



Interview mit Dr. Knut Diekmann (Referatsleiter Grundsatzfragen der Weiterbildung, Deutsche Industrie- und Handelskammer) zum Thema „Es gibt nicht die eine Lösung gegen den Fachkräftemangel“

Schlagworte: Fachkräftebedarf; Fachkräftemangel; Weiterbildung  
 Zitiervorschlag: Ixmeier, Sebastian (2023). „Es gibt nicht die eine Lösung gegen den Fachkräftemangel“. Interview mit Dr. Knut Diekmann. *berufsbildung*, 2(2023), 44-47. <https://doi.org/10.3278/BB2302W013>

E-Journal Einzelbeitrag  
 von: Sebastian Ixmeier

## „Es gibt nicht die eine Lösung gegen den Fachkräftemangel“

Interview mit Dr. Knut Diekmann (Referatsleiter Grundsatzfragen der Weiterbildung, Deutsche Industrie- und Handelskammer)

aus: Fachkräftemangel (BB2302W)

Erscheinungsjahr: 2023

Seiten: 44 - 47

DOI: 10.3278/BB2302W013

Dieses Werk ist unter folgender Lizenz veröffentlicht: Creative Commons Namensnennung-Share Alike 4.0 International

# „Es gibt nicht die eine Lösung gegen den Fachkräftemangel“

Interview mit Dr. Knut Diekmann (Referatsleiter Grundsatzfragen der Weiterbildung, Deutsche Industrie- und Handelskammer)



© Paul Aidan Perry

*Dr. Knut Diekmann (Jahrgang 1964) ist seit 2000 bei der DIHK tätig. Er ist Referent für Grundsatzfragen der beruflichen Weiterbildung. Zu seinen aktuellen politischen Schwerpunkten zählen die Formierung eines virtuellen Weiterbildungsraums, die öffentliche Förderpolitik und die EU-Agenda zur beruflichen Bildung.*

**berufsbildung:** Im aktuellen DIHK-Fachkräftebericht 2022 berichten mehr als die Hälfte der rund 22.000 befragten Unternehmen von zunehmenden Problemen bei der Stellenbesetzung. Gleichzeitig sind so viele Menschen wie noch nie erwerbstätig. Wie passt das zusammen und welche Rolle spielt das berufliche Bildungssystem in diesem Zusammenhang?

**Dr. Knut Diekmann:** Wir gehen davon aus, dass in Deutschland fast zwei Millionen Arbeitsplätze länger vakant bleiben. Das entspricht einem Wertschöpfungsverlust von fast 100 Milliarden Euro. Daher ist es wichtig, dass die Bundesregierung dieses Thema weit oben auf die Agenda setzt. Es gibt jedoch nicht die eine Lösung gegen den Fachkräftemangel in den Betrieben. Zu den Handlungsfeldern gehören eine bessere Berufsorientierung zu den Chancen der beruflichen Bildung, ein weiterer Ausbau der Infrastruktur zur Kinderbetreuung, Stichwort Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aber auch die Beschäftigung Älterer, die Integration von Arbeitslosen sowie Zuwanderung aus dem Ausland bieten noch Potenziale. Fachkräftengpässe bestehen mittlerweile in der Breite der Wirtschaft. Besonders häufig haben die Betriebe jedoch Schwierigkeiten, Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung zu finden. Das Berufsbildungssystem ist für den Qualifizierungsprozess von großer Bedeutung. Die Vorteile des dualen Systems im Vergleich beispielsweise zu vollzeitschulischen Systemen liegen in seiner fachpraktischen Ausbildung, die einen nahtlosen Übergang in den

Arbeitsmarkt ohne langwierige Eingewöhnungsphasen erleichtern.

**berufsbildung:** Der Fachkräftemangel ist gerade in traditionellen Ausbildungsberufen eklatant – immer weniger junge Menschen entscheiden sich für eine duale Berufsausbildung. Steckt das duale System in der Krise?

