

Europass Jubiläumstagung, Workshop 4

20.03.2025

Arbeitsmarktrelevante Aspekte von Microcredentials – Anknüpfungspunkte im deutschen Berufsbildungssystem

Gabriele Fietz, Nationales VET-Team

0 Vorbemerkung:

Die Teilnehmenden von WS 4 haben sich im Vorfeld über die in der Empfehlung des Rates vom 22. Juni 2022 gegebenen Bestimmungsgrößen von Microcredentials (MC) informiert. Daran wurde auch in den einleitenden Bemerkungen der Moderatorin erinnert. Kenntnisse zu den wesentlichen Elementen von MC konnten daher von den Referent/-innen als bekannt unterstellt werden. (Siehe Anhang 1 und 2.) Im Folgenden das Manuskript zu meinem Beitrag in diesem Workshop.

1 Bedarf nach flexiblen Bildungsformaten

Die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen hängt in weiten Teilen davon ab, dass Mitarbeiter über aktuell gefragte Kompetenzen verfügen. Durch Globalisierung der Märkte und beschleunigten technologischen Wandel sowie nicht vorhersehbare Einflussfaktoren (geopolitische Veränderungen oder Pandemien) werden in kurzen Zeiträumen neue Kompetenzen nachgefragt. Besonders in den digitalen Zukunftssektoren wird die Lücke deutlich: Dort erfordern laut Veröffentlichung der Europäischen Kommission zur „Union of Skills“ⁱ 90 % der Arbeitsplätze grundlegende digitale Kompetenzen während nur knapp die Hälfte der Erwachsenen darüber verfügt. Doch auch in der „Green Economy“ und in anderen Sektoren wird schon seit langem „Fachkräftemangel“ beklagt.

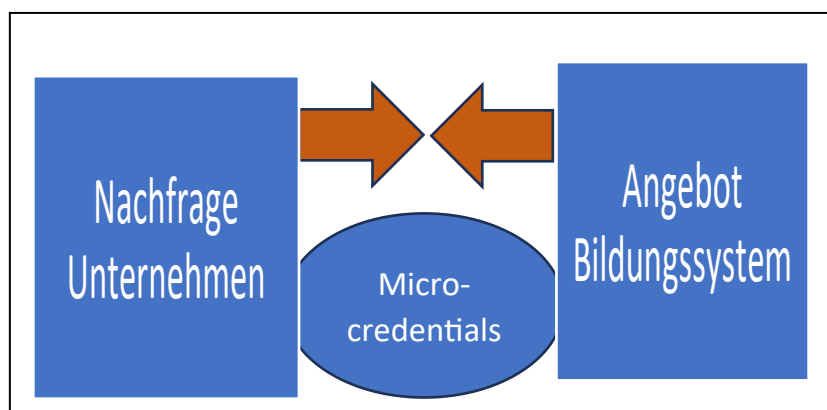


Der Bedarf der Wirtschaft nach Bildungsformaten, mit denen flexibel auf aktuelle Anforderungen reagiert werden kann, ist groß!

2 Arbeitsmarktrelevante Aspekte von Microcredentials

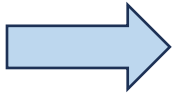
„Microcredentials sind Nachweise über die Lernergebnisse, die ein Lernender/eine Lernende im Rahmen einer weniger umfangreichen Lerneinheit erzielt hat.“ⁱⁱ

Als diese flexibel einsetzbaren Formate sind Microcredentials (MC) geeignet, aktuell immer wieder auftretende Lücken zwischen Nachfrage der Unternehmen und Angebot des formalen Berufsbildungssystems zu schließen.



Fragt man nach arbeitsmarktrelevanten Aspekten von MCs werden häufig die Begriffe „Upskilling und Reskilling“ genannt, also die Möglichkeit *bestehende* Kompetenzen zu erweitern und zu vertiefen (Upskilling) oder *neue* Kompetenzen für eine andere berufliche Rolle (Reskilling) zu erwerben. Berufliche Weiterbildung und Umschulung gibt es im deutschen Berufsbildungssystem schon lange vor dem Aufkommen der Microcredentials. Insofern ist mit UP- und Reskilling eigentlich nichts Neues gesagt. Der *Clou*, diese mit Microcredentials zu arrangieren liegt (unter anderem) in folgendem:

- Kleinere Einheiten von Lernergebnis erlauben flexible Reaktion auf aktuelle Bedarfe.



- Zertifizierung und Anerkennung kleinerer Einheiten von Lernergebnissen bietet Individuen die Chance ihre Qualifikationslaufbahn durch aktuell gefragte Kompetenzen zu erweitern.

3 Flexibilisierung im deutschen Berufsbildungssystem: Kleinere Einheiten von Lernergebnissen als *Ergänzung* – *nicht Ersatz!*

Anders als in modular strukturierten Berufsbildungssystemen – in die sich Einheiten mit aktuell gefragten Inhalten relativ leicht integrieren lassenⁱⁱⁱ – werden Microcredentials von Arbeitgebern vor dem Hintergrund des deutschen Berufsbildungssystem differenzierter betrachtet:

Arbeitgeber in Deutschland schätzen den ganzheitlichen handlungsorientierten Ansatz der deutschen dualen Ausbildungssystems. Dieses gilt nach wie vor als „Erfolgsmodell“. – Gleichzeitig betonen auch deutsche Arbeitgeber die Attraktivität von Microcredentials, die mit der Möglichkeit der flexiblen Antwort auf künftigen Kompetenzbedarf gegeben ist.^{iv}



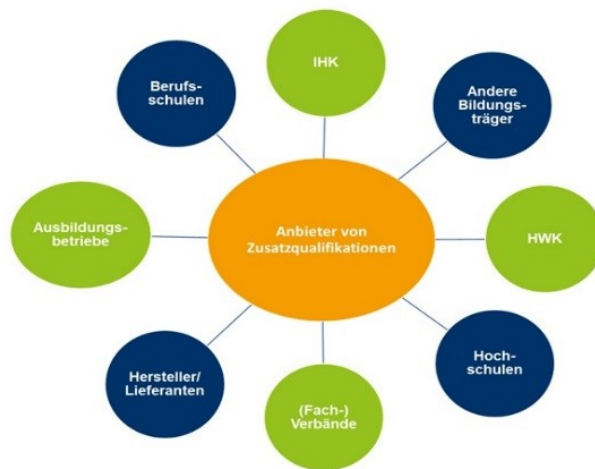
Der Vorschlag, wie diese beiden Seiten zusammenzubringen sind, lautet:
Ergänzung, nicht Ersatz!

Unter Berücksichtigung dieses Leitspruchs lässt sich ein breites Spektrum an Flexibilisierungselementen im deutschen Berufsbildungssystem auffinden: Teilqualifikationen – Externenprüfung (ETAPP), Zusatzqualifikationen, Ausgleichsmaßnahmen im Rahmen der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, ValiKom Transfer, Kammerregelungen, Industriezertifikate etc.^v

Beispiel für Flexibilisierung im deutschen Berufsbildungssystem: Zusatzqualifikationen

Seit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahr 2005 gibt es die Möglichkeit der Zusatzqualifikationen^{vi}. Diese richten sich an Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf, finden während der Ausbildung statt und ergänzen die Ausbildung durch zusätzliche Inhalte.^{vii} Durch Zusatzqualifikationen ist es somit möglich, das Qualifikationsprofil von Auszubildenden zeitnah an aktuelle Anforderungen der Unternehmen anzupassen. Das geschieht häufig durch Bausteine der digitalen oder grünen Ökonomie. Mögliche Zusatzqualifikationen zum Ausbildungsberuf Mechatroniker sind beispielsweise Digitale Vernetzung, IT-Sicherheit, Programmierung.

Nach aktuellem Stand gibt es Zusatzqualifikationen für ca. 18 Ausbildungsberufe. Das Spektrum der Anbieter von Zusatzqualifikationen ist breit.



Mögliche Anbieter von Zusatzqualifikationen

Quelle: Leando - Portal für Ausbildungs- und Prüfungspersonal, <https://leando.de>

Elemente von Microcredentials in Zusatzqualifikationen:

Vorab: Es soll nicht behauptet werden, dass Zusatzqualifikationen deckungsgleich mit der EU-Definition von MCs sind. Sie enthalten jedoch Elemente mit denen flexibel auf aktuelle Anforderungen der Betriebe reagiert werden kann:

- Zusatzqualifikationen sind Antwort auf *aktuellen Bedarf* der Unternehmen.
- Die einzelnen Bausteine werden *zertifiziert*.
- Die Zertifikate sind *anerkannt*; Zusatzqualifikationen werden von ausgewiesenen Einrichtungen angeboten (siehe Grafik oben).

Anerkennung kann im Idealfall bereits während der Ausbildung im *Ausbildungsbetrieb* erfolgen: Auszubildende werden mit Aufgaben betraut, die auf aktuellen betrieblichen Bedarf antworten und zu denen die erworbenen Zusatzqualifikationen befähigen.

- Umfang: Die Dauer der Qualifizierung hängt vom jeweiligen Lernziel ab.¹

Kritischer Punkt: Allerdings ist der Rahmen für die Dauer sehr weit gesteckt: Der Zeitaufwand für eine Zusatzausbildung kann von 40 bis zu 500, in Ausnahmefällen 600 Stunden betragen, also nicht unbedingt das, was man unter „kleineren“ Einheiten von Lernergebnissen versteht.

Soweit der Blick auf Zusatzqualifikationen als ein Beispiel für ein *ordnungspolitisch initiiertes Element* bedarfsgerechter Flexibilisierung im deutschen Berufsbildungssystem.

¹ Laut Definition des Projekts Ausbildung Plus <https://www.bibb.de/ausbildungplus/de/index.php> des Bundesinstituts für Berufsbildung sollten Zusatzqualifikationen eine Mindestdauer von 40 Stunden aufweisen.

4 **Good Practice für Flexibilisierungsansätze**

Unterhalb der ordnungspolitischen Ebene gibt es ein breites Spektrum von Good Practice-Beispielen, die auf sektoraler, regionaler oder auch transnationaler Ebene Flexibilisierungsansätze im deutschen Berufsbildungssystem ermitteln und erproben.

- z.B. das Hamburger Modell Weiterbildungsbausteine, in dem unter anderem Upskilling für Hafentarbeiter, Modul „Containerbrücken führen“, konzipiert und erprobt wurde.
- z.B. InnoFort - Innovative Fortbildung im Handwerk durch Microcredentials. InnoFort wird im Rahmen von InnoVET, dem Innovationswettbewerb des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) für eine exzellente berufliche Bildung von einem Netzwerk, u.a. aus Vertretern des Handwerks der Berufsbildungspolitik und der Bildungsforschung, durchgeführt.
- Mehrwert bringt auch die Sichtung und Erprobung von „kleineren Einheiten von Lernergebnissen“ – „Microcredentials“ im transnationalen Kontext im Rahmen von Erasmus+. Hier liegen bis dato eine Reihe von Beispielen vor, die aufgegriffen und weiterentwickelt werden können.



Gelegenheit, über einige dieser Good Practice-Beispiele, vielleicht „aus erster Hand, ins Gespräch zu kommen – aber auch um grundsätzlichere Fragen zur Funktionsweise und Passung von MC ins deutsche Berufsbildungssystem zu diskutieren – gibt es in Kleingruppen an den Pin-Wänden.

Links und Literatur:

Europäische Kommission 2025: COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN COUNCIL, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS, The Union of Skills, Brussels, 5.3.2025, COM(2025) 90 final, Seite 3.

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/download/915b147d-c5af-44bb-9820-c252d872fd31_en?filename=Communication%20-%20Union%20of%20Skills.pdf

ⁱⁱ Bundesrat 2022: Vorschlag für eine Empfehlung des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit; COM(2021) 770 final. Unterrichtung durch die Europäische Kommission 2022 – URL: <https://dserver.bundestag.de/brd/2022/0014-22.pdf>, Seite 18,

ⁱⁱⁱ Cedefop (2023). *Microcredentials for labour market education and training: microcredentials and evolving qualifications systems*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 89. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/566352>, Seite 78.

^{iv} Haseloff, Gesine (2023). Case study Germany: Microcredentials for labour market education and training. First look at mapping microcredentials in European labour-market-related education, training and learning: take-up, characteristics and functions. Thessaloniki: Cedefop. Seiten 45 ff.

^v Hippach-Schneider, Ute und Le Mouillour, Isabelle (2022): *Microcredentials: eine europäische Initiative für das lebenslange Lernen – neu und doch bekannt*, in BWP 3/22, (BIBB Hrsg.), Seite 35 ff.

