Grundgehalt ist so peinlich niedrig, dass du nur mit Überstunden auf ein akzeptables Einkommen kommst.
- “Spannende Aufgaben”: Alles, was keiner machen will, wird als “spannend” verkauft. Der Klassiker.
- “Work-Life-Balance”: Hier gibt es entweder zu viele Deadlines – oder niemand weiß, was das eigentlich ist.
- “Attraktives Gehalt”: Frag lieber nach Zahlen. “Attraktiv” ist ein relativer Begriff.
- “Innovatives Umfeld”: Die Kaffeemaschine ist neu, die IT-Infrastruktur stammt aus 2013.

Wer diese Phrasen in seinen Texten findet, kann davon ausgehen, dass entweder keine Substanz dahintersteht – oder dass die HR-Abteilung seit Jahren Copy-Paste betreibt. Und das ist kein Zufall, sondern ein systematischer Fehler, der sich durch alle Bereiche des Recruitings zieht.

Schlimmer noch: Die Floskelei führt dazu, dass besonders anspruchsvolle Kandidaten abgeschreckt werden. Wer wirklich etwas kann, erkennt inhaltsleere

Phrasen sofort – und klickt weiter. Übrig bleibt ein Bewerberpool, der entweder keine Wahl hat oder keine Ansprüche. Willkommen im Talent-GAU.

Die Lösung? Radikaler Klartext. Wer wirklich überzeugen will, muss sagen, was Sache ist. Keine Ausreden, keine Verpackung, keine Worthülsen. Nur so entsteht Glaubwürdigkeit – und die zieht Talente an, für die andere Unternehmen gerne den dreifachen Headhunter-Preis zahlen.

Candidate Experience und Employer Branding: Wie Floskeln dein Recruiting sabotieren

Der Begriff “Candidate Experience” ist längst ein Buzzword, aber leider nicht immer gelebte Realität. Fakt ist: Vom ersten Kontakt über die Stellenanzeige bis zum Onboarding sind es die kleinen Dinge, die den Unterschied machen. Und dazu gehört vor allem: Kommunikation, die ernst genommen wird. Wer im Recruiting Floskeln einsetzt, setzt seine Candidate Experience aufs Spiel.

Was passiert, wenn Bewerber in jeder Anzeige dieselben Phrasen lesen? Sie schalten ab. Die Wahrnehmung: “Dieses Unternehmen weiß selbst nicht, was es will.” Das ist Gift für die Employer Brand. Ein Arbeitgeber, der sich nicht klar ausdrücken kann, wirkt unentschlossen, austauschbar und letztlich uninteressant. Im schlimmsten Fall landet die Marke auf der “Spam-Liste” der besten Kandidaten – und damit im Recruiting-Nirwana.

Studien zeigen: Bewerber, die im Prozess immer wieder mit Floskeln bombardiert werden, bewerten das Unternehmen später deutlich schlechter – unabhängig von Gehalt oder Benefits. Die Candidate Experience wird zur Farce, die Absprungrate steigt. Gleichzeitig verbreitet sich die inhaltliche Leere viral auf Bewertungsportalen wie Kununu oder Glassdoor. Wer Employer Branding ernst meint, muss zuerst den Floskel-Müll entsorgen.

Der Schaden ist real: Schlechte Kommunikation kostet echtes Geld. Laut einer Studie von CareerBuilder springen 60 % der qualifizierten Bewerber ab, wenn sie in den ersten Interaktionen kein klares Bild vom Unternehmen bekommen. Die Kosten für Nachbesetzung, Agenturen und verlorene Arbeitszeit sind dabei nur die Spitze des Eisbergs.

Warum Floskeln die falschen

Bewerber anziehen – und die besten abschrecken

Recruiting-Floskeln sind wie Mückenspray: Sie vertreiben die falschen und locken die falschen an. Klingt absurd? Ganz und gar nicht. Wer sich hinter Worthülsen versteckt, zieht Kandidaten an, die mit schwammigen Aussagen zufrieden sind – und schreckt jene ab, die auf Substanz achten. Das ist nicht nur ein Kommunikationsproblem, sondern ein massives Risiko für Kultur, Performance und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens.

Top-Talente haben keine Lust auf Rätselraten. Sie wollen wissen, was sie erwartet: Welche Aufgaben, welches Gehalt, welche Entwicklungsmöglichkeiten – und vor allem, wie der Arbeitsalltag wirklich aussieht. Wer das nicht klar kommuniziert, signalisiert Unsicherheit, Intransparenz oder mangelnde Wertschätzung. Die Folge: Die Besten gehen zur Konkurrenz.

Umgekehrt fühlen sich Kandidaten ohne Anspruch von Floskeln nicht gestört. Im Gegenteil: Sie bewerben sich, ohne zu wissen, worauf sie sich einlassen. Das Ergebnis ist ein Bewerberpool voller "Notlösungen", die weder zur Kultur noch zur Strategie passen – und im Zweifel schneller wieder weg sind, als sie eingestellt wurden.

