



Schlagwörter

Weiterbildung, Weiterbildungsberatung, Kompetenz, Fachkraft, Fähigkeit, Fachwissen, Fortbildung, Lernmotivation, Zusatzqualifikation, Berufliche Qualifikation, Arbeitskräftebedarf, Arbeitsmotivation, Ausländischer Arbeitnehmer

weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung

Brigitte Bosche (corresponding author: bosche@die-bonn.de), Reiner Engel, Sonja Gruber, Kim Schucker, Klaus Wittek

»Die Teilqualifizierung ist ein vielversprechender Ansatz, weil beide Seiten profitieren.«

weiter bilden. DIE Zeitschrift für
Erwachsenenbildung 31 (1)

Seiten: 14–18

Erschienen: März 2024 (Bielefeld: wbv Publikation)

Erschienen Open Access: 09. April 2024 (Bonn: DIE)
Zeitschriftenaufsatz

deutsch

Zitierempfehlung

Bosche, B., Engel, R., Gruber, S., Schucker, K. & Wittek, K. (2024). »Die Teilqualifizierung ist ein vielversprechender Ansatz, weil beide Seiten profitieren.« weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 31 (1), 14–18.

<http://www.die-bonn.de/id/42024>

Lizenz



CC-Lizenz BY-SA 3.0/4.0 deutsch

Identifizier

<http://www.die-bonn.de/id/42024>

DOI 10.3278/WBDIE2401W

Reviewstatus

offene Begutachtung durch einen Fachbeirat

»Die Teilqualifizierung ist ein vielversprechender Ansatz, weil beide Seiten profitieren.«

Im Gespräch mit REINER ENGEL, SONJA GRUNAU, KIM SCHÜCKER und KLAUS WITTEK



Foto: DIE/Pfiterrek

Das DIALOG-Praxisnetzwerk für Wissenstransfer und Innovation des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) fördert den Austausch zwischen Forschung und Praxis im Feld der Erwachsenenbildung. Das Jahresthema 2023 des Netzwerks, das aus 34 Mitgliedsorganisationen aus allen Bereichen der Erwachsenen- und Weiterbildung besteht, war die Rolle der Weiterbildung im Kampf gegen den Fachkräftemangel. Auf dem 7. DIALOG-Netzwerktreffen am 8. September 2023 fand eine Podiumsdiskussion zum Thema statt mit Reiner Engel, Geschäftsführer der TERTIA-Gruppe, Sonja Grunau, bis Januar diesen Jahres Geschäftsführerin Training & Beratung des Ford Aus- und Weiterbildung e. V., Kim Schucker, Head of Talent Acquisition der Eigensonne GmbH, und Klaus Wittek, Geschäftsführer der Caritas-Akademie Köln-Hohenlind GmbH. Brigitte Bosche vom DIE leitete die Podiumsdiskussion, die hier dokumentiert wird.

BRIGITTE BOSCHE: Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig. Es gibt Probleme in der Pflege, in der Automobilbranche erleben wir einen großen Umbauprozess, in technischen Berufen werden qualifizierte Arbeitskräfte dringend gesucht. In dieser Podiumsdiskussion soll es darum gehen, welche Rolle Weiterbildung dabei spielen kann, dem Fachkräftemangel zu begegnen: Was sind Erfahrungen der Betriebe und der Weiterbildungsanbieter? Ich freue mich sehr, darüber zu sprechen mit Sonja Grunau von Ford Aus- und Weiterbildung, Klaus Wittek von der Caritas-Akademie in Köln-Hohenlind, Kim Schucker von Eigensonne und Reiner Engel von TERTIA. Ihnen allen ein herzliches Willkommen! Herr Schucker, ich würde gerne mit Ihnen anfangen. Eigensonne verkauft und installiert Photovoltaikanlagen. Sie sind Head of Talent Acquisition, wie groß ist der Mangel an Fachkräften? Was tun Sie da und wie spielt Weiterbildung da eine Rolle?

KIM SCHUCKER: Der Mangel ist in der gesamten Branche sehr groß, weil wir formal qualifizierte Fachkräfte benötigen. Wenn wir wachsen wollen, brauchen wir Handwerker, die in den verschiedenen Regionen in Deutschland unterwegs sind. Zwar haben wir modernere Ansätze in der Personalbeschaffung, beispielsweise sprechen wir durch Social Recruiting und Social-Media-Marketing die Zielgruppe wirklich dort an, wo sie ist. Sie ist allerdings nicht groß genug, um unseren Bedarf kontinuierlich zu decken.

BOSCHE: Sie brauchen qualifizierte Fachkräfte, weil die Anlagen nicht nur montiert, sondern auch angeschlossen und dann abgenommen werden müssen.

SCHUCKER: Genau. Die Arbeit am Zählerschrank oder die Inbetriebnahme der Anlage ist klar geregelt, hier brauchen

wir qualifizierte Fachkräfte. Es gäbe natürlich die Möglichkeit, die Arbeitsschritte sehr stark aufzuteilen und vieles – bis zu einem bestimmten Punkt – als reine Hilfstätigkeit ausführen zu lassen und anzulernen.

»Ein Helfertraining ist keine wirkliche Weiter- oder gar Ausbildung.«

Kim Schucker

BOSCHE: Könnte man hier nicht auch mit Fortbildungen weiterkommen?

SCHUCKER: Wenn man die Arbeit stark aufteilt, kann man ungelernte Menschen durch ein firmeninternes Training anlernen, vor allem die ersten Schritte auszuführen, und erst später kommt dann eine Fachkraft dazu, um zu verkabeln und den Anschluss vorzunehmen. Das passiert in der Solarbranche recht oft, da es bei diesen Arbeitsschritten kaum Hürden gibt. Wir haben aber einen sehr hohen Qualitätsanspruch, und es ist uns wichtig, dass der gesamte Prozess von Anfang bis Ende von Personen ausgeführt wird, die das Ganze verstehen und überblicken. Ein ausgebildeter Dachdecker hat beispielsweise ein klares Bild davon, was er schraubt und wo er bohren darf, ohne dass es zu Wasserschäden kommt. Zudem ist ein solches Training keine wirkliche Weiter- oder gar Ausbildung. Das führt für die Leute erstmal nirgendwohin, außer

dass sie angelernt werden, nach einem bestimmten Muster genau diesen Aufbau vorzunehmen. Es wird kein größeres technisches Verständnis vermittelt oder erwartet.

BOSCHE: Aber trotzdem werden solche Formen des Trainings oft genutzt.

SCHUCKER: Ja, das ist in der Branche sehr oft der Fall. Auch wir haben Hilfsarbeiterpositionen geschaffen, wie beispielsweise den Elektrohelfer. Aber ohne, dass das in einer Teil- oder Weiterqualifizierung mündet, dürfen diese Helfer am Ende nicht die Inbetriebnahme vornehmen, egal, wie gut sie von uns ausgebildet werden. Deshalb haben bei uns in der Firma geschätzt 95 Prozent der Mitarbeitenden eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Beispiel als Elektroniker für Gebäudetechnik oder Betriebstechnik. Wenn ich aber auf den Arbeitsmarkt blicke, dann sind 90 bis 95 Prozent aller Bewerber geringqualifiziert. Deshalb engagieren wir uns – gemeinsam mit TERTIA – in der Initiative »Ohne Hände keine Wende«, in der wir Teilqualifizierungen anbieten, denn wir brauchen Fachkräfte. Die Teilqualifizierung ist deshalb ein so vielversprechender Ansatz, weil beide Seiten profitieren: Wir bekommen perspektivisch Fachkräfte, und die Personen, die jetzt noch als geringqualifiziert gelten, haben eine Perspektive auf einen anerkannten Berufsabschluss. Und nicht zuletzt dürfen sie über die Anerkennung von Teilqualifikationen schon weitere Arbeitsschritte ausführen, ohne die vollständige Ausbildung zu haben, was uns wiederum natürlich auch weiterhilft.

BOSCHE: Für die Teilqualifizierung benötigt man Bildungsanbieter. Deshalb ist TERTIA also Teil dieser Initiative, Herr Engel?

