

Oktober 2025

Sprache, die Unternehmenstüren öffnet

So gestalten Ausbilderinnen und Ausbilder
faire und ansprechende Ausschreibungen



Praxisnahe Tipps für Ausbildungsunternehmen

Einführung

Die Sprache in Stellenausschreibungen entscheidet oft darüber, wer sich bewirbt - und wer nicht.

Mit einer genderneutralen, diversitysensiblen und diskriminierungsarmen Sprache kannst du in deinem Ausbildungsbetrieb aktiv dazu beitragen, mehr Menschen zu erreichen - unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder individuellen Fähigkeiten.

Dieser Leitfaden unterstützt dich in kompakter Form dabei, deine Stellenausschreibungen fair, vielfältig und praxisnah zu formulieren. So schaffst du einen breiten Zugang und sicherst dein Unternehmen motivierte Fachkräfte von morgen.

- 1 **TIPP 1**
Kenne die Zielgruppe.
- 2 **TIPP 2**
Erweitere die Zielgruppe.
- 3 **TIPP 3**
Schaffe Hürden ab.
- 4 **TIPP 4**
Formuliere vielfaltsorientierte Stellenausschreibungen.



TIPP 1: Kenne deine Zielgruppe.

Hintergrund

Um erfolgreiche Bewerbungsprozesse zu initiieren ist es wichtig, schon bei der Stellenausschreibung die Zielgruppe zu kennen und passend anzusprechen.

So zeigt beispielsweise eine gemeinsame Studie der Bertelsmann Stiftung mit dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW), dass sich über 80% der befragten Personen zwischen 14 und 25 Jahren einfache Bewerbungsverfahren wünschen (Quelle: Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: Was macht die duale Ausbildung attraktiv? Wünsche von jungen Menschen und Angebote von Unternehmen im Vergleich, 2025).

Auch gut zu wissen: Der Großteil der 14- bis 25-Jährigen sucht eher in Onlineausschreibungen nach einem Ausbildungsplatz (Quelle: Bertelsmann Stiftung: Ausbildungsperspektiven 2025). Knapp die Hälfte der Befragten sucht in der Stellenbörse der Agentur für Arbeit, noch weniger werden in Zeitungen aufmerksam auf Ausbildungsstellen. Lediglich 31% der Befragten nutzen Social Media Kanäle für die Ausbildungssuche.

Doch neben der Frage, wo junge Menschen nach einer Ausbildung suchen, ist es von zentraler Bedeutung zu verstehen, worauf sie Wert legen. So zeigt die gemeinsame Studie der Bertelsmann Stiftung und des IW, dass 92% der Befragten "spannende Aufgaben" in der Ausbildung wichtig sind, 97% legen großen Wert auf ein gutes Betriebsklima.

Konkrete Tipps

- Veröffentliche Ausbildungstellen auf verschiedenen Plattformen, vor allem als Online-Angebote
- Verzichte auf komplizierte Bewerbungsverfahren. Organisiere die Verfahren so einfach wie möglich und kommuniziere bereits in der Ausschreibung die einzelnen Schritte
- Stelle dar, dass euch ein gutes Betriebsklima wichtig ist
- Zeige auf, welche interessanten und spannenden Tätigkeiten die Azubis erwarten

Mögliche Formulierungen

- "Ein offenes, tolerantes und wertschätzendes Betriebsklima ist uns sehr wichtig."
- "Regelmäßige Team-Meetings, Feedback-Runden und gemeinsame Events sorgen dafür, dass sich alle wohlfühlen."
- "Dich erwarten spannende Aufgaben, interessante Themen und praktische Projekte."
- "Du arbeitest aktiv an folgenden Themen/Projekten mit:"

TIPP 2: Erweitere deine Zielgruppe.

Hintergrund

Um Menschen für eine Berufsausbildung zu begeistern, passende Bewerbende zu finden und den Fachkräftebedarf langfristig zu sichern, sollten neue Akquisewege gefunden, die Zielgruppen erweitert und die Ausschreibungen diversitätssensibler gestaltet werden.

Die Jugendbefragung "Ausbildungsperspektiven 2025" der Bertelsmann Stifung zeigt, dass junge Menschen mit niedriger Schulbildung Schwierigkeiten haben, die geforderten Zeugnisse und Qualifikationen vorzuweisen. Zum Teil sind sie von komplexen Bewerbungsverfahren überfordert. Somit wird eine ggf. wichtige Personengruppe vom Ausbildungsmarkt ausgeschlossen. Auch die Forderung nach konkreten Softskills oder Fähigkeiten kann für junge Menschen abschreckend wirken.

