Recruiting Bullshit Bingo Standpunkt: Klartext statt Floskeln

Category: Opinion
geschrieben von Tobias Hager | 28. Dezember 2025



Recruiting Bullshit Bingo Standpunkt: Klartext statt Floskeln

Du willst die besten Talente gewinnen, doch alles, was du in Recruiting-Posts, Karriereseiten und Vorstellungsgesprächen hörst, ist ein endloses Rauschen aus Worthülsen, Innovations-Claims und “Teamspirit”-Gequatsche? Willkommen beim Recruiting Bullshit Bingo – dem realen Grund, warum die Guten längst weiterscrollen. In diesem Artikel zerpflücken wir gnadenlos die hohlen Floskeln der Branche, erklären, warum sie deinem Employer Branding schaden und zeigen, wie du mit technischen Lösungen, ehrlicher Kommunikation und smarter Strategie wirklich die richtigen Leute findest. Keine Ausreden, keine Buzzwords, nur Klartext – 404-Style.

- Warum Recruiting-Floskeln mehr schaden als nützen – und Talente abschrecken
- Die schlimmsten Buzzwords im Employer Branding und ihre wahre Wirkung
- Wie Algorithmus, KI und Automatisierung auch Bullshit verbreiten – und wie du das verhinderst
- Technische Tools fürs Recruiting – und warum sie nichts bringen, wenn die Message Müll ist
- Schritt-für-Schritt-Anleitung für ehrliche, differenzierende Kommunikation im Recruiting
- Warum Candidate Experience heute zur UX gehört – und was das für Prozesse bedeutet
- Wie du dein Recruiting mit Daten, Performance-Marketing und Tech-Stack auf ein neues Level bringst
- Warum nur Klartext, Authentizität und technische Kompetenz echte Fachkräfte überzeugen

Recruiting 2025 ist ein Haifischbecken: Die Konkurrenz um Talente ist gnadenlos, der Markt ist leergefischt und jede zweite Firma verkauft sich auf LinkedIn, als hätte sie das Rad neu erfunden. Aber was bleibt nach dem ersten Scrolldurchgang? Floskeln, Worthülsen, leere Versprechen – und ein diffuses Gefühl von Austauschbarkeit. Das Recruiting Bullshit Bingo ist längst zum Running Gag geworden, und während HR-Teams noch an der nächsten "Work-Life-Balance"-Kampagne basteln, haben die echten Tech-Profis längst abgeschaltet. Wer heute wirklich Talente gewinnen will, muss raus aus der Kuschelecke, rein in den Klartext – und zwar technisch, mutig und brutal ehrlich. Wir zeigen, wie das geht.

Buzzword-Alarm: Die größten Recruiting-Floskeln und was sie wirklich bedeuten

"Wir suchen den Rockstar im Backend", "Du bist Teil eines dynamischen Teams", "Flache Hierarchien, offene Feedback-Kultur und spannende Projekte" – keine Karriereseite ohne diese Phrasen. Was einst als Differenzierung gedacht war, ist heute toxischer Standard. Das Problem: Kandidaten haben gelernt, diese Worthülsen zu durchschauen. Wer ein bisschen Tech-Verstand hat, weiß, dass "flache Hierarchien" meist nur bedeutet, dass niemand Verantwortung übernimmt. "Flexible Arbeitszeiten" sind oft ein Code für "Wir erwarten Erreichbarkeit rund um die Uhr". Und "Startup-Mentalität"? Meist ein Synonym für Chaos ohne Prozesse.

Dieses Recruiting Bullshit Bingo schadet nicht nur dem Employer Branding, sondern sorgt auch dafür, dass genau die Leute abspringen, die du eigentlich suchst: kritische, smarte, selbstbewusste Talente, die keine Lust auf Selbstbeweihräucherung haben. Sie erkennen die Copy-Paste-Texte schon an der Überschrift – und klicken weiter. Der Effekt: Deine Stellenanzeigen enden im Filter der Austauschbarkeit, und du ziehst die "Kulturfit"-Kandidaten an, die

im Zweifel nichts bewegen.

Die traurige Wahrheit: Die meisten HR-Teams glauben immer noch, dass Employer Branding ein PR-Spiel ist. Dabei ist es längst ein technisches Thema geworden. Die besten Köpfe erwarten Klartext, messbare Benefits, echte Transparenz – und null Toleranz für Phrasen. Wer weiter auf Floskeln setzt, verliert im digitalen Recruiting-Wettbewerb. Punkt.

Hier die Top 7 Bullshit-Bingo-Begriffe, die du sofort aus deinem Recruiting-Vokabular streichen solltest:

- “Junges, dynamisches Team” – Übersetzung: Wir haben keine erfahrenen Leute und noch weniger Struktur.
- “Leistungsorientierte Vergütung” – Heißt: Dein Gehalt ist Verhandlungssache, und keiner weiß wie viel.
- “Spannende Herausforderungen” – Lesehilfe: Eigentlich wissen wir selbst nicht, was zu tun ist.
- “Innovatives Umfeld” – Realität: Wir haben einen Kicker im Büro, aber unsere Prozesse sind von 2015.
- “Flexible Arbeitszeiten” – Bedeutet: Du bist immer erreichbar, auch abends und am Wochenende.
- “Startup-Atmosphäre” – Synonym für Chaos und fehlende Ressourcen.
- “Persönliche Entwicklung” – Heißt: Weiterbildungen auf eigene Rechnung, wenn überhaupt.

