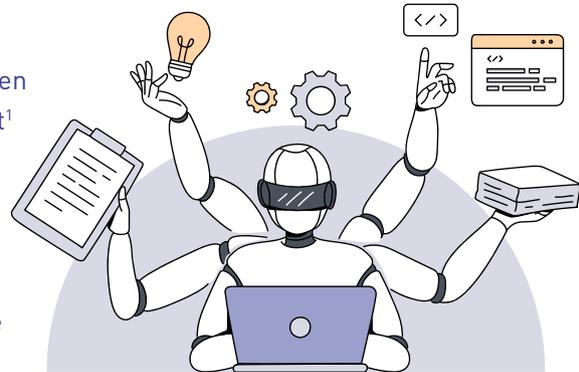


WENN TRADITION IM HANDWERK TALENTE KOSTET:

Warum die Personalabteilung KI braucht

Der Fachkräftemangel im Handwerk entwickelte sich zu einem strukturellen Problem: Allein 2024 blieben mehr als 70.000 Ausbildungsplätze unbesetzt¹ – so viele wie nie zuvor. 63 % der Handwerksbetriebe kämpfen mit Vakanzzeiten von über drei Monaten und 93 % aller Personalmanager berichten von großen Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung². Die Folge: 49 Mrd. Euro verlorener Wirtschaftsleistung alleine im vergangenen Jahr – nicht aufgrund fehlender Aufträge, sondern einzig, da Betriebe nicht in der Lage waren, offene Vakanz zu besetzen³ ... | VON ANNIKA VON MUTIUS



Die Ursachen sind bekannt und doch kaum adressiert. Noch immer dominiert das traditionelle Recruiting-Verständnis – basierend auf starren Lebensläufen, Zertifikaten und standardisierten Bewerbungsschreiben. Dagegen kaum berücksichtigt: Werte, Persönlichkeitsmerkmale und die kulturelle Passung zwischen Betrieb und Talent. Obwohl diese fehlende Passung langfristig deutlich höhere Kosten verursacht, nicht zuletzt durch Fluktuation, Produktivitätsverluste und Demotivation.

Der Personen-Organisation-Fit ist ein zentraler Hebel für Fachkräftegewinnung

Auch im Blue-Collar-Sektor findet ein Wandel der Arbeitswelt statt: Talente suchen weitaus mehr als nur monetäre Anreize – sie suchen nach Sinnhaftigkeit, Wertschätzung und Zugehörigkeit in ihrem Beruf. Laut der Trendstudie „Jugend in Deutschland“ fühlen sich nur ein Viertel der jungen Beschäftigten im gewerblichen Bereich ausreichend wertgeschätzt und lediglich 38 % vertrauen ihrer Führungskraft⁴. Zugleich würde jeder Fünfte seine Ausbildung nicht weiterempfehlen¹ – aufgrund fehlender Entwicklungsmöglichkeiten, Führung und kultureller Passung.

KI-Systeme im Recruitingprozess können immense Wettbewerbsvorteile eröffnen

Vereinzelte Handwerksbetriebe setzen heute bereits punktuell KI ein – etwa in Form von

Chatbots oder Sprachassistenten. Aber gerade in Zeiten akuten Fachkräftemangels und alternder Erwerbsbevölkerung steht intelligentes Recruiting im Vordergrund. Hier kann der Einsatz von KI einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil liefern. Denn KI-Systeme können Unternehmenskultur quantifizieren und so Talente und Unternehmen nicht nur nach Skills, sondern nach Persönlichkeit, Werten und kultureller Passung zusammenbringen. Zugleich erkennen sie Potentiale jenseits formaler Qualifikationen und treffen eine datenbasierte, faire Vorauswahl. Das Resultat: eine bis zu dreifach höhere Erfolgsquote

bei Einstellungen und eine um 40 % bessere Mitarbeiterbindung.