Komplizierte Sprache, lange verschachtelte Sätze und Fachvokabular können dazu führen, dass Menschen mit Deutsch als Zweitsprache sich weniger oder nicht angesprochen fühlen.

Konkrete Tipps

- Setze weniger auf bestehende Fähigkeiten, sondern eher auf dynamische Mindsets (growth mindset).
- Setze auf "nice to have" statt "must have".
- Verwende einfache und leichte Sprache, verzichte auf Fachvokabular und formuliere kurze Sätze. Wenn möglich, schreibe in Stichpunkten.
- Motiviere auch Personen mit geringerer Schulbildung für eine Ausbildung und zeige Unterstützungsmöglichkeiten auf.

Mögliche Formulierungen

- "Wir suchen Auszubildende für den Bereich Technik. Interesse an praktischer Arbeit und Lernbereitschaft willkommen."
- "Was wir begrüßen (Nice-to-have): Erste Praktikumserfahrung, Führerschein."
- "Was wir bieten: eine umfangreiche Einarbeitung, Mentoring-Programme und ausbildungsbegleitende Unterstützung."
- "Jede Bewerbung ist willkommen."

TIPP 3: Schaffe Hürden ab.

Hintergrund

Die Jugendbefragung "Ausbildungsperspektiven 2025" der Bertelsmann Stiftung zählt unter anderem Gründe auf, warum junge Menschen sich gegen eine Berufsausbildung entscheiden. Der meist genannte Grund war dabei eine zu geringe Ausbildungsvergütung (48%). Weiterhin gaben 43% der Befragten an, dass sie sich nicht ausreichend auf den Such- und Bewerbungsprozess vorbereitet fühlen und 41% wissen zu wenig über die Ausbildung.

Weitere Gründe waren u. a.: unattraktive Ausbildungsangebote, Tätigkeiten, die keinen Spaß machen, geforderte Noten und Qualifikationen sind nicht vorhanden.

Auch Schwierigkeiten bei der Ausbildungssuche stellen ein erhebliches Problem dar. So gaben 34% der Befragten an, keine Rückmeldungen oder Einladungen zum Vorstellungsgespräch erhalten zu haben. Mehr als ein Viertel der Befragten gab zu, Probleme mit dem Schreiben einer (guten) Bewerbung zu haben. Auch Probleme im Vorstellungsgespräch werden als Grund genannt, um sich gegen eine Ausbildung zu entscheiden.

Konkrete Tipps

- Passe deine Ausbildungsvergütung an branchenübliche Tarife an. Betone in Ausschreibungen aber auch andere Benefits.
- Zeige Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten auf.
- Stelle in deinen Ausschreibungen nicht nur euch als Unternehmen dar, sondern zeige auch Vorteile einer Berufsausbildung auf.
- Verzichte auf komplizierte und mehrstufige Bewerbungsverfahren, mache die Prozesse transparent und schaffen ein unkompliziertes und angenehmes Klima in Vorstellungsgesprächen.

TIPP 4: Formuliere vielfaltsorientierte Stellenausschreibungen.

Hintergrund

Ein Unternehmen ist das Abbild der Gesellschaft. Somit sollten auch Stellenausschreibungen für eine Ausbildung diversitätssensibel formuliert sein. Als gesetzliche Grundlage kann hier das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) herangezogen werden, dass festlegt, dass Menschen nicht “[...] wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität” benachteiligt werden dürfen (AGG §1). Dementsprechend sollten auch Stellenprofile diskriminierungsfrei formuliert werden.

Weiterhin kann der bestehende Fachkräftebedarf nur mit einer vielfältigen Belegschaft langfristig gedeckt werden.

Konkrete Tipps

- Zeige, dass dein Unternehmen für Vielfalt steht und euch dieses Thema wichtig ist.
- Schaffe barrierefreie Zugänge oder weite diese bei Bedarf aus.
- Setzen bei Bewerbungsverfahren mindestens auf ein Vier-Augen-Prinzip.
- Nutze (teilweise) anonymisierte Bewerbungsverfahren.
- Formuliere deine Ausschreibungen so konkret wie möglich in Bezug auf Rahmenbedingungen, Vergütung, Aufgabenbereiche und Perspektiven - aber so unkonkret wie möglich in Bezug auf das Profil der Bewerbenden.
- Verwenden genderneutrale Sprache.
- Bei Nutzung von Bildern, achte auf Vielfalt und Ausgewogenheit.

