



Aktuelles zur Jobsuche für Technikspezialisten

MGA stellt weiterhin ein – trotz teils dramatischer Lage in Maschinenbau und Produktion. Warum Ingenieure und Techniker weiterhin Chancen auf dem Arbeitsmarkt besitzen, was sie bei der Stellensuche allerdings unbedingt beherzigen sollten.

2. Oktober 2025

Die Lage ist ernst, aber nicht hoffnungslos, sagen die einen. Andersherum wäre schlimmer, entgegnen die anderen. Aber Spaß beiseite, fast täglich ist von Entlassungen oder gar Insolvenzen in der Technikbranche die Rede. Schlechte Nachrichten sind das auch und insbesondere für stellensuchende Ingenieure und Techniker auf dem Arbeitsmarkt.

Ja, die Situation war schon mal besser. Da brauchen wir gar nicht weit zurückdenken. So sieht es auch MGA-Inhaber Lorenz Arnold: „Der Arbeitsmarkt ist immer ein Spiegel der konjunkturellen Lage und diese ist schwierig“, sagt er. Die Berichte aus der Wirtschaftspressen wie dem Handelsblatt und seine eigene Wahrnehmung bei MGA stimmten – leider – überein.

Gründe dafür gibt es mehrere und diese sind bekannt: bewaffnete Konflikte, nicht kalkulierte US-Zölle und nicht zuletzt der Wandel hin zur E-Mobilität sorgen hierzulande für eine sinkende Nachfrage in unserer exportorientierten Schlüsselbranche bei gleichzeitig steigenden Kosten. All das hat Auswirkungen auf die Investitionsbereitschaft derer, die Konsumgüter produzieren, so Lorenz Arnold, mit der Folge, dass auch dringend benötigte Aufträge im Maschinenbau ausbleiben. Nach dem Ende des Booms halten sich zudem Investoren zurück und warten auf stabilere und berechenbarere Rahmenbedingungen. In Europa lernen wir gerade schmerzhaft, kleinere Brötchen zu backen.

Lohnt es sich also noch, technische Berufe zu studieren? Wie wird sich der Arbeitsmarkt entwickeln? Auch wenn er keine Glaskugel besitzt, mit der er in die Zukunft blicken kann, ist sich der erfahrene Branchenkenner und Arbeitgeber sicher, dass Ingenieure und Techniker auch weiterhin gebraucht werden. Allein der demografische Wandel sorgt dafür, dass in den kommenden Jahren zahlreiche Stellen neu besetzt werden müssen, denn die geburtenstarken Jahrgänge, die sogenannten Baby-Boomer, verabschieden sich gerade in den Ruhestand.

Wie erwähnt, die Technikunternehmen suchten noch vor wenigen Jahren händierend gut ausgebildete Fachkräfte und stellten »jeden ein, der nicht bei drei auf den Bäumen ist«, wie es Lorenz Arnold etwas überspitzt ausdrückt. Dies sei definitiv vorbei, doch wer einen Blick in führende Jobbörsen wie Stepstone wirft, wird nach wie vor deutschlandweit fündig und das nicht zu knapp. Es scheint genügend Stellen zu geben, damit jeder gut Ausgebildete zumindest einen passenden Job findet. Allerdings: Bewerber würden mittlerweile genauer unter die Lupe genommen, was es insbesondere Berufsanfängern spürbar schwieriger mache.

Wertvolle Tipps von Lorenz Arnold für Bewerber

Darauf weist auch der MGA-Inhaber hin und möchte – nicht zuletzt im Interesse von MGA – Bewerbern einige Tipps an die Hand geben:

1. Stellensuchende sollten sich nicht blindlings bewerben. Lorenz Arnold nennt ein Beispiel: »Wenn ein Elektrotechniker für die Elektrokonstruktion mit Eplan P8 gesucht wird, dann ist es hilfreich, schon Erfahrungen mit Eplan mitzubringen. Oder eben einem vergleichbaren System. Wenn ich Einsteiger bin, dann ist es förderlich, wenn ich Erfahrung im Schaltschrankbau besitze. Wenn all das nicht gegeben ist und sich meine Qualifikation darauf beschränkt, dass ich den passenden formalen Abschluss habe, dann empfiehlt MGA: Finger weg!«