REINER ENGEL: Genau. Wie Herr Schucker sagte, sind 90–95 Prozent aller Bewerber nicht qualifiziert, die fünf

bis zehn Prozent qualifizierte Bewerber decken den Bedarf aber bei weitem nicht. Und wenn man in anderen Fachbetrieben, beispielsweise einem Sanitärheizungsunternehmen, Arbeitskräfte abwirbt, verlagert das den Mangel nur. Uns geht es darum, wie wir diesen Mangel beheben können. Für alle Ausbildungsunternehmen und Weiterbildungsträger ist die Erst- und Grundausbildung ein erster Schritt, der zweite ist die betriebliche Umschulung. Aber es gibt unheimlich viele Unqualifizierte, für die das nicht in Frage kommt.

BOSCHE: Und hier kommt die Teilqualifizierung ins Spiel?

ENGEL: Es gibt ja viele Gründe, warum man keine grundständige Ausbildung mehr beginnt: Man ist das Lernen nicht mehr gewöhnt, man möchte mit 40 nicht mehr mit 17jährigen die Schulbank drücken, die Ausbildung dauert zu lange, man muss schneller Geld verdienen und so weiter: Da ist die Teilqualifizierung ein Instrument, mit dem man nach und nach vorgehen kann.

BOSCHE: Erst mal in die Praxis gehen, und wenn die Lernmotivation wieder höher ist nach einer Praxiserfahrung, sich modular qualifizieren. Und dann irgendwann, wenn man eine bestimmte Anzahl an Modulen absolviert hat ...

ENGEL: Es sind fünf bis acht Module.

BOSCHE: ... dann ist man Fachkraft?

ENGEL: Dann hat man alle Inhalte der Ausbildung absolviert und kann sich der Externenprüfung stellen. Es gibt aber auch Vorbereitungskurse auf die Externenprüfung, so dass nicht immer alle Kurse formal absolviert werden müssen, sondern das praktische Lernen ausreicht.

BOSCHE: Dann wende ich mich jetzt Sonja Grunau zu, die als Leiterin von

Ford Aus- und Weiterbildung einen großen Transformationsprozess bewältigt hat: Über 4.000 Mitarbeitende mussten qualifiziert werden.

SONJA GRUNAU: Wir sind noch nicht ganz zu Ende, erst im Oktober [2023] ist Schluss mit dieser riesengroßen Qualifizierungsoffensive. Die Automobilindustrie steht ja vor der Transformation zum Elektroauto, und das ist nicht nur ein Wechsel in der Produktpalette, das ist ein Kulturwandel. Es ist also eine Qualifizierungsoffensive nicht nur fachlicher, sondern auch verhaltenstechnischer Art. Wir haben rund 4.000 Mitarbeitende in der Fabrik, die sollten tatsächlich alle geschult werden. Wir sind dabei nach Profilen vorgegangen: Die Meister haben andere Profile bekommen als die Teamcoaches, die früheren Vorarbeiter, die Instandhalter haben andere Profile als die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Material, Planning & Logistics usw.

BOSCHE: Wie ist bei Euch das Verhältnis von Gelernten zu Ungelernten?

GRUNAU: Ca. 20 Prozent sind an- bzw. ungelernt. Der Rest sind Menschen mit Qualifikation, auch viele, die wir in der Erstausbildung ausgebildet haben. Die mussten jetzt umgeschult werden. Das fängt damit an, dass für eine Batterie ganz andere Sicherheitsmaßnahmen zu berücksichtigen sind als beim Verbrennungsmotor. Jeder Mitarbeitende sollte zwölf Tage Training bekommen, und wir haben mit der Agentur für Arbeit ausgehandelt, dass das gefördert wird, die Gehälter sind in dieser Zeit anteilig bezahlt worden. Es wurden fachliche Trainings angeboten, viel Elektrotechnik, aber beispielsweise auch Stressmanagement.

BOSCHE: Wenn sich Produktionen komplett umstellen und neue Skills nötig sind, wie ermittelt man den Bedarf?

GRUNAU: Wir hatten ein Hauptteam, das sich grundsätzlich Gedanken ge-

macht hat über die »Fabrik der Zukunft«, so haben wir das Projekt genannt. Dar- aus sind drei Arbeitsgruppen entstanden, unter anderem eine Qualifizierungsgruppe, die aus Trainern wie mir bestand, aber auch mit einem Area Manager und einem Meister besetzt war. Wir haben dann gemeinsam geschaut, welches Profil welche Qualifizierungen braucht. Es war wichtig, die unterschiedlichen Gruppen vertreten zu haben, zum Beispiel hat der Meister darauf hingewiesen, dass es Module zum Arbeitsrecht braucht, eine Idee, auf die wir aus dem Training vielleicht nicht gekommen wären. Insgesamt war es eine riesige Maßnahme: 4.000 Menschen mit je 12 Tagen Qualifizierung, das sind fast 50.000 Trainingstage, die wir geplant haben. Und das war ja nur die Gruppe »Werk«, gleichzeitig hatten wir auch im administrativen Bereich einen Personalabbau, bei dem wir die Mitarbeitenden für den internen, aber eben auch den externen Arbeitsmarkt qualifiziert haben, sie zum Beispiel zu Industriekaufleuten oder zu Fachinformatikern für Systemintegration umgeschult haben. Und dann gab es noch die Situation, dass auch Ingenieure umgeschult werden mussten ...

BOSCHE: ... die ja schon die höchste Qualifikationsstufe erreicht hatten.

GRUNAU: Ja, das hatten wir noch nie: Maschinenbauingenieur in einem Automobilbetrieb, renommierter geht es nicht. Auf einmal wurde denen gesagt, Maschinenbau brauchen wir gar nicht mehr. Wir brauchen Elektroingenieure oder Big-Data-Ingenieure.

BOSCHE: Die sind ja auch nicht am Markt verfügbar.

GRUNAU: Keiner ist am Markt verfügbar. Wir haben gemeinsam mit der RWTH Aachen ein Qualifizierungsprogramm auf die Beine gestellt für die Umschulung von Maschinenbauern.

Das waren immer sehr kleine Gruppen in Nominierungsprogrammen, d.h. die Mitarbeitenden wurden ausgesucht. Das hat Ford selbst bezahlt, da gab es keine Förderung.

BOSCHE: Das Arbeitsamt hat also vor allem die Teilqualifikationen gefördert und auch die 12 Tage Schulung pro Mitarbeiter. Ihr habt bei Ford eigenes Trainingspersonal, aber habt ihr auch mit externen Firmen zusammengearbeitet?

GRUNAU: Ja, mit ganz vielen. Intern haben wir das Thema Veränderungsmanagement begleitet, das Gesundheitsmanagement, aber auch Hochvoltraining oder 3D-Druck.

BOSCHE: Dann möchte ich nun mit Klaus Wittek sprechen von der Caritas Akademie Köln-Hohenlind, bis März [2023] bei den Kliniken der Stadt Köln tätig, wo er viel Erfahrung mit der Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland gemacht hat. Wie gewinnt man und wie hält man Fachkräfte aus dem Ausland? Wie kann Weiterbildung so eingesetzt werden, dass die Integration in den hiesigen Arbeitsmarkt erfolgreich verläuft?

KLAUS WITTEK: Vielleicht beginne ich damit, die Ausgangssituation zu schildern. Die Kliniken der Stadt Köln sind ein Maximalversorger, ein Großkrankenhaus, das alles anbietet, was es an Fachgebieten gibt in der Pflege und der Medizin. Die Situation war so – ist, so, wenn ich das aus der Ferne noch beurteilen darf –, dass ganze Stationen schließen mussten, weil nicht genügend examinierte Pflegekräfte auf dem Dienstplan standen. Das bedeutet wirtschaftliche Verluste, und zwar auf Dauer, da einmal geschlossene Stationen nicht so einfach wieder eröffnet werden können. Der Arbeitsmarkt ist leergefegt, der Kampf um die Talente ist riesig. Viele Kliniken bilden selber aus, aber das

reicht nicht, um die Lücken zu schließen. Klammer auf: Wir haben sieben Prozent weniger Ausbildungsquote in diesem Jahr. Klammer zu. Also versucht man, aus dem Ausland, aus Nicht-EU-Staaten, qualifizierte Menschen zu rekrutieren und dann auch weiterzuqualifizieren.

»Der Arbeitsmarkt ist leergefegt, der Kampf um die Talente ist riesig.«

Klaus Wittek

BOSCHE: Warum weiterqualifizieren, wenn Sie von Beginn an qualifizierte Menschen rekrutieren?

WITTEK: Weil in Deutschland nicht alles automatisch anerkannt wird. Ich nehme das Beispiel Tunesien: Dort hat eine Person einen Bachelor of Nursing und muss hier bei der Bezirksregierung alle Unterlagen dazu einreichen, die geprüft werden und dann ein Gleichwertigkeitsbescheid erstellt wird. Wenn sie Glück haben, steht da drin, dass die volle Gleichwertigkeit anerkannt wird. Wenn sie Pech haben, sieht die Bezirksregierung noch Defizite. Und dann muss dies und das oder jenes in diesen oder jenen Fachbereichen noch nachgereicht werden.

BOSCHE: Und damit geht es in die Qualifizierung?

WITTEK: Genau. Das Lernen beginnt aber schon im Heimatland, denn eine Voraussetzung für die Einreise ist ein Sprachniveau auf B2-Level, und ein entsprechender Kurs wird zumeist schon dort besucht. Aber: Viele Kompetenzen brechen wieder weg, wenn sie nicht trainiert werden. Oft haben die Personen nicht mehr B2, wenn sie hier ankommen, dann muss nachgeschult werden, und zwar, bevor sie in den Qualifizierungskurs gehen. Wenn man es als Arbeitgeber gut machen will, sollte man sich zu dem überlegen – und ich rede jetzt pro domo nur für die Pflegebranche – einen Integrationsbeauftragten zu engagieren, der den ganzen Prozess koordiniert.

BOSCHE: Inwiefern ist das sinnvoll?

WITTEK: Es geht ja nicht um einen einfachen Arbeitgeberwechsel oder um jemanden, der einfach einen Sprachkurs belegt. Es sind Menschen, die sich in einem fremden Land ein Leben aufbauen möchten. Und es sind Menschen, die zwar hochgebildet sind, aber aus einer anderen Pflegekultur kommen. Man kann auch von denen lernen, aber sie müssen auch verstehen, dass grundpflegerische Kenntnisse, wie z.B. Körperpflege, zur Ausbildung hier in Deutschland dazugehören. Bestenfalls bereitet man die Menschen schon im Herkunftsland darauf vor, was hier in Deutschland auf sie zukommt. Auch Dinge wie die Wohnraumsituation in einer Stadt wie Köln sind relevant für den Integrationsprozess: Wenn ein Arbeitgeber verantwortlich mit der Integration umgeht, werden die Interessierten vorab darauf vorbereitet. Wenn man das nicht macht, ist die Gefahr, dass es scheitert, hoch, und wir haben viele Einrichtungen gesehen, die frustriert sind, weil die Menschen nicht bleiben. Meiner Meinung nach hat man den Prozess dann nicht nachhaltig genug geplant und begleitet.

Ich will nicht sagen falsch gemacht, aber man hat nicht gesehen, dass man – Zitat Max Frisch – Arbeitskräfte wollte, aber Menschen gekommen sind. Da geht es sehr stark um soziale und betriebliche Integration. Im Übrigen auch in Richtung Stammebelegschaft: Auch die muss auf die interkulturelle Reise mitgenommen werden.

BOSCHE: Können Sie noch mehr zur Qualifizierungspraxis sagen? Was passiert, wenn die Menschen nach Deutschland kommen?

WITTEK: Sie kriegen einen Fachsprachkurs, gehen auf die Station, machen die fachliche Qualifizierung, die sie auch erstmal bestehen müssen, und sind erst dann vollständig in den Dienstplan integrierbar, weil sie erst dann die Gleichwertigkeit erlangt haben. Das ist ein sehr langer Prozess, der ungefähr ein Jahr dauert. In der Praxis gibt es viele Qualifizierungshürden, und auch das Thema interkulturelle Kompetenzen bleibt relevant. Unsere Idee war, ein Mentorennetzwerk aufzubauen, so dass es auf jeder Station einen Ansprechpartner gibt, einen sogenannten Integrations- oder Willkommens-Mentor. Das ist natürlich etwas, das in einem kleinen Handwerksbetrieb oder in einer Altenpflegeeinrichtung nur schwer umzusetzen ist.

BOSCHE: Sie haben auch darüber berichtet, wie schwierig es war, für diesen Prozess finanzielle Unterstützung zu bekommen, und auch darüber, dass viele bürokratische Prozesse sich in die Länge gezogen haben, weil beispielsweise in den Ausländerbehörden Personalmangel herrscht.

WITTEK: Die vielen Abkommen, die Herr Habeck und Herr Heil mit Drittstaaten unterschreiben, um Menschen als Arbeitskräfte für Deutschland zu gewinnen, sind sicherlich ein wichtiger Schritt, aber man muss dann auch hier

in Deutschland für eine gewisse Finanzausstattung sorgen, um die Betriebe bei der notwendigen Qualifizierung der Menschen, die kommen, zu unterstützen. Beispielsweise wird die Anerkennungsprüfung, die ja durch die Bezirksregierung vorgenommen wird, nicht gefördert. Hier könnte man sich einen Integrationsfonds vorstellen, über das Ausbildungsfinanzierungsgesetz geregelt, sodass man dann auch hier Pauschalen bezahlt, damit sich der Arbeitgeber, der sich auf den beschwerlichen Weg macht, ausländische Fachkräfte zu integrieren, eine Refinanzierung einholen kann.

BOSCHE: Können Sie uns ein weiteres Beispiel nennen?

WITTEK: Die erste Gruppe von Menschen, die zu uns kamen, mussten wegen der Corona-Pandemie länger auf ihre Einreise warten. Darunter hat ihre Sprachkompetenz gelitten. Als sie hier ankamen, mussten wir den Qualifizierungskurs unterbrechen, weil die sprachlichen Defizite zu groß waren, und haben erst einmal 100 Stunden Sprachunterricht dazwischengeschoben. Danach erst haben sie den Qualifizierungskurs weitergemacht und auch alle bestanden. Diese Erfahrung haben wir zum Anlass genommen, alle ausländischen Fachkräfte, die bei uns ankommen, erstmal in einen B2-Kurs zu schicken, obwohl ja theoretisch alle schon das Niveau B2 haben sollten. Die Arbeitsagentur, die für uns zuständig war, hat gesagt, dass sie nur unterstützen kann, wenn vorab in einer Sprachprüfung alle mindestens B1 nachweisen können – und das hat natürlich nicht geklappt. Die Hälfte hatte kein B1, und wir mussten alles aus eigener Tasche zahlen. Das meine ich mit Unterstützung: Da geht ein Arbeitgeber hin und sagt, wir schicken diese Menschen extra nochmal in einen Sprachkurs, und der deutsche Staat sagt: Wir können euch dabei nicht unterstützen. Obwohl Förderprogramme dafür existieren.

PUBLIKUM: Wie sieht es mit Literalität aus? Ich weiß vom Opel-Standort in Kaiserslautern, dass es bei den geringer Qualifizierten ein großes Problem gibt, weil viele nicht ausreichend lesen und schreiben können. Ist Ihnen, Frau Grunau, das auch bei Ihrer Weiterbildungsoffensive begegnet?

GRUNAU: Das Thema ist bekannt bei uns. Es gibt eine gewisse Quote an funktionalen Analphabeten, es gibt auch Menschen mit Migrationshintergrund, die nie deutsch sprechen mussten, weil sie am Band oder in ihrem Team immer in ihrer Community waren. Uns hilft die Automatisierung: Wir haben so viele Prozessabläufe, die automatisiert sind oder wo die Arbeitsschritte mithilfe von Lichtern so leicht nachvollziehbar sind, dass auch ich sie jetzt ohne Anleitung erledigen könnte. Durch die ganze Automatisierung hebt sich das Thema fast auf.

PUBLIKUM: Gibt es da keine Fürsorgepflicht der Unternehmen? Das grundsätzliche Problem, das auch gesellschaftlich relevant ist, wird doch nicht gelöst, wenn große Arbeitgeber sagen, solange die Menschen ihre Arbeit verrichten können, ist es kein Problem für uns.

GRUNAU: Es ist die Frage, ob es die Aufgabe des Unternehmens ist oder des Einzelnen. Wir haben zum Beispiel Alphabetisierungsangebote geschaffen in Kooperation mit der vhs Chorweiler, und Interessierte haben sich sogar von der Arbeit freistellen lassen können. Die Resonanz? Ich glaube, es waren drei Leute da. Am Ende zählt das Band, das Band, das Band, und dass das Auto hinten rauskommt.

BOSCHE: Ich danke Ihnen allen sehr für die anregende und offene Diskussion!