Die Implementierung solcher KI-Systeme ist oft einfacher als vermutet. Viele Tools, insbesondere B2B-Anwendungen, arbeiten im Hintergrund und integrieren sich nahtlos in bestehende Prozesse – ohne zusätzlichen strategischen Aufwand oder Fachwissen. Doch weshalb zögern viele Betriebe weiterhin? Häufig sind es Bedenken hinsichtlich Datenschutz, Unsicherheit über den AI Act oder generelle Skepsis gegenüber der Technologie. Diese Sorgen lassen sich jedoch durch DSGVO-Konformität einfach adressieren. Mittels sogenannter Human-in-the-Loop-Mechanismen bleibt der Mensch entscheidungsbefugt. Eine aktuelle Studie des KI Bundesverbands zeigt, daß der AI Act tatsächlich nur für etwa 15 % aller KI-Tools Anwendung findet⁵. Bedeutet: Viele Bedenken rund um die Anwendung von KI-Systemen überbewerten Risiken und übersehen dabei die großen Chancen.



Die Autorin

Dr. Annika von Mutius ist Mitgründerin und CEO des Berliner HR-Tech-Startups Empion und Vorstandsmitglied des KI Bundesverbands. Sie promovierte in Mathematik und arbeitete vor ihrer Unternehmensgründung für ein Robotics Startup im Silicon Valley. Neben ihrer unternehmerischen Tätigkeit setzt sie sich maßgeblich für die KI-Entwicklung und -Anwendung sowie ein zukunftsfähiges Tech-Ökosystem in Europa ein. Annika zählt unter anderem laut Forbes zu den ‚30 Under 30 Europe‘ und laut Handelsblatt zu den ‚Menschen des Jahres‘.

KI-Systeme als Sparringspartner für den Personaler

KI ist kein Risiko und keinesfalls eine Konkurrenz. Sie ist ein leistungsstarker Partner, der datenbasierte Entscheidungen ermöglicht und Personalprozesse gezielt unterstützt. Dringend notwendig, denn die Herausforderung des Fachkräftemangels verschärft sich in den kommenden Jahren: Bis 2036 verlassen 19,5 Mio. Babyboomer den Arbeitsmarkt, doch nur 12,5 Mio. Erwerbstätige rücken nach⁶. Umso bedeutsamer ist es, die zentralen

wirtschaftlichen Probleme unserer Zeit mit innovativen Technologien zu lösen. KI-Systeme eröffnen hierbei wertvolle Möglichkeiten für Handwerksbetriebe, personelle Ressourcen systematisch zu allokkieren – und zugleich einen nachhaltigen Beitrag zur wirtschaftlichen Resilienz zu leisten. Denn der sogenannte Person-Organisation-Fit ist entscheidend für Motivation und Leistung. <<

Noch Fragen?

<https://www.empion.io/>

Quellen:

- ¹ *DGB-Jugend 2024, DGB-Ausbildungsreport 2024, verfügbar unter: <https://jugend.dgb.de/materialien/++co++4ff6c73e-4a78-11ef-9641-55217e5128c5>*
- ² *Xing 2023, Blue-Collar-Studie von onlyfy by XING, verfügbar unter: <https://new-work.se/de/newsroom/pressemitteilungen/2023-pm-blue-collar-studie-von-onlyfy-by-xing-trotz-konjunkturkrise-74-prozent-der-unternehmen-in-industrie-handel-und-dienstleistung-mit-mindestens-gleichbleibender-zahl-von-neueinstellungen>*
- ³ *Institut der Deutschen Wirtschaft 2024, W-Arbeitsmarktfortschreibung 2027, verfügbar unter: https://www.pt-magazin.de/de/menschen/fehlbesetzungen-kosten-geld-zeit-und-nerven_m7lod4wk.html*
- ⁴ *Simon Schnetzer 2025, Trendstudie „Jugend in Deutschland 2025“, verfügbar unter: <https://www.simon-schnetzer.com/jugendstudien/jugend-in-deutschland-2025>*
- ⁵ *Robert Kilian, Linda Jäck und Daniel Ebel 2025, “European AI Standards – Technical Standardization and Implementation Challenges under the EU AI Act”, verfügbar unter: https://ki-verband.de/wp-content/uploads/2025/03/Study_European-AI-Standards_FINAL_20250325.pdf*
- ⁶ *Institut der Deutschen Wirtschaft 2024, Studie: Babyboomer gehen in Rente, verfügbar unter: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitsmarkt/babyboomer-rente-arbeitnehmer-100.html>*