

Presseinformation  
TUM TALK IN HEILBRONN

**„TUM. Think • Understand • Manage“:**

**TUM Talk: Mit Kreativität und KI gegen den Fachkräftemangel?**

*Mehr Maschinen, weniger Menschen? Wissenschaft und Wirtschaft müssen beim allgegenwärtigen Thema Fachkräftemangel zwischen Fakten und Mythen differenzieren – und gleichzeitig belastbare Strategien für die Zukunft entwerfen. Beim Netzwerkformat TUM Talk am Bildungscampus Heilbronn loten Expertinnen und Experten aus, wie sich die Arbeitswelt in Zeiten von demografischem Wandel und technologischem Fortschritt verändert.*

„Iris“ korrigiert im Eiltempo: An der Technischen Universität München müssen Tausende von Informatik-Studierenden regelmäßig Übungsaufgaben abliefern. Fließbandarbeit für das Tutoren-Team – das nun von einer Künstlichen Intelligenz (KI) entlastet wird. Der „Iris“ getaufte digitale Assistent gibt unmittelbar eine Rückmeldung, wie die Aufgabe gelöst wurde oder an welchen Stellen es noch haken könnte. Rund 200 Anfragen pro Tag laufen mittlerweile bereits bei „Iris“ auf, berichtet Stephan Krusche, Professor für Softwareentwicklung an der TUM School of Computation, Information and Technology. Die KI-Assistenz schafft so Vorteile für beide Seiten: Studierende erhalten unmittelbar Feedback auf ihre Anfragen, das Tutoren-Team gewinnt Zeit.

KI-basierte Systeme übernehmen Routineaufgaben und schaffen so mehr Kapazitäten bei Fachkräften. Ein vieldiskutiertes Feld. Und doch nur einer von vielen Aspekten der bundesweit intensiv geführten Diskussion um den Fachkräftemangel. Nach den Unruhen der Corona-Pandemie hat sich zum einen der Arbeitsmarkt neu sortiert – was die Attraktivität von Branchen und die Erwartungen von Angestellten angeht. Erwartet wird in vielen Fällen von den Beschäftigten Augenhöhe statt Hierarchie und Flexibilität statt starrer Strukturen. Zugleich sorgt der demografische Wandel dafür, dass die Zahl derer sinkt die auf den Arbeitsmarkt kommen – und die Zahl derer steigt, die ihn bald verlassen. Und nicht zuletzt sorgen eben technologische Fortschritte dafür, dass einige Tätigkeiten in Zukunft vielleicht überflüssig werden und andere sich grundlegend verändern.

## **Fachleute entwirren Fakten und Fiktion**

Die Herausforderungen sind groß – und häufig vielschichtig. „Man muss sich wirklich etwas einfallen lassen, um den Laden am Laufen zu halten“, sagt Albert Berger, Kanzler der TU München. Der TUM Talk, das Netzwerkformat der TU München am Bildungscampus Heilbronn, bot den Rahmen, um zwischen Fakten und Fiktion rund um die Personalfragen zu differenzieren. Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Wirtschaft suchten nach Erklärungsansätzen, Strategien und auch Chancen rund um dieses Thema. Denn die anspruchsvolle Aufgabe berge durchaus Potenzial, sagte Professor Dr. Helmut Krcmar, Beauftragter des Präsidenten für den TUM Campus Heilbronn. Etwa für „engagierte Unternehmerinnen und Unternehmer, die eine gute Chance haben, sich mit klugen Konzepten im Wettbewerb abzusetzen.“

Diese Aufgabe haben zahlreiche Unternehmen bereits angenommen. „Es ist ganz klar ein Arbeitnehmermarkt“, sagt Angela Todisco, Head of Human Resources EMEA North beim Softwarekonzern SAP. Sowohl im Recruiting als bei der Herausforderung, qualifizierte Beschäftigte zu halten, werden neue Wege erprobt, die in vielen Fällen mehr Flexibilität ermöglichen. Die Bonuszahlung könne etwa mittlerweile – je nach Lebensphase – in einen Zuschuss für die Altersvorsorge oder eine Gutschrift für das Zeitkonto umgewandelt werden, berichtet Todisco. Neben einer sinnvollen Arbeitsaufgabe helfen solche Programme, Mitarbeiter zu gewinnen – und zu halten: „Wir sehen, dass wir mit vielen kleinen Stellschrauben unheimlich tolle Dinge realisieren können“, sagte Todisco.

## **Mut machen zum permanenten Wandel**

Klar ist jedoch: Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, müssen sich nicht nur die Personalabteilungen und Unternehmen verändern. „Die Veränderung ist überall“, konstatierte Roland Hehn, Personalvorstand von Schwarz Dienstleistungen. Fragen der Weiterbildung oder sogar Umschulung dürften relevanter werden, weil sich Stellenprofile stark verändern – und heute lukrative Jobs nicht mehr in der gleichen Anzahl und Ausstattung wie in den vergangenen Jahrzehnten bereitstehen. Konkret erwartet das Stefan Wolf, Präsident der Arbeitnehmervereinigung Gesamtmetall, beispielsweise in der Automobilindustrie. „Wir müssen die Menschen mitnehmen und ihnen klarmachen, dass es Veränderungsprozesse geben wird“, sagt Wolf.

Je nach Branche unterscheiden sich dabei das Tempo und die Dringlichkeit, in dem die Frage nach zukünftigen Fachkräften und deren Kompetenzen gestellt wird. Grundlage in allen Positionen sei jedoch Veränderungsbereitschaft, sagt Jutta Balletshofer, HR Lead für Europa und Kanada beim Pharmakonzern Organon. Die werde vorausgesetzt und müsse nicht mehr separat in Stellenanzeigen stehen. Doch das permanente Nachjustieren erfordert Personalverantwortlichen und Führungskräften ein hohes Maß an Transparenz ab. Stefanie Leiterholt,

President Human Resources & Legal beim Haushaltswarenhersteller WMF, kommuniziert diesen Kulturwandel in vielen Gesprächen mit beunruhigten Mitarbeitern, die am liebsten am Status Quo festhalten würden: „Es wird sich was ändern – aber das wird uns Sicherheit geben.“ Ein Gegeneinander zwischen Unternehmen und Beschäftigten würde den gemeinsamen Zielen zuwiderlaufen, betont Leiterholt: „We’re all in this together.“

### **Begrenzende Faktoren für das Engagement**

Dem Engagement der Unternehmen sind jedoch Grenzen gesetzt. Politik und Bürokratie erschweren es, alle potenziell verfügbaren Arbeitskräfte zu erreichen – trotz des absehbaren demografischen Rückgangs. Die Chance, den Pool an potenziellen Fachkräften zumindest ein wenig zu vergrößern, wird so nicht genutzt. Zu wenig Lösungsmöglichkeiten gebe es beispielsweise für den Umgang mit der zu hohen Zahl an Schulabgängern wie auch für die zu geringe Unterstützung für berufstätige Mütter, mahnte Wolf, bis zum Sommer 2023 Vorstandschef des Automobilzulieferers Elring-Klinger. Ausländische Fachkräfte hätten zunehmend weniger Interesse, sich auf deutsche Inserate zu bewerben: „Wir können nicht erwarten, dass sich qualifizierte Fachkräfte in die lange Schlange vor dem Ausländeramt einreihen“, kritisierte Wolf und warb für ein Einwanderungsgesetz nach dem Vorbild Kanadas.

In den mehr als 30 Ländern, in denen die Schwarz-Gruppe aktiv ist, beobachte man verschiedene sinnvolle Aktivitäten, berichtet Hehn. Sei es ein modernes Einwanderungsgesetz oder der Ausbau des dualen Ausbildungssystems. Gleichzeitig betont der Personalvorstand, dass es immer um eine Mischung aus verschiedenen Maßnahmen geht – die jedes Unternehmen für sich selbst lösen muss. „Mit jeder Art von Recruiting-Kampagne und Employer Branding lösen wir nicht den Mangel an Fachkräften“, sagt Hehn. Zudem gehe es um das Halten der bestehenden Belegschaft – und um die Digitalisierung, „um hier und da eine Lücke zu schließen.“

### **KI steht noch unten auf der Karriereleiter**

Denn mit den technologischen Fortschritten hat sich die Debatte noch einmal intensiviert. Bereits zuvor war das große Potenzial von Software, Routineaufgaben zu übernehmen, erkannt und genutzt worden. Die Entwicklung im Bereich der sogenannten Generativen KI sorgen dafür, dass sich die Einsatzfelder theoretisch und praktisch ausweiten. Sogar kreative Berufe können sich jetzt dank Tools wie ChatGPT im Arbeitsalltag helfen lassen. Mit den neuesten Updates lassen sich sogar Skizzen von firmeninternen Prozessabläufen hochladen – und die KI liefert zumindest einen ersten Schwung an Optimierungsvorschlägen.

Die Erwartungen sind also hoch. Doch Experten bremsen sie zumindest zum jetzigen Zeitpunkt etwas ein: So groß das Potenzial von Automatisierung und Künstlicher Intelligenz sein mag, aktuell kann die digitale Technologie die allermeisten Arbeitsplätze zwar unterstützen,

aber nicht ersetzen. Zu übereifrig in den Ergebnissen, zu unerfahren bei Entscheidungen, sagt Chris Russell, Dieter Schwarz Assistenz-Professor für Künstliche Intelligenz, Verwaltung und Politikgestaltung an der Universität Oxford beim TUM Talk in Heilbronn: „Künstliche Intelligenz verhält sich aktuell wie ein Praktikant am ersten Arbeitstag: sehr enthusiastisch, sehr erpicht – und sehr zögerlich, auch mal ‚Nein‘ zu sagen.“

*Alle Informationen auch zum Download unter <https://www.chn.tum.de/de/wer-wir-sind/presse#c3317>.*

**Kontakt:**

Kerstin Besemer  
Head of Public Relations

Tel.: +49 7131 26418-501  
[kerstin.besemer@tumheilbronn-ggmbh.de](mailto:kerstin.besemer@tumheilbronn-ggmbh.de)

Die TUM Campus Heilbronn gGmbH  
Bildungscampus 2  
74076 Heilbronn