Mögliche Formulierungen

- “Wir freuen uns über Bewerbungen aller Nationalitäten“.
- Mache konkrete Angaben zu sprachlichen Fähigkeiten, ohne das AGG zu verletzen: “verhandlungssichere Deutschkenntnisse” oder “sehr gute Deutschkenntnisse”
- “Die gesundheitliche Eignung für die Ausübung eines Gesundheits- und Krankenpflegeberufs ist bei schweren körperlichen Einschränkungen nicht gegeben.“
- “Wir schätzen Vielfalt und begrüßen alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung.“
- „Bei uns zählt Ihre Leistung und Persönlichkeit, unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderung.“
- “Unsere Räumlichkeiten sind barrierefrei zugänglich. Sollten Sie beim Vorstellungsgespräch Unterstützung benötigen, geben Sie uns gern Bescheid.

Genderneutrale Formulierungen

Eine Studie des Instituts für Arbeit- und Berufsforschung (IAB) analysierte Muster genderbezogener Stereotypisierungen in Stellenanzeigen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Dazu wurde ein umfangreicher Datensatz von fast einer Million Stellenausschreibungen aus der BA-Jobbörse genutzt.

Die Auswertung hat gezeigt, dass in der Gesamtstichprobe mehr Berufe "weiblich stereotypiert" sind, als "männlich stereotypiert". Klare Unterschiede zeigen sich dann in einzelnen Berufsgruppen. So überwiegen in MINT-Berufen die männlich stereotypen Formulierungen, während es im Gesundheits- und Sozialbereich die weiblichen sind.

In der Interpretation der Daten wird deutlich, dass ein Zusammenhang besteht zwischen der Wortwahl in Stellenausschreibungen und der geschlechtlichen Dominanz in bestimmten Berufsfeldern.

- typisch männlich-stereotype Bezeichnungen: durchsetzungskraft, dominant, überzeugend, ehtgeizig, belastbar, zielorientiert
- typisch weiblich-stereotype Bezeichnungen: teamfähig, kommunikativ, empathisch, hilfsbereit, sorgfältig, kundenorientiert
- alternative Bezeichnungen: teamorientiert, kommunikativ, kooperativ

Praktische Formulierungshilfen für Ausbildungsunternehmen

Ziel	Empfehlung	Beispielformulierung
genderneutrale Ansprache	Verwendung der du/ihr/Sie-Form ohne m7w7d-Floskeln in jedem Satz	"Wir freuen uns auf deine Bewerbung.“ statt „Bewerben Sie sich als Auszubildende/r (m/w/d).“
wachstumsorientierte Sprache (growth mindset)	Betonung von Lernchancen statt Anforderungen	„Du lernst, wie man ...“ „Wir unterstützen dich dabei, ...“
Team- und Wertebzug	Zusammenarbeit und Sicherheit hervorheben	„Bei uns zählen Teamgeist und gegenseitige Unterstützung“

Quellen:

INQA: Initiative Neue Qualität der Arbeit
Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Gender Stereotyping in the Labor Market: A Descriptive Analysis of Almost One Million Job Ads across 710 Occupations and Occupational Positions, 2024

NETZWERK Q 4.0

NETZWERK Q 4.0 ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) und der Bildungswerke der Wirtschaft und anderen Bildungsinstitutionen und wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ).

Impressum

Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V.
netzwerkq40.de

Autor

Sara Holzner

Bildnachweis

Quelle: Canva

Quellen

Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.: Was macht die duale Ausbildung attraktiv? Wünsche von jungen Menschen und Angebote von Unternehmen im Vergleich, 2025

Bertelsmann Stiftung:
Ausbildungsperspektiven 2025, 2025

INQA: Initiative Neue Qualität der Arbeit,
<https://www.inqa.de/DE/themen/diversity/diversitaetsmanagement/recruiting-ohne-diskriminierung-6-tipps-fuer-betriebe.html>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes,
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_fair_in_den_job.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Gender Stereotyping in the Labor Market: A Descriptive Analysis of Almost One Million Job Ads across 710 Occupations and Occupational Positions, 2024

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Stand: Oktober 2025



Bildungswerk
der Thüringer Wirtschaft e.V.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend