

Flexibilisierung, aber keine Beliebigkeit ...

Interview der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik mit Christoph Anz, Konzernpersonal- und Sozialwesen/Bildungspolitik, BMW Group



ZBW: *Herr Anz, können Sie uns bitte kurz einen Überblick geben, in welchem Umfang und in welchen Ausbildungsberufen die BMW-Group ausbildet!*

Anz: Wir haben intern eine Clusterung unserer Ausbildungsberufe vorgenommen, damit eine klare Fokussierung auf unsere Bedarfe an Facharbeiternachwuchs möglich ist. Die strategischen Berufsfelder umfassen Elektronik und Anlagentechnik (mit u. a. diesen Ausbildungsberufen: Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik), Fahrzeugtechnik/Produktion (Ausbildungsberufe z. B.: Kfz-Mechatroniker, Fertigungsmechaniker),

Oberflächentechnik (Ausbildungsberufe z. B.: Fahrzeuglackierer, Modellbaumechaniker) sowie BWL, IT und Service (mit u. a. diesen Ausbildungsberufen: Automobil- und Informatikkaufmann, Fachkraft für Lagerwirtschaft). Insgesamt bilden wir innerhalb dieser strategischen Felder in 23 Ausbildungsberufen aus, für die wir jährlich Auszubildende einstellen. Innerhalb unserer Branche gehören wir angesichts einer Ausbildungsquote von 5,1 % zu den Spitzenreitern. Konkret in Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass wir in den vergangenen Jahren knapp 1200 Auszubildende jährlich

eingestellt haben; trotz der derzeitigen Schwierigkeiten durch die Finanz- und Absatzkrise werden wir die Ausbildungsquote auch in diesem Jahr halten.

ZBW: *Dies ist sicherlich bemerkenswert, da sich sonst die Personalpolitik in den Unternehmen häufig als sehr widersprüchlich zeigt: Einerseits wird aufgrund der demografischen Entwicklung ein bevorstehender Fachkräftemangel befürchtet, andererseits dominieren in wirtschaftlich schwierigen Zeiten schnell die Reflexe nach Kostenreduktion durch Personalabbau ...*

Anz: ... wir werden auch in der derzeitigen Situation unsere Ausbildungsquote halten. Dies verstehen wir als klares Signal, welche hohe Bedeutung wir der Nachwuchssicherung – übrigens nicht nur im Bereich der beruflichen Bildung – beimessen. Mit der gleichen Grundhaltung behandeln wir auch das Thema Personalentwicklung, die für unser Unternehmen sehr wichtig ist. Nur mit einer kontinuierlichen Weiterbildung und Personalentwicklung kann ein Unternehmen wie die BMW Group dauerhaft erfolgreich agieren. Im Vordergrund steht dabei selbstverständlich immer die Orientierung an den konkreten Bedarfen der jeweiligen Unternehmensbereiche; ebenso erwarten wir auch von unseren Mitarbeitern Eigeninitiative, denn schließlich geht es um den Erhalt bzw. den Ausbau des eigenen Marktwertes. Andererseits müssen auch wir die schwierige Kostensituation berücksichtigen. Doch notwendige Kostenreduktion führt nicht automatisch zu Qualitätsverlust. Wir setzen eindeutig auf den Erhalt und weiteren Ausbau von Qualität, damit wir unseren Erfolg dauerhaft sichern. Schließlich lautet einer unserer Grundsätze: Menschen machen den Unterschied. Im Übrigen hat erst kürzlich unser neuer Personalvorstand, Herr Harald Krüger, öffentlich erklärt,

betriebsbedingte Kündigungen seien für das laufende Jahr ausgeschlossen. Auch damit hat das Unternehmen ein deutliches Signal gesetzt.