**Dr. Knut Diekmann:** Als Hauptgrund ist die demografische Entwicklung zu nennen. Denn jährlich gehen 400.000 Menschen mehr in Rente als aus der Schule kommen. Wir haben nach wie vor ein sehr gutes Berufsbildungssystem. Das duale System ist äußerst anpassungsfähig. Lassen Sie mich drei Beispiele nennen: Die Elektromobilität bringt neue Qualifikationsanforderungen mit sich, die die IHK-Organisation bereits vor vielen Jahren erfolgreich aufgegriffen hat – noch weit vor der Energiekrise. Der Ausbildungsberuf «Kfz-Mechatroniker\*in» hat beispielsweise bereits 2013 einen Schwerpunkt «System- und Hochvolt-technik» erhalten, mit dem die wesentlichen Kompetenzen für die Elektromobilität im Rahmen der Ausbildung erlernt werden können. Ein Jahr zuvor, 2012, wurde der Ausbildungsberuf «Verfahrensmechaniker\*in für Kunststoff- und Kautschuktechnik» um einen Schwerpunkt «Faserverbundtechnik» ergänzt. Damit werden wesentliche Qualifikationen abgebildet, die für den Leichtbau von Fahrzeugen erforderlich sind – ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Elektromobilität. Ein aktuelles Beispiel ist die Modernisierung des Berufs Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker\*in, bei

dem ebenfalls eine Zusatzqualifikation zur Hochvolttechnik in die neue Ausbildungsordnung aufgenommen wurde.

Auch das weitverbreitete Vorurteil, dass sich nur mit einem akademischen Abschluss beruflicher Erfolg einstellt, stimmt so nicht. Am Ende ihres Erwerbslebens haben Akademiker und beispielsweise Personen mit einer abgeschlossenen Höheren Berufsbildung – also beispielsweise Meister, Fachwirte oder Techniker – durchschnittlich in etwa gleich viel verdient. Die Attraktivität des dualen Systems könnte jedoch erhöht werden, indem die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen verbessert wird. Darüber hinaus ist es auch von grundlegender Bedeutung, die Höhere Berufsbildung zu fördern und Abschlussbezeichnungen zu verbessern. So macht sich die IHK-Organisation seit vielen Jahren für die Einführung der Abschlussbezeichnungen Bachelor und Master Professional in der Höheren Berufsbildung stark. Die neuen Begriffe bringen die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung auch sprachlich gut zum Ausdruck. Auch leisten Bachelor und Master Professional einen wichtigen Beitrag zur internationalen Verständlichkeit und Anschlussfähigkeit. Das fördert nicht zuletzt die grenzüberschreitende Mobilität unserer Fachkräfte.

**berufsbildung:** Die Zahl der Ausbildungsangebote ist durch die Coronapandemie stark zurückgegangen und liegt immer noch gut 7 % unter Vorkrisenniveau. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Zahl der Ausbildungsbetriebe. Was sind die Gründe für diese langsame Erholung angesichts des Fachkräftemangels und wie könnte man hier Abhilfe schaffen?

**Dr. Knut Diekmann:** Es ist keineswegs so, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe generell zurück geht. Viele Betriebe finden schlicht und einfach keine Bewerber mehr. Laut jüngster DIHK-Ausbildungsumfrage konnten mehr als vier von zehn IHK-Ausbildungsbetrieben nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen – ein Allzeithoch. Von diesen Unternehmen

hat mehr als jedes dritte keine einzige Bewerbung erhalten. Damit sind rund 27.000 Ausbildungsbetriebe im letzten Jahr leer ausgegangen. Je weniger Bewerber, umso mehr Betriebe müssen sich aus der Ausbildung zwangsläufig zurückziehen. Erfreulich, dass die Zahl der neuen Ausbildungsverträge im zweiten Jahr in Folge gestiegen ist – im IHK-Bereich aktuell um 2,7 Prozent. Auch in diesen unsicheren Zeiten bieten die Unternehmen hunderttausenden Jugendlichen mit einer betrieblichen Ausbildung Zukunftsperspektiven. Mit Blick auf das neue Ausbildungsjahr sollten sich Betriebe und junge Menschen intensiv für ein wechselseitiges Kennenlernen engagieren. Junge Menschen haben nicht nur vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten, sondern nach ihrer Ausbildung auch hervorragende Berufsaussichten. Unternehmen haben die Chance, Talente der Gen Z für sich zu gewinnen. Die bundesweite Ausbildungskampagne „Ausbildung macht mehr aus uns“ der IHK-Organisation leistet einen Beitrag dazu, Jugendlichen Lust auf eine Ausbildung zu machen.

**berufsbildung:** Doch nicht nur duale Ausbildungsberufe klagen über einen zunehmenden Fachkräftebedarf. Auch Vollzeitschulische Berufe wie die Pflege/ Gesundheit oder die Erziehungsberufe sind zunehmend von Fachkräftemangel betroffen. Erkennen Sie bei einer vollzeitschulischen Ausbildung besondere Herausforderungen und Problemlagen im Vergleich zum dualen System?

**Dr. Knut Diekmann:** Ausbildungsort und -format sind von den Berufsbildern abhängig. Insbesondere die Ausbildung in den sogenannten Care Berufen erfolgt vollzeitschulisch. In diesem Berufszweig herrschen besondere Rahmenbedingungen vor, die für viele junge Menschen weniger attraktiv erscheinen. Genannt werden oftmals geringe Entlohnung, die Arbeitslast sowie das Schichtsystem. Zentral für die Fachkräftesicherung in diesen wichtigen Berufszweigen ist es, zum Beispiel die Rahmenbedingungen entsprechend anzupassen.

**berufsbildung:** Der Fachkräftebedarf nimmt durch digitale und sozial-ökologische Transformation zu. Im Zuge dessen wird auch lebenslanges Lernen immer bedeutsamer. Die Bundesregierung möchte daher eine neue Weiterbildungskultur etablieren und schafft durch entsprechende Gesetzgebungsverfahren neue Anreizstrukturen. Wie beurteilen Sie diese Strategie?

**Dr. Knut Diekmann:** Die Initiative der Bundesregierung mit Blick auf dieses zentrale Thema ist prinzipiell zu begrüßen. Allerdings ist die (geplante) Umsetzung eher kritisch zu betrachten. Durch die Finanzierung der Weiterbildungsförderung aus der Arbeitslosenversicherung wird nicht nur die primäre Verantwortung für die Weiterbildung weg von den Betrieben verlagert, sondern auch die persönliche Motivation zur erfolgreichen Weiterbildung unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird geringer sein, da kein eigenes Investment von Zeit und Geld erfolgt. Zudem sind die Förderbedingungen und -verfahren durch die Bundesagentur für Arbeit komplex und aufwändig. Andererseits wird generell zu wenig Bezug auf unternehmerische Bedarfe in der Weiterbildungsförderung genommen und es würden den Unternehmen gleichzeitig, mit Blick auf die geplante Bildungszeitförderung, die gerade jetzt so dringend benötigten Arbeitskräfte aufgrund einer vollständigen Freistellung für ein ganzes Kalenderjahr entzogen.

**berufsbildung:** Sind die beruflichen Bildungsstätten und das Ausbildungspersonal auf diese Bildungsinitiative vorbereitet?

**Dr. Knut Diekmann:** Die stetige Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals ist von zentraler Bedeutung für ein funktionierendes Berufsbildungssystem. Dies gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund der digitalen Transformation und entsprechend neuartigen fachspezifischen Digitalprozessen. Eine beständige Aufgabe liegt jedoch auch hier in der Akquise geeigneter Ausbilder\*innen, die gerade in Zeiten des Fachkräftemangels

am Arbeitsmarkt aufgrund ihrer Expertise ganz besonders gefragt sind.

**berufsbildung:** In der Aktivierung von älteren Menschen und erwerbslosen bzw. teilzeitbeschäftigten Frauen für den Arbeitsmarkt wird oftmals ein Potential zur Reduzierung des Fachkräftebedarfs gesehen. Wie stehen Sie als Wirtschaftsvertreter hierzu und was muss geschehen, damit diese Strategie aufgeht? Inwieweit muss das berufliche Bildungssystem diesen Prozess unterstützen?

**Dr. Knut Diekmann:** Wir müssen die Betreuungsinfrastruktur und -angebote weiter ausbauen und flexibilisieren. Die Betreuungslücke für unter Dreijährige liegt immer noch bei fast 270.000. Würden die aktuell in Teilzeit beschäftigten Frauen ihre Arbeitszeit um durchschnittlich zwei Stunden pro Woche erhöhen, entspräche das rechnerisch etwa 500.000 zusätzlichen Ganztagsstellen.