Recruiting-Technologien: Wie KI, Automation und Algorithmen Bullshit verstärken – oder verhindern

Wer glaubt, Recruiting-Tools, KI-basierte Matching-Software und automatisierte CV-Parser lösen das Bullshit-Problem, ist auf dem Holzweg. Im Gegenteil: Wenn du deinen Floskeln nur ein neues, technisches Interface gibst, skalierst du die Austauschbarkeit ins Unendliche. Die meisten Algorithmen sind darauf trainiert, “gute” Kandidaten anhand von Schlagworten zu erkennen – und landen damit exakt in der Floskel-Falle, die sie eigentlich vermeiden sollten.

KI-gestützte Recruiting-Plattformen wie LinkedIn Talent Solutions, SmartRecruiters oder SAP SuccessFactors versprechen Effizienz, Matching-Genauigkeit und Bias-Reduktion. Was sie aber nicht liefern, ist Authentizität. Wenn das Input-Material nur aus Buzzwords besteht, produziert der Algorithmus exakt das – und matched am Ende die Kandidaten, die am besten Bullshit-Bingo spielen können. Die Folge: Viele Bewerber lernen, sich im CV und Anschreiben genauso austauschbar auszudrücken wie die Stellenausschreibungen selbst. Ein toxischer Kreislauf.

Richtig eingesetzt, kann Recruiting-Technologie allerdings helfen, Klartext zu fördern:

- Textanalyse-Tools wie Textio erkennen Floskeln, Phrasen und Gender-Bias in Stellenausschreibungen und schlagen Alternativen vor.
- Programmatic Job Advertising ermöglicht gezielte Zielgruppenansprache – wenn du dir vorher überlegst, was du eigentlich kommunizieren willst.
- Chatbots und automatisierte Pre-Screenings können Standardfragen abarbeiten – aber die echte Differenzierung muss im nächsten Schritt kommen.
- Video-Interviews können Authentizität transportieren – wenn sie nicht mit vorgefertigten Standardfragen zugekleistert werden.

Fazit: Die besten Tools bringen dir nichts, wenn deine Recruiting-Message Bullshit bleibt. Technologie ist nur so smart wie das, was du reinsteckst. Wer Klartext will, braucht Ehrlichkeit – nicht nur Automatisierung.

Candidate Experience als UX: Warum Talente auf deine Prozesse pfeifen, wenn der Inhalt Mist ist

Im Recruiting wird seit Jahren von “Candidate Experience” geredet, als sei das ein UX-Thema für Designer. Die Wahrheit: Candidate Experience ist die User Experience deines gesamten Bewerbungsprozesses – und zwar mit allen technischen, inhaltlichen und kommunikativen Ebenen. Wenn du auf deiner Karriereseite die üblichen Phrasen abfeuerst, im Bewerbungsformular 40 Pflichtfelder abfragst und dann mit einer automatisierten Eingangsbestätigung antwortest, hast du schon verloren – egal, wie fancy dein ATS (Applicant Tracking System) ist.

Die Top-Talente von heute sind digital, kritisch und gewohnt, Prozesse zu challengen. Sie erwarten Geschwindigkeit, Transparenz, klare Kommunikation und Respekt vor ihrer Zeit. Was sie nicht wollen: endlose Assessment-Center, Standard-Feedback und eine Blackbox nach dem Interview. Die Candidate Journey ist längst datengetrieben und messbar – von Time-to-Feedback bis Net Promoter Score (NPS).

Wer glaubt, eine gute Candidate Experience entstehe durch ein schickes Frontend, hat das Problem nicht verstanden. Die besten Prozesse bringen nichts, wenn die Kommunikation inhaltsleer bleibt. Talente wollen wissen, was sie wirklich erwartet: Welche Tech-Stacks werden genutzt? Wie ist die reale Fehlerkultur? Gibt es echte Weiterentwicklung oder nur LinkedIn-Bullshit? Und: Wie sieht die technische Infrastruktur aus? Wer hier schwurbelt, verliert. Wer Klartext liefert, gewinnt.

Was du tun solltest:

- Stelle im Bewerbungsprozess alle Informationen bereit, die für Tech-Talente relevant sind (Stack, Tools, Dev-Prozesse, Teamzusammensetzung, Remote-Anteil).
- Reduziere Formularfelder auf das absolute Minimum – alles andere ist Frustrationsfaktor.
- Kommuniziere transparent über den Ablauf, Timings und nächste Schritte – automatisiert, aber ehrlich.
- Gib individuelles Feedback – kein Copy-Paste.
- Stelle echte Ansprechpartner bereit und ermögliche unkomplizierte Fragen zu Tech und Kultur.