ZBW: *Ein zentrales Diskussionsthema in der Berufsbildung sind die Übergänge vor und nach der Berufsbildung. Wir würden dieses Thema gerne aus Sicht der BMW Group aufnehmen. Beginnen wir mit den Übergängen zwischen den allgemein bildenden Schulen und der Berufsausbildung. Hier finden momentan Hunderttausende von Jugendlichen keinen Einstieg in eine qualifizierte Berufsausbildung. Großunternehmen wird dabei häufig unterstellt, sie schöpfen die besten Ausbildungsplatzbewerber ab. Ist diese These zutreffend, oder sind aufgrund der Geschäftsprozesse in den Unternehmen nicht differenzierte Facharbeiterniveaus vorhanden und führen dementsprechend zu einer differenzierten Nachfrage nach Ausbildungsplatzbewerbern?*

Anz: Selbstverständlich setzen wir in der Berufsausbildung – wie auch in allen anderen Unternehmensbereichen – auf eine hohe Qualität. Diese Qualität muss sich immer an den Kunden, also hinsichtlich der Berufsausbildung an den unternehmensinternen Bedarfen, ausrichten. Als einer der attraktivsten Arbeitgeber in Deutschland sind wir in der komfortablen Lage, aus einer Vielzahl von Bewerbern auswählen zu können. Was aber Außenstehende meist nicht wissen, ist die Tatsache, dass wir keineswegs in allen Ausbildungsberufen und an allen Standorten auf die Abiturienten – überzogen gesagt – mit einem Notendurchschnitt von 1,0 setzen. Im Gegenteil, je nach Ausbildungsberuf und nach den später typischerweise auszuführenden Tätigkeiten gehen wir bereits bei der Auswahl der Bewerber differenzierend vor. Über alle Berufe gerechnet kommen mehr als $\frac{1}{4}$ unserer Auszubildenden mit einem

Hauptschulabschluss zu uns; das Gros der Auszubildenden stammt von der Realschule mit einem Anteil von ca. 2/3. Die verbleibenden etwa 10 % rekrutieren wir von den Gymnasien.

Dabei ist es uns wichtig, auch bei der Berufsausbildung längerfristige Ziele in der Nachwuchssicherung zu verfolgen. Daher haben wir frühzeitig begonnen, uns an unseren bayerischen Standorten am Programm „DBFH“ (Duale Berufsausbildung mit Fachhochschulreife) zu beteiligen. Die meist von der Realschule stammenden Auszubildenden durchlaufen eine auf 2,5 Jahre verkürzte Ausbildung, bei der parallel Teile der Fachhochschulreife durch einen höheren Anteil Schulunterricht vermittelt werden. Nach Abschluss der Berufsausbildung wechseln die jungen Menschen an die Fach- oder Berufsoberschule und erwerben innerhalb eines halben Schuljahres ihre Fachhochschulreife. Mit diesem Programm wollen wir einen Beitrag gegen den absehbaren Mangel an Ingenieur Nachwuchs leisten, denn unser Ziel ist es, diese Personen nach ihrem Studium für unser Unternehmen zu gewinnen. Sie erkennen an meiner Antwort, dass wir mit unserer Berufsausbildung dazu beitragen, die unterschiedlichen Qualifikationsbedarfe des Unternehmens sowohl im Bereich der Facharbeiter als auch darüber hinaus zu decken. Bei einem solchen Ansatz ist es selbstverständlich, auch bei der Auswahl der Auszubildenden unterschiedliche Profile zu rekrutieren.

ZBW: *Bedeutet dies, dass auch Jugendliche mit durchschnittlichen bzw. schwachen schulischen Leistungen eine Chance haben, einen Ausbildungsplatz bei BMW zu bekommen?*

Anz: Wir setzen in unserem Auswahlverfahren keineswegs ausschließlich auf die schulischen Noten. Für uns spielen auch die Motivation und die Begeisterungs-

fähigkeit der Bewerber eine wichtige Rolle. Darüber hinaus unterstützen wir gezielt Schülerinnen und Schüler, die sehr schwache schulische Leistungen zeigen. Mit dem Instrument EQJ haben wir inzwischen sehr gute Erfahrungen gesammelt. Diese jungen Menschen, die wir früher sicherlich nicht als Auszubildende eingestellt hätten, nutzen zu einem erstaunlich hohen Anteil die Chance, die wir ihnen durch das unmittelbare Erleben der praktischen Arbeitswelt eröffnen. Mehr als 75 % der Teilnehmer an diesem Programm können wir nach Abschluss des Qualifizierungsjahres als reguläre Auszubildende einstellen; und auch während der Ausbildung bleiben sie hoch motiviert. Ein solcher Erfolg ist nur möglich, weil die jungen Menschen sich sehr anstrengen und weil unsere Ausbilder eine hohes Engagement zeigen. Diese positiven Erfahrungen zeigen, dass schulische Noten nicht absolut gesetzt werden sollten, und wir konnten damit auch interne Skeptiker überzeugen.

Dennoch muss ehrlicherweise hinzugefügt werden, dass wir die erforderliche Qualität der Ausbildung gewährleisten wollen und müssen. Daher werden wir weiterhin nicht „wahllos“ junge Menschen als Auszubildende einstellen. Es wird weiterhin dabei bleiben, die unterschiedlichen Bedarfe durch differenzierte Qualifikationsprofile sowohl beim Eingang in die Ausbildung als auch bei Beendigung der Ausbildung sicherzustellen.

ZBW: *Auf der anderen Seite der Übergangsthematik konzentriert sich die Diskussion auf die Verbindung von Berufs- und Hochschulbildung. Aus welchen Gründen kann dieses Thema aus Sicht eines Unternehmens von Interesse sein?*

Anz: Die Anforderungen an die Tätigkeiten im Unternehmen werden in vielen Bereichen immer komplexer. Das allgemeine Schlagwort von „lebensbe-

gleitendem Lernen“ ist für Unternehmen, die wie wir sowohl im Entwicklungs- als auch im Produktionsbereich auf kontinuierliche Innovationen angewiesen sind, schon längst notwendige Realität. Dabei spielen unsere Facharbeiter eine ganz wesentliche Rolle; sie besitzen bereits aus der Berufsausbildung ein hohes Qualifikationsniveau und bilden sich kontinuierlich fort.

Wir erleben jedoch bereits heute immer stärker, dass für die Beherrschung manch neuer, zukunftsweisender Prozesse und Tätigkeiten eine wissenschaftlich fundierte Weiterbildung sinnvoll wäre. Damit ist nicht zwingend ein komplettes Studium gemeint, sondern eher eine zielgerichtete Weiterbildungsmaßnahme, die auf wissenschaftlichem Niveau absolviert wird und als Modul selbstverständlich mit entsprechenden Leistungspunkten versehen ist. Wir haben beispielsweise sehr gute Erfahrungen mit einem Programm gesammelt, das wir in Kooperation mit der Westsächsischen Hochschule Zwickau durchführen. Dabei absolvieren ausgebildete, leistungsstarke Karosseriebautechniker innerhalb von 2 Semestern eine gezielte Qualifizierung, mit der sie anschließend in unserem Entwicklungsbereich neue Aufgaben übernehmen. Diese Mitarbeiter haben mit den erreichten Leistungspunkten den Grundstein für einen weiteren formalen Abschluss (beispielsweise den Bachelor) gelegt.

Es gibt aber noch einen zweiten Aspekt, weshalb die Übergangsthematik für ein Unternehmen wie die BMW Group wichtig ist. Ich hatte bereits unser Engagement beim Programm DBFH erwähnt. Insbesondere bei einem solch hochwertigen Programm muss es möglich sein, definierte Anteile aus der Berufsausbildung für ein entsprechendes Fachstudium anzurechnen. Wir würden dadurch nicht nur die Studienzeit verkürzen und die Attraktivität des Programms

DBFH steigern, sondern zudem den notwendigen Wandel zu einer outcome orientierten Bildungslandschaft vollziehen.

Bei beiden Ansätzen geht es darum, sich von der überkommenen Vorstellung zu lösen, allein das in Deutschland abgelegte Abitur sei der Beweis für die Studierfähigkeit eines Menschen. Wir müssen stattdessen endlich dazu übergehen, die tatsächlichen Kompetenzen des Einzelnen in den Mittelpunkt zu rücken und diese als Grundlage für die Einschätzung zu nehmen, ob jemand ein wissenschaftliches Studium aufnehmen bzw. Module an einer Hochschule belegen darf oder nicht. Die konkreten Bedarfe dafür liegen in den Unternehmen bereits heute vor und werden in Zukunft sicherlich noch steigen. Es ist – neben dem Gesetzgeber, der die entsprechenden Rahmenbedingungen zu gewährleisten hat – Aufgabe der Hochschulen, auf diese kontinuierlich wachsende Nachfrage bedarfsorientiert zu reagieren. Wenn die Hochschulen im eigenen Land dies nicht gewährleisten, werden andere Anbieter aktiv werden; erste Ansätze erleben wir bereits.

ZBW: *In diesem Zusammenhang wird zunehmend lauter gefordert, beruflich Qualifizierte ohne formale Hochschulzugangsberechtigung sollten nach einer Berufsausbildung oder einer etablierten beruflichen Weiterbildung die Zulassung zu einem akademischen Hochschulstudium erhalten. Was sind Ihrer Ansicht nach die Bedingungen, die an eine solche Zulassung oder gar an die Anrechnung von Studienleistungen geknüpft werden sollten?*

Anz: Wir benötigen ohne Zweifel bundesweit einheitliche Rahmenbedingungen. Den Luxus, den wir uns in Deutschland mit 16 unterschiedlichen Zugangsregelungen zu einem Hochschulstudium leisten, bedeutet für ein Unternehmen

wie die BMW Group völlige Unübersichtlichkeit. Wenn wir einen Mitarbeiter ohne formale Hochschulzugangsberechtigung zur Weiterqualifizierung an eine Hochschule entsenden wollen, müssen wir in jedem Bundesland andere Regelungen berücksichtigen. Hier benötigen wir dringend einheitliche Rahmenbedingungen.

Bundesweit geltende Rahmenbedingungen erlauben es weiterhin jeder einzelnen Hochschule, dem eigenen Profil und Qualitätsanspruch entsprechend Zugangskriterien festzulegen. Dies ist allein schon wegen der Profilbildung jeder Hochschule wichtig. Aber auch für die Studieninteressierten ist es von hoher Bedeutung, sich an den spezifischen Schwerpunkten der jeweiligen Hochschule orientieren zu können, damit die Wahl auf den richtigen Anbieter fällt.

Abgesehen von den rechtlichen Rahmenbedingungen kommt es auf die qualitativen Kriterien an, die an die Aufnahme eines Studiums zu stellen sind. Wir haben in Deutschland lange in der Illusion gelebt, dass jedes hierzulande abgelegte Abitur die gleichen Kompetenzen vermittelt. Spätestens seit den PISA Ergebnissen ist der Gesellschaft klar geworden, dass es enorme Unterschiede gibt. Schon vor diesem Hintergrund sollten weder Politik noch Hochschulen auf das Abitur als Zugangsvoraussetzung zum Studium pochen. Im Übrigen muss mit der Umstellung auf das achtjährige Gymnasium sowie der Umbenennung der Fachhochschulen in Hochschulen auch nach der Sinnhaftigkeit der sogenannten Fachhochschulreife gefragt werden; aber das nur am Rande.

Von zentraler Bedeutung sind die qualitativen Eingangsvoraussetzungen, die für die Aufnahme eines spezifischen Studiums von der Hochschule zu definieren und bei den Bewerbern zu überprüfen sind. Wenn dieser Ansatz gewählt wird, dann können einfacher als bislang

Kompetenzen anerkannt werden, die in anderen Zusammenhängen, etwa der beruflichen Bildung oder während des Berufslebens, erworben worden sind.

Mir scheint die Abschottung zwischen den Teilbereichen unseres Bildungssystems noch immer sehr weit verbreitet, nicht zuletzt in den Köpfen vieler Handelnden an den Hochschulen. Es geht keineswegs darum, unkontrolliert allen Menschen den Hochschulzugang zu garantieren, sondern die Zugangsvoraussetzungen anders – nämlich an qualitativen Kriterien – zu definieren. Sowohl die Mitarbeiter in den Betrieben als auch die Unternehmen benötigen Klarheit; deshalb müssen Politik und Hochschulen sehr rasch die Umstellung herbeiführen.

ZBW: *Gegen die Zulassung dieser Zielgruppe wird eingewendet, dass der Wechsel von einer erfahrungsbezogenen Berufsbildung in ein akademisches Studium von vielen als ein grundlegender Kulturwandel wahrgenommen werde und daher sehr schwierig sei. Inwieweit halten Sie dies für ein bedenkenwertes Argument?*

Anz: Ein wissenschaftliches Studium ist selbstverständlich nicht gleichzusetzen mit einer auf berufliche Handlungskompetenz zielenden Ausbildung und anschließenden Tätigkeit. Insofern ist dieses Argument grundsätzlich sehr bedenkenwert. Wenn mit diesem Argument aber genau dies getan wird, es nämlich zu bedenken, dann wird schnell deutlich, dass es kein Argument gegen die Zulassung der Zielgruppe zu einem Hochschulstudium darstellt. Es sollte für die Hochschulen viel mehr Ansporn sein, entsprechende Angebote zu entwickeln, die mögliche Defizite in bestimmten Bereichen ausgleichen. Der notwendige Kulturwandel an den Hochschulen sollte nicht als unüberwindbare Hürde betrachtet, sondern erfolgreich gestaltet werden.

Darüber hinaus scheint mir dieses Argument häufig als „Abwehrargument“ genutzt zu werden, damit die Hochschulen sich nicht neuen Zielgruppen öffnen müssen, die sie schwer einschätzen können. Dabei ist eine Öffnung für diese Zielgruppe schon deswegen erforderlich, weil die Hochschulen zu Weiterbildungsangeboten gesetzlich verpflichtet sind. Auf das häufig zu findende Argument, mit der Öffnung für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten gelänge es den Hochschulen, zusätzliche Einnahmen zu erzielen, will ich gar nicht eingehen.

Viel überzeugender ist der Hinweis auf die demographische Entwicklung, die in einige Regionen unseres Landes schon heute dazu führt, dass aus der Region, in der die Hochschule angesiedelt ist, gar nicht ausreichend Schulabsolventen für eine Studienaufnahme zur Verfügung stehen. Diese Situation wird – wenn man Berechnungen beispielsweise des CHE heranzieht – in wenigen Jahren an sehr vielen Hochschulen eingetreten sein. Aus purem Eigeninteresse sollten die Hochschulen endlich beginnen, sich gezielt für andere Personengruppen zu öffnen und ihre eigene strategische Weiterentwicklung daran auszurichten.

ZBW: *Schauen wir auf die Berufsausbildung selbst. Die Jugendliche unterscheiden sich in ihren Lernvoraussetzungen vor, aber auch in einer Ausbildung. Müsste sich diese Heterogenität nicht auch in differenzierten Formen der Ausbildung widerspiegeln? Welche Formen der Flexibilisierung halten Sie für erstrebenswert, um den Unterschieden auf Seiten der Jugendlichen, aber auch im Hinblick auf den betrieblichen Qualifikationsbedarf gerecht zu werden?*

Anz: Die Differenzierung, die wir bislang in der Berufsausbildung in Deutschland erreicht haben, entspricht sicherlich noch nicht den spezifischen Anforderungen in den unterschiedlichen Branchen und

Unternehmensgrößen. Dabei halte ich allerdings sehr viel davon, an allgemein anerkannten und akzeptierten Abschlüssen als Prinzip der Berufsausbildung festzuhalten. Wir würden keinen Beitrag gegen Jugendarbeitslosigkeit leisten, wenn wir es in das Belieben jedes ausbildenden Unternehmens stellen würden, welche Kompetenzen und Qualifikationen im Rahmen einer Erstausbildung vermittelt werden.

Dennoch muss es aus meiner Sicht möglich sein, berufliche Ausbildung so zu strukturieren, dass sie den aktuellen und absehbaren Bedarfen einer Branche oder auch eines Unternehmens stärker entspricht. Konkret heißt dies beispielsweise, dass die Grundqualifikationen, die in vielen Einzelberufen einer Berufsfamilie vergleichbar sind, auch für alle Auszubildenden einheitlich vermittelt werden. Darauf aufbauend können dann spezifischere Kompetenzen vermittelt werden, die mittels einer weiteren Spezialisierung erweitert und auf konkrete Tätigkeitsfelder ausgeweitet werden können.

Ein solcher Ansatz eröffnet den Jugendlichen, die sich mit 15 oder 16 Jahren für einen Beruf entscheiden müssen, größere Wahl- und Entscheidungsfreiheiten. Sie können über viele Monate hinweg ein Berufsfeld kennenlernen, sich selbst und ihre Entscheidung testen und erst zu einem sehr viel späteren Zeitpunkt als heute festlegen, welcher spezifische Beruf am Ende erreicht werden soll.

In diesem Sinn eine Flexibilisierung zu erreichen, wäre sicherlich eine deutliche Verbesserung der aktuellen Situation. Darüber hinaus hätte jedes ausbildende Unternehmen die Wahlmöglichkeit, im jetzigen System auszubilden und keine Veränderungen vorzunehmen oder sich an den erweiterten Möglichkeiten der Flexibilisierung zu beteiligen.

Wichtig scheint mir, Ausbildung als einen Teil der Personalentwicklung zu verstehen und zu gestalten. Wenn ich Ausbildung aufteile in Basis-, Aufbau- und Spezialqualifizierung, kann ich diesen Ansatz zielgerichtet umsetzen. Darüber hinaus ist es wichtig, dass nach jedem Abschnitt unterschiedliche Anschlussmöglichkeiten eröffnet werden; dies gilt letztlich auch für die Weiterqualifizierung nach Beendigung der Ausbildung.

Der Heterogenität der Auszubildenden steht die Heterogenität der unternehmensspezifischen Anforderungen gegenüber. Ich denke, wir sind in den Unternehmen noch viel stärker als in der Vergangenheit gefordert, die eigenen Qualifikationsbedarfe präziser und transparenter darzustellen. Es ist unbestritten, dass dies angesichts des sich immer rascher vollziehenden Wandels eine große Herausforderung ist und sicherlich nicht für einen längeren Zeitraum in die Zukunft vorhersagbar sein wird. Genau deshalb ist eine andere Strukturierung der Ausbildung so wichtig, um allen Beteiligten – den Auszubildenden ebenso wie den Unternehmen – eine größere Handlungsfreiheit und passgenaueres Agieren zu ermöglichen.

ZBW: *Für Außenstehende erscheint es unklar, welche Interessen die Unternehmen im Hinblick auf die Enge oder Breite von Berufsbildern besitzen. Einerseits sind in den vergangenen Jahren immer wieder sehr spezialisierte Monoberufe entstanden, andererseits fordert die Bundesbildungsministerin eine drastische Reduktion der Zahl von Ausbildungsberufen. Gilt hier erneut der Satz: Wer generalisiert, der liegt generell falsch! oder gibt es diesbezüglich klare Signale aus der Unternehmenswelt?*

Anz: Ich knüpfe an meine vorherige Antwort an: Flexibilisierung darf nicht zur Beliebigkeit führen und das ständige Einführen neuer, sehr spezialisierter

Monoberufe wird auf Dauer nicht den sich immer rascher vollziehenden Wandel erfolgreich bedienen können. Ich fürchte aber, dass es die „klaren Signale aus der Unternehmenswelt“ ebenfalls nicht geben wird und auch nicht geben kann. Schon innerhalb einer Branche können die Bedarfe der Unternehmen voneinander abweichen und somit zu unterschiedlichen Signalen führen. Dies gilt umso mehr, wenn die Berufsausbildung in ihrer Gesamtheit betrachtet wird.

Eine weitere, sehr deutliche Reduzierung der Zahl von Ausbildungsberufen halte ich persönlich für den richtigen Weg, wenn er begleitet wird von einer anderen Struktur der Berufsausbildung, mit der eine Flexibilisierung im oben beschriebenen Sinn mit Vorteilen für alle Beteiligten einhergeht. Wir haben – ohne die beschriebene Flexibilisierungsmöglichkeit – bei BMW in den vergangenen Jahren die Zahl unserer Ausbildungsberufe von über 40 auf 23 reduziert, ohne deswegen auf Qualität zu verzichten. Jetzt sind wir an einem Punkt angelangt, an dem eine weitere Reduzierung nicht mehr ohne weiteres möglich ist; sie wäre jedoch sehr hilfreich, wenn parallel die Flexibilisierungsmöglichkeiten bestehen würden.

ZBW: *Im Kontext der aktuellen Reformdiskussion wird auch diskutiert, Teile der Ausbildungsabschlussprüfung in den Betrieben zu absolvieren. Wäre ein Unternehmen wie die BMW bereit und in der Lage, Prüfungsteile im Betrieb abzunehmen? Wie beurteilen Sie eine solche Option?*

Anz: Auch ein solcher Ansatz könnte zur weiteren Modernisierung und Vereinfachung der Berufsausbildung beitragen. Bei BMW wären wir selbstverständlich in der Lage, Abschlussprüfungen oder Teile davon abzunehmen. Wir haben auch durchaus Interesse, in diese Richtung zu gehen.