Die Gewinnung beziehungsweise die Weiterbeschäftigung von älteren Personen ist für den Arbeitsmarkt und für den Wirtschaftsstandort Deutschland von großer Bedeutung. Zwar ist die Erwerbsbeteiligung Älterer in den vergangenen zehn Jahren deutlich gestiegen, doch gibt es hier noch Luft nach oben. Es muss auch einem 55-Jährigen noch sinnvoll erscheinen, eine Aufstiegsfortbildung beziehungsweise Umschulung zu absolvieren, um weiter im Erwerbsleben bleiben zu können. Hierfür ist die weitere Flexibilisierung der Rahmenbedingungen und der Förderinstrumente erforderlich.

**berufsbildung:** Kann das Bürgergeld mit seinem Fokus auf Aus- und Weiterbildung dabei helfen, die rund 900.000 langzeitarbeitslosen Menschen in Deutschland für den Arbeitsmarkt zu gewinnen?

**Dr. Knut Diekmann:** Das Bürgergeld verspricht kaum Änderungen zum vorherigen System. So werden mit Blick auf den Qualifizierungsaspekt nur geringfügige Zusatzleistungen angeboten. Gerade Langzeitarbeitslose haben neben geringer Qualifikation

oftmals weitere Vermittlungshemmnisse. Hier gilt es anzusetzen, um sie besser in Beschäftigung zu bringen – nicht zuletzt mit einer guten Betreuung vor Ort.

**berufsbildung:** Die Betriebe dominieren die Anbieterstruktur der beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Bedroht dies möglicherweise die Aktivierung inländischer Potentiale? Wie stehen Sie vor diesem Hintergrund zu den Überlegungen eines staatlichen Ausbaus der Weiterbildung als vierte Säule des Bildungssystems?

**Dr. Knut Diekmann:** Bei einer staatlichen ‚Regulierung‘ des Weiterbildungsmarktes droht die Gefahr, dass sie zu wenig bedarfsorientiert ist. Die hiermit einhergehenden Schwierigkeiten lassen sich derzeit schon gut am separaten Weiterbildungsbereich der Erwerbslosenqualifizierung aufzeigen, der maßgeblich von der Bundesagentur für Arbeit gesteuert wird. Das System würde recht bürokratieintensiv sein, so dass viele Betriebe davon abgeschreckt würden. Zudem würde die Abhängigkeit aller Beteiligten von den jeweiligen Maßnahmen ansteigen. Auch besteht die Gefahr, dass die angebotenen Maßnahmen wirtschaftsfern und an den betrieblichen Bedarfen vorbei konzipiert werden. Das Ziel sollte sein, so viel Wettbewerb wie möglich zu schaffen und entsprechend auch so viele Anbieter wie möglich zuzulassen.

Blicken wir auf die aktuelle Situation, lässt sich zudem konstatieren, dass sich bereits ein mehr oder weniger öffentlich finanzierter Bildungsträgeranteil auf dem Weiterbildungsmarkt etabliert hat. Im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung sind das die Volkshochschulen, in anderen Bereichen gewerkschaftliche Bildungsträger sowie Bildungsträger der Wirtschaft. Gerade hier wird auch sehr viel für die benachteiligten Personengruppen getan, die nicht direkt betrieblich angebunden sind. Bildungsberichterstattungen zeigen seit vielen Jahren: Personen mit einer niedrigen Qualifikation nehmen weniger häufig eine Weiterbildung in Anspruch. Das eigentliche Problem bei der Weiterbil-

dung dieses Personenkreises scheint die mangelnde Nachfrage und nicht das fehlende Angebot zu sein.

**berufsbildung:** Der demographische Wandel führt in den nächsten Jahrzehnten zu einem drastischen Rückgang der Erwerbsbevölkerung. Um den Bedarf zu sichern, sieht die Fachkräftestrategie der Bundesregierung auch einen erleichterten Zuzug von qualifizierten ausländischen Fachkräften vor. Wie beurteilen Sie diese Strategie und was sind die dringendsten Maßnahmen?

**Dr. Knut Diekmann:** Die Zuwanderung von Fachkräften auch aus Drittstaaten ist wichtig für die deutsche Wirtschaft. Die betriebliche Erfahrung ist, dass hierbei jedoch vieles immer noch zu kompliziert ist, zu lange dauert oder sogar scheitert. Es ist daher richtig, dass die Bundesregierung die Zuwanderungsregeln jetzt weiterentwickelt. Die aktuellen Vorschläge zur Reform gehen in der Intention in die richtige Richtung, zum Beispiel mit Erleichterungen für eine Zuwanderung ohne formal anerkannte Berufsqualifikation oder mit der Möglichkeit, ein Anerkennungsverfahren erst in Deutschland anzustoßen.

Die konkrete Ausgestaltung der Regelungen vergrößert allerdings leider an etlichen Stellen die ohnehin schon hohe Komplexität des Aufenthaltsrechts. Es droht zudem an manchen Stellen neue Bürokratie und bei einem Teil der Neuregelungen werden insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen benachteiligt. Wir brauchen aber für Betriebe, Fachkräfte und Verwaltung gleichermaßen einfache, verständliche und transparente Regeln. Für eine erfolgreiche Reform brauchen wir nicht nur bessere gesetzliche Rahmenbedingungen, entscheidend sind parallel dazu schnellere und digitale Verwaltungsprozesse. Nur dann können die Erleichterungen bei den Spielregeln für die Zuwanderung in der Praxis tatsächlich greifen – allen voran bei der Visumvergabe.

**berufsbildung:** Migration verändert die bundesdeutsche Sozialstruktur rasant. Der Anteil Nicht-Deutscher an der Be-

völkerung wird bis ins Jahr 2040 auf rund 18 Prozent ansteigen. Zur Fachkräftesicherung ist eine gezielte Förderung dieser Gruppe von enormer Bedeutung. Welche Maßnahmen sind erforderlich, um deren nachhaltige berufliche Qualifizierung zu gewährleisten?

**Dr. Knut Diekmann:** Betriebe sind im Werben um internationale Fachkräfte erfolgreich, wenn sie eine Willkommenskultur im betrieblichen Alltag le-

ben. Viele Unternehmen engagieren sich hier schon sehr – zum Beispiel indem Beschäftigte als Mentoren neuen Kolleginnen und Kollegen bei der Integration helfen. Auch unterstützen Betriebe beim Spracherwerb oder der Wohnungssuche. Da viele Fachkräfte aus dem Ausland zunächst noch nicht auf einem hohen Niveau deutsch sprechen, ist auch hier Pragmatismus erforderlich. Wichtig ist aber auch, dass die Betriebe ihrerseits beim Thema Integration Unterstützung und Be-

ratung finden. Hier sollten Welcome-Center in den Regionen künftig einen noch stärkeren Beitrag leisten.

**berufsbildung:** Herr Dr. Diekmann, wir danken Ihnen für dieses Interview.

**Das Interview führte  
Sebastian Ixmeier, M.A.**

Universität Duisburg-Essen  
Institut für Berufs- und Weiterbildung  
sebastian.ixmeier@uni-due.de



## Veränderungen der gewerblich-technischen Aus- und Weiterbildung


Axel Grimm, Bernd Mahrin, Uli Neustock, Wilko Reichwein, Sören Schütt-Sayed, Thomas Vollmer (Hg.)

### Digitalisierung und Nachhaltigkeit gestalten lernen

Beiträge der BAG-Tagung „All Days For Future – Energievielfalt in der gewerblich-technischen Berufsbildung“

Unter dem Motto „ALL DAYS FOR FUTURE“ verbindet der Tagungsband die Anforderungen von Handwerk und Industrie an die gewerblich-technische Berufsschulbildung in Zeiten der Digitalisierung und zunehmenden Nachhaltigkeitsanforderungen.

[wbv.de/bwp](https://wbv.de/bwp)

 Berufsbildung, Arbeit und Innovation, 69  
2023, 380 S., 54,90 € (D)  
ISBN 978-3-7639-7184-8  
E-Book im Open Access

wbv Publikation · wbv Media GmbH & Co. KG · [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de) · [wbv.de](https://wbv.de)

