Live vom VDI nachrichten Recruiting Tag München am DO, den 25.09.2025

Rüdiger Frey

Messebericht

Die VDI Recruiting-Messe in München hat sich erneut als zentraler Treffpunkt für Ingenieurinnen und Ingenieure erwiesen. Laut Veranstaltungsleiter Herrn Priebe war die Messe **deutlich besser besucht als in anderen Städten** – mit spürbar mehr Dynamik, Interesse und Austausch. Auch die Aussteller gaben durchweg positives Feedback: Die Bewerbenden waren zahlreich, gut vorbereitet und nutzten die Gelegenheit, Bewerbungsprozesse anzustoßen.

Aussteller und Gespräche

Unter den vertretenen Unternehmen und Institutionen fanden sich namhafte Player wie **Agile Robots SE, Airbus, DNV, MAN Truck & Bus SE, Hensoldt, KNDS, Quantum Systems GmbH, Max-Planck-Institut für Plasmaphysik, DPMA, MED-EL, Pixida Group, Reverion GmbH, Staatliches Bauamt München 1, Spiegeltec, Ingacademy, VDI e.V.** und viele weitere.

Trotz des Andrangs konnte ich mit mehreren Unternehmensvertretern sprechen. Die Gespräche waren von **großer Offenheit** geprägt – sowohl zur aktuellen Stellensituation als auch zur Qualität und Quantität der Bewerbungen. Besonders bedanken möchte ich mich bei:

- **Linda Hautmann** (Staatliches Bauamt München 1)
- **Dr.-Ing. Florian Reichelt** (MAN Truck & Bus SE)
- **Dr. Philipp Joerges** (DPMA)

Linda Hautmann immer freundlich in Action

Ein toller Austausch mit Dr.-Ing. Florian Reichelt (links)

und auch Dr. Philipp Joerges nahm sich kurz vor seinem Vortrag noch Zeit

Recruiting im Spannungsfeld: Technik vs. Mensch

Ein bemerkenswerter Moment ergab sich während der Moderation von **Ken Fouhy** (Chefredakteur VDI Verlag) und **Alexandra Ilina** (Karriereredakteurin VDI). Eine Besucherin berichtete, dass sie zahlreiche Bewerbungen mit ChatGPT erstellt habe – jedoch fast ausschließlich negative Rückmeldungen erhielt. Die Referenten betonten, dass Bewerbungen mit **persönlicher Note** deutlich überzeugender seien.

Das wirft eine zentrale Frage auf: Wie viel **Individualität** lassen unsere heutigen, stark standardisierten Bewerbungsprozesse überhaupt noch zu?

Einige Unternehmen – wie **Spiegltec** – setzen bewusst **keine Filter** in ihren Bewerbungssystemen und prüfen jede Bewerbung individuell. Ein Ansatz, den ich ausdrücklich unterstreichen möchte.

Ein tolles Signal an alle Bewerbenden

Erkenntnisse aus Gesprächen mit Bewerbenden

Nach dem Vortrag suchten zwei Bewerbende das Gespräch mit mir. Dabei wurde deutlich: Vielen ist gar nicht bewusst, wie stark **Recruiting-Prozesse heute automatisiert** sind. In einem längeren Austausch konnten wir gemeinsam den Schritt wagen, direkt ein Unternehmen auf der Messe anzusprechen – ein Beispiel dafür, wie wertvoll **persönliche Begegnungen** im Vergleich zu rein digitalen Prozessen sind.

Lösungsansatz: Mehr Mut zur Offenheit

Die zentrale Frage lautet: **Welche Lösung haben wir?** Meine Antwort:

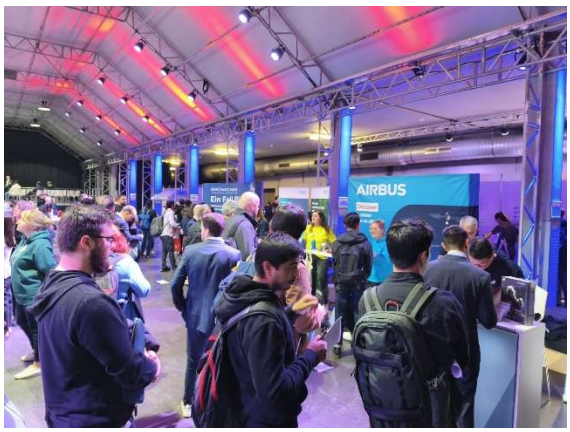
- **Filter reduzieren** und Bewerbungen auch dann prüfen, wenn sie nicht zu 100 % passen.
- **Reskilling und Upskilling** aktiv fördern, statt auf den „perfekten" Kandidaten zu warten.
- **ATS-Systeme sinnvoll nutzen**, aber nicht übertreiben – Technik darf den Menschen nicht verdrängen.

Fazit

Die VDI Recruiting-Messe in München hat gezeigt: **Der Faktor Mensch bleibt entscheidend.** Digitale Prozesse sind wichtig, doch echte Begegnungen, Offenheit und die Bereitschaft, auch unkonventionelle Bewerbungswege zuzulassen, machen aus meiner Sicht den Unterschied.

Die Messe war ein starkes Signal für die Bedeutung von **Dialog, Flexibilität und strategischer Personalplanung** – und ein Appell an Unternehmen, Bewerbungsprozesse menschlicher zu gestalten.

Veranstaltungsübersicht



Grosses Interesse an Airbus

Herzlich willkommen zum Recruiting Tag München