Allerdings stoßen wir bei diesem Thema an die Frage der Qualitätssicherung, die mir in der Berufsbildung noch nicht grundsätzlich gelöst zu sein scheint. Allein die Frage, wie vollzeitschulische Ausbildungen mit solchen Ausbildungen im klassischen dualen System zu vergleichen sind, zeigt die Brisanz des Themas und das Defizit im bisherigen Umgang damit. Wenn wir den oben beschriebenen Ansatz der qualitativen Kriterien konsequent anwenden, dann müsste es doch letztlich unerheblich sein, wo und in welchen Zeiträumen jemand seine Kompetenzen erworben hat und ebenso, an welchem Ort sie nachgewiesen worden sind. Genau darum dreht sich ein nicht unerheblicher Teil der Diskussion beim europäischen Qualifikationsrahmen mit seinen – vielfach noch zu entwickelnden – nationalen Bezugsrahmen. So richtig der Ansatz ist, dass es um die Transparenz und Vergleichbarkeit von Kompetenzen und der beruflichen Handlungsfähigkeit gehen muss, so sehr stellt sich die Frage nach der Qualitätssicherung, die ebenfalls transparent gestaltet werden muss.

Allein der Hinweis auf zentral vorgegebene Prüfungsaufgaben wäre dabei keine Antwort, die überzeugen könnte. Dennoch müssen wir diese Diskussion führen und Antworten darauf finden, wie wir die Qualität der Berufsausbildung gewährleisten können. Ein überzeugendes Beispiel ist der betriebliche Auftrag, der von den Unternehmen in Deutschland sehr intensiv angenommen wird. Wir erreichen damit eine Qualitätsverbesserung und zugleich eine Effizienzsteigerung im Prüfungswesen. Offensichtlich wird die Konkurrenz im Prüfungswesen sehr positiv aufgenommen. Wir sollten diesen Weg also konsequent fortsetzen.

Im Hochschulbereich erleben wir gerade, an welche Grenzen wir stoßen, wenn jeder Studiengang einzeln einer

Qualitätsprüfung in Form der Akkreditierung unterzogen wird. In der Berufsbildung wäre ein solcher Ansatz, bei dem jeder Betrieb zu zertifizieren ist, der Teile der Abschlussprüfung durchführen will, nicht zielführend. Dennoch gilt auch hier, dass keine Beliebigkeit einkehren darf. Dies gilt nicht zuletzt im Interesse der Auszubildenden, die sich auf die Qualität und generelle Anwendbarkeit dessen, was sie lernen, verlassen können müssen.

ZBW: *Wir haben jetzt konkret über die betriebliche Ausbildungspraxis gesprochen. In der berufsbildungspolitischen Diskussion werden eher abstrakte Fragen verfolgt. Welche der aktuell diskutierten Themen sind für Sie von größerer Bedeutung?*

Anz: Mittel- und langfristig ist die Anwendbarkeit des europäischen und nationalen Qualifikationsrahmens ein wesentliches Thema. Wenn der damit verbundene Ansatz ernst genommen und konsequent umgesetzt wird, dann werden wir erhebliche Auswirkungen auf unser gesamtes Bildungssystem erleben. Wichtig ist jedoch, dass insbesondere der nationale Qualifikationsrahmen praxistauglich konzipiert wird und nicht ein politisches Konstrukt bleibt. Eines der Ziele, die wir bei BMW mit dem Qualifikationsrahmen verbinden, ist die leichte Anerkennung von Bildungsabschlüssen anderer Länder. Dies wäre nicht nur für den Bereich der Produktion eine deutliche Erleichterung, sondern wir könnten damit beispielsweise im Vertrieb oder dem Bereich Financial Services erheblich flexibler agieren als heute.

Aktuell beschäftigt uns bei BMW – gemeinsam mit anderen Unternehmen der Automobilbranche im Südwesten Deutschlands – die Erprobung von Anrechnungsmöglichkeiten einzelner Lernleistungen zwischen unterschiedlichen Ausbildungsberufen. Das Pilotprojekt, an

dem wir uns beteiligen, will damit auch zur Entwicklung und Anwendung von Leistungspunkten in der beruflichen Bildung beitragen. Wir sind selbst gespannt, zu welchen konkreten Ergebnissen wir in diesem Projekt kommen werden.

Von zentraler Bedeutung sind für uns die Scharnierstellen zwischen Schule und Berufsbildung und die Frage, wie wir es künftig schaffen, die Ausbildungsreife der Schulabgänger sicherzustellen und ihnen eine Berufsausbildung anzubieten, die sie auf die Herausforderungen der Zukunft adäquat vorbereitet.

Das Interview führten Dieter Euler und Günter Pätzold.