2. Es empfiehlt sich, Gemeinsamkeiten zwischen der zu besetzenden Stelle und dem eigenen Profil zu suchen. Am Beispiel: »Wenn Eplan-Erfahrung gesucht wird und ich Erfahrung mit einem Alternativsystem wie Zuken E³ habe, dann kann ich darauf aufbauen.« Anderes Beispiel: »Wenn ein Servicetechniker mit hoher Reisebereitschaft gesucht wird, ist es ideal, wenn ich schon einmal im Außendienst war. Aber natürlich zeige ich dann auch mit einem Auslandsjahr ›Work & Travel‹ meine Mobilität.«

Wer diese Tipps nicht beherzigt, raubt den Empfängern der Bewerbungen wertvolle Zeit und wird letztendlich sein Ziel nicht erreichen, im Gegenteil, die Wahrscheinlichkeit, einen Korb zu bekommen, ist groß und kann Enttäuschung und Frust auslösen. Also, O-Ton Lorenz Arnold: »Länger recherchieren, sich Zeit lassen, sich in die Stelle hineinversetzen und ernsthaft überlegen, welche Verbindung ich zu meinen Kenntnissen und Erfahrungen herstellen kann – Verbindungen, die aus Sicht des Bewerbungsempfängers passen, nicht (nur) aus meiner Sicht.«

3. Die Bewerbungsunterlagen sollten einen Top-Eindruck erwecken. Die Kriterien hierfür sind zwar nicht mehr so streng wie früher, auch nach dem Boom liegt bei vielen Personalern die Messlatte niedriger, jedoch weist Lorenz Arnold auf zwei Punkte hin, die er Bewerbern besonders ans Herz legt:

- Der Lebenslauf ist DAS zentrale Dokument der Bewerbung – nicht etwa Zeugnisse und schon gar nicht das Anschreiben. Deshalb sollte der Lebenslauf wirklich aussagefähig sein und zu jeder Station ein bis zwei Sätze zur Erläuterung aufweisen.
- Ein Bild sagt mehr als tausend Worte, also: Mit einem aktuellen, am besten professionell erstellten Portraitfoto, auf dem der Bewerber sympathisch rüberkommt, kann dieser punkten. Lorenz Arnold: »Mit Verlaub: Natürlich spielt in der Bewerberauswahl auch Sympathie eine Rolle. Es ist doch schlicht weltfremd, so zu tun, als ob alle Menschen gleich wären und es nur auf die fachliche Qualifikation ankomme. 50 bis 100 Euro in eine gute Portraitaufnahme vom Profi zu investieren, lohnt sich!« Viele Bewerber verzichteten laut ihm heute auf ein Foto. Da sei es ein Leichtes, sich positiv hervorzuheben.

Strategie von MGA

Auch in der aktuell schwierigen Lage stellt MGA weiterhin ein. »Wir sind seit 27 Jahren am Markt etabliert, haben einen guten Ruf im Maschinenbau und gewinnen auch heute spannende Projekte«, betont Lorenz Arnold und erläutert: »Insgesamt gehen wir bei den Einstellungen in die Breite, das heißt: Wir versuchen, einzelne besonders gut passende Kandidaten für die verschiedenen Bereiche bei MGA zu finden.«

Doch auch bei MGA sei man wählerischer geworden, suche gezielt Mitarbeiter, die mehr mittel- bis langfristig anstelle kurzfristig für ein akutes Projekt ins Unternehmen passen. Anders ausgedrückt: »Alle unsere Anforderungen kann und muss niemand erfüllen (das würde gar nicht gehen)«, so der Unternehmer. Anstatt 70 % erwarte man bei MGA jetzt 80 % Übereinstimmung – »weil eben auch unsere Kunden im Moment noch anspruchsvoller sind«, so Lorenz Arnold.

Sein abschließendes Fazit: »Bewerbungen sind unverändert herzlich willkommen! Wir freuen uns über jedes neue Teammitglied, denn jeder Mitarbeiter ist eine Chance auf ein erfolgreiches Kundenprojekt!«

← Zurück