Das Prinzip ist simpel, aber gnadenlos: Wer im Recruiting nicht ehrlich ist, verliert doppelt. Erstens, weil die Falschen bleiben. Zweitens, weil die Richtigen nie kommen. Recruiting Bullshit Bingo ist deshalb kein Spaß, sondern ein unternehmenskritisches Risiko.

Radikaler Klartext im Recruiting: Tools, Methoden und Best Practices

Wie entkommst du der Floskelhölle? Indem du Recruiting-Kommunikation entschlackst, radikal vereinfachst und endlich sagst, was Sache ist. Hier die wichtigsten Methoden, mit denen du im Recruiting 2025 wirklich punktest:

- Jobprofile mit echtem Inhalt: Beschreibe Aufgaben, Anforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten präzise. Keine Phrasen, keine Übertreibungen. Fakten, Zahlen, Beispiele.
- Transparentes Gehalt: Nenne Gehaltsbänder oder zumindest konkrete Spannen. Alles andere ist Zeitverschwendung und wirkt unseriös.
- Arbeitsalltag realistisch schildern: Wie sieht ein typischer Tag aus? Welche Tools, Meetings, Herausforderungen gibt es? Wer sind die Kollegen?
- Kultur nicht behaupten, sondern beweisen: Statt "offene Unternehmenskultur" lieber echte Storys, Zitate oder Beispiele aus dem

Alltag.
- Feedback einholen: Lass aktuelle Mitarbeiter deine Jobtexte gegenlesen. Sie erkennen sofort, wo du übertreibst oder danebenliegst.
- Candidate Journey testen: Simuliere den Bewerbungsprozess selbst. Wo hagelt es Floskeln? Wo fehlen Infos? Was wirkt abschreckend?

Tools wie Textanalyse-Software helfen, Phrasen und Füllwörter zu identifizieren. Auch KI-basierte Tools wie Textmetrics oder Textio zeigen, wo Texte verwässert sind. Wichtig bleibt aber: Technologie ersetzt keine Ehrlichkeit. Wer Substanz will, muss sich ehrlich machen – und das merkt man jedem Satz an.

Best Practice: Unternehmen wie Zalando oder Trivago veröffentlichen mittlerweile Gehaltsbänder, zeigen Teamfotos aus dem echten Arbeitsalltag und verzichten in Stellenanzeigen komplett auf Floskeln. Das Ergebnis: Mehr Bewerber, bessere Passung, weniger Absprünge.

Step-by-Step: Wie du Recruiting-Texte vom Bullshit befreist

Wer radikal ehrlich sein will, braucht System. Hier eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, wie du Recruiting-Kommunikation aufräumst:

1. Audit aller Recruiting-Texte
   Sammle alle Stellenanzeigen, Karriereseiten, Social-Media-Posts und Präsentationen. Markiere jede Floskel, jedes Füllwort und jede Übertreibung.
2. Floskeln eliminieren
   Ersetze Phrasen durch konkrete Informationen. Aus “spannende Aufgaben” wird z. B. “Du übernimmst die Leitung von Projekt X und bist verantwortlich für Y”.
3. Gehaltsinformationen ergänzen
   Wo möglich, immer Zahlen oder zumindest valide Spannen angeben. Keine Ausnahmen, keine Ausflüchte.
4. Echte Beispiele einbauen
   Nutze Erfahrungsberichte von Mitarbeitern, Projektbeschreibungen oder Fotos aus dem Büroalltag. Keine Stockfotos, kein Marketing-Blabla.
5. Prozess selbst testen
   Bewirb dich auf eine deiner eigenen Stellen. Wo gibt es Unklarheiten, Rätsel, Worthülsen? Überarbeite konsequent.
6. Feedback einholen
   Lass HR, Fachbereich und aktuelle Mitarbeiter den neuen Text absegnen. Sie erkennen, ob du ehrlich bist oder wieder beim Bullshit gelandet bist.

Wiederhole diesen Prozess regelmäßig – mindestens einmal pro Quartal. Recruiting-Kommunikation ist ein Dauerprojekt, keine Einmalaktion. Nur so

bleibt sie klar, ehrlich und relevant.

Fazit: Recruiting ohne Bullshit – das einzige Erfolgsmodell für 2025

Recruiting Bullshit Bingo ist kein harmloser Running Gag, sondern ein Symptom für alles, was im modernen Recruiting falsch läuft. Wer sich weiter hinter Floskeln versteckt, verbrennt Budget, Talent und Reputation. Die besten Kandidaten erwarten heute radikale Ehrlichkeit – und sie haben die Wahl. Wer sie gewinnen will, muss liefern: Transparenz, Substanz, Klartext. Alles andere ist Recruiting von gestern.

Der Unterschied zwischen Floskel und Fakt entscheidet, ob du als Arbeitgeber im digitalen War for Talents bestehen kannst – oder weiter in der Mittelmäßigkeit verschwindest. Recruiting 2025 funktioniert nur ohne Bullshit. Wer das nicht versteht, kann sein Bingo-Blatt gleich einrahmen – als Mahnmal für verpasste Chancen. Zeit, endlich Tacheles zu reden.