Schritt-für-Schritt: Recruiting-Kommunikation ohne Bullshit – so geht’s wirklich

Floskeln loszuwerden ist keine Kreativleistung, sondern ein technischer und strategischer Prozess. Wer sein Recruiting ehrlich, differenzierend und zielgruppenrelevant gestalten will, muss systematisch vorgehen. Hier die 8 Schritte, wie du das Bullshit Bingo beendest und zur authentischen Employer Brand wirst:

1. Floskel-Inventory erstellen
   Sammle alle Standardformulierungen aus Stellenanzeigen, Karriereseiten und Interviews. Markiere, was austauschbar klingt oder nicht konkret ist.
2. Analyse der Zielgruppe
   Was wollen deine Wunschkandidaten wirklich wissen? Welche Begriffe, Benefits und Prozesse sind für Tech-Profis, Entwickler und Digitalexperten relevant?
3. Klartext-Workshop im Team
   Lade HR, Fachbereiche und Tech-Leads ein. Übersetze jede Floskel in eine ehrliche, konkrete Aussage. Beispiel: Aus „flache Hierarchien“ wird „Jeder kann die Geschäftsführung direkt ansprechen – und muss sich auch Kritik anhören“.
4. Technische Fakten statt Phrasen
   Nenne genutzte Tools, Frameworks, Deployment-Prozesse, Monitoring-Setups, Fehlerkultur und aktuelle Herausforderungen. Vermeide Superlative, liefere Daten.
5. Candidate Persona entwickeln
   Definiere, wen du eigentlich suchst – fachlich, technisch, kulturell. Schreibe die Anzeige so, dass sie genau diese Leute anspricht und andere abschreckt.
6. Content-Check mit Tools
   Nutze Textanalyse-Tools (Textio, Gender Decoder) um Floskeln und Bias zu identifizieren und zu eliminieren.
7. Feedback einholen
   Lass echte Tech-Leute die Texte gegenlesen. Wenn sie lachen oder die

Augen rollen: Überarbeiten.

8. Automatisierung mit Qualität
   Automatisiere nur, was sinnvoll ist – zum Beispiel Bewerberkommunikation oder Terminvergabe. Die Message bleibt aber menschlich und individuell.

Recruiting-Performance: So hebst du deinen Tech-Stack auf das nächste Level – ohne Bullshit

Die meisten HR-Teams arbeiten immer noch mit Excel, Outlook und der Hoffnung, dass sich irgendwann die richtigen Kandidaten bewerben. Wer wirklich vorne mitspielen will, braucht einen durchdachten Recruiting-Tech-Stack – aber keinen, der nur Prozesse automatisiert, sondern einen, der Klartext, Transparenz und Performance liefert. Die entscheidenden Zutaten:

- Modernes ATS (Applicant Tracking System): Systeme wie Greenhouse, Lever oder Personio bieten transparente Prozesse, Reporting und Integrationen zu Jobbörsen, Karrierenetzwerken, Video-Interview-Tools und mehr.
- Programmatic Job Advertising: Streue deine Stellenanzeigen datengetrieben und zielgruppenspezifisch. Aber: Stelle sicher, dass die Landingpages klar und authentisch sind – sonst verbrennst du nur Budget.
- Karriereseite als Conversion Funnel: Optimiere sie wie einen E-Commerce-Shop. Klare CTAs, wenig Hürden, maximaler Informationswert. Keine Floskeln, keine Stockfotos, keine “Wir sind die Besten”-Claims.
- Recruiting Analytics: Messe alles – von Time-to-Hire über Candidate Drop-Off bis NPS. Nutze die Daten, um deine Prozesse und Messages iterativ zu verbessern.
- Automatisierung mit Maß: Automatisiere repetitive Tasks, aber halte die Kommunikation individuell. Kein Kandidat will Massenmails mit “Sehr geehrte/r Bewerber/in”.

Und noch ein Gamechanger: Nutze Performance-Marketing-Prinzipien im Recruiting. Teste verschiedene Ansprachen, Headlines, Benefits und Kanäle. Messe Conversion-Rates, optimiere Landingpages, prüfe, welche Formate die besten Kandidaten liefern. Recruiting ist 2025 ein datengetriebener Marketingprozess – und kein HR-Märchen.

Fazit: Schluss mit Bullshit – Recruiting braucht Klartext,

Technik und Mut

Das Bullshit Bingo ist kein harmloser Spaß, sondern das größte Problem der Recruiting-Branche. Floskeln, Worthülsen und inhaltsleere Versprechen vergraulen die besten Talente, machen dein Employer Branding zum Rohrkrepierer und lassen dich im digitalen Kampf um Fachkräfte alt aussehen. Wer jetzt noch glaubt, mit “Teamgeist” und “spannenden Aufgaben” zu punkten, hat den Markt nicht verstanden.

Die Zukunft des Recruitings ist technisch, messbar und radikal ehrlich. Wer Floskeln streicht, die Candidate Experience als UX versteht und sein Tech-Stack smart nutzt, holt die richtigen Talente ins Boot – alle anderen bleiben unter sich. Klartext statt Bullshit, Daten statt Bauchgefühl, Transparenz statt Buzzword-Bingo. 404 sagt: Zeit für das echte Recruiting-Update. Alles andere ist Zeitverschwendung.