^{vi} Vgl. BBiG § 49 – Zusatzqualifikationen (1) „Zusätzliche berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach § 5 Abs. 2 Nr. 5 werden gesondert geprüft und bescheinigt. Das Ergebnis der Prüfung nach § 37 bleibt unberührt.

^{vii} Vgl. <https://leando.de/artikel/zusatzqualifikationen-der-ausbildung-anbieten>

Alle Links Stand 20.03.2025

Anhang 1:

Elemente von Microcredentials (MC)

- Lernergebnisse (LE)
- Einheiten von Lernergebnissen
- Feststellen / Dokumentation von LE
- Qualitätssicherung
- Anerkennung

„...neu - und doch bekannt...“ *)

Viele MC-Elemente werden seit langem erprobt - Projekt können darauf aufbauen, Beispiel Erasmus+ Capacity Building BEM**)



*) Vgl. Hippach-Schneider, Le Mouillour, BWP 3/2022

**) Vgl. Erasmus+ Projekt BEM „Beyond Europe with Microcredentials“)

Nationales VET-Team
Nationale Agentur
für Berufsbildung
BIBB
BILDUNG FÜR EUROPA

Rat der Europäischen Union (EU), Empfehlung zu einem europäischen Ansatz für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit 16. Juni 22
„Microcredentials“ sind Nachweise über die Lernergebnisse, die eine Lernende bzw. ein Lernender im Rahmen einer weniger umfangreichen Lerneinheit erzielt hat. Diese Lernergebnisse werden anhand transparenter und eindeutig definierter Kriterien beurteilt und Kompetenzen vermitteln, die zum Erhalt von Microcredentials führen, sind so konzipiert, dass sie den Lernenden spezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen vermitteln, die dem gesellschaftlichen, persönlichen, kulturellen oder arbeitsmarktbezogenen Bedürfnissen entsprechen. [...] Sie (MCs) werden durch eine Qualitätssicherung gestützt, die sich an den im jeweiligen Sektor oder Tätigkeitsbereich vereinbarten Standards orientiert.

Anhang 2:

Auszug aus dem Vorschlag für eine EMPFEHLUNG DES RATES über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit

<https://dserver.bundestag.de/brd/2022/0014-22.pdf>

Begriffsbestimmungen

5. Für die Zwecke dieser Empfehlung gelten folgende Begriffsbestimmungen:

- a) „Microcredentials“ sind Nachweise über die Lernergebnisse, die eine Lernende bzw. ein Lernender im Rahmen einer weniger umfangreichen Lerneinheit erzielt hat. Diese Lernergebnisse werden anhand transparenter und eindeutig definierter Kriterien beurteilt. Lernerfahrungen, die zum Erhalt von Microcredentials führen, sind so konzipiert, dass sie den Lernenden spezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen vermitteln, die dem gesellschaftlichen, persönlichen, kulturellen oder arbeitsmarktbezogenen Bedarf entsprechen. Microcredentials sind Eigentum der Lernenden, können geteilt werden und sind übertragbar. Sie können eigenständig sein oder kombiniert werden, sodass sich daraus umfangreichere Qualifikationen ergeben. Sie werden durch eine Qualitätssicherung gestützt, die sich an den im jeweiligen Sektor oder Tätigkeitsbereich vereinbarten Standards orientiert.
- b) „Anbieter von Microcredentials“ sind Einrichtungen und Organisationen der allgemeinen und beruflichen Bildung, Sozialpartner (d. h. Organisationen, die Arbeitskräfte und Arbeitgeber vertreten), Arbeitgeber und Industrie, Organisationen der Zivilgesellschaft, öffentliche Arbeitsvermittlungsstellen, regionale und nationale Behörden sowie andere Arten von Akteuren, die Microcredentials für formales, nichtformales und informelles Lernen konzipieren, anbieten und ausstellen. Dies gilt unbeschadet der regionalen und nationalen Rechtsvorschriften und Gegebenheiten.
- c) Unter „Lernumgebungen“ sind die unterschiedlichen, physischen, webbasierten, integrierten [\(21\)](#), virtuellen und digitalen Orte, Kontexte und Kulturen zu verstehen, an bzw. in denen Menschen lernen, d. h. alle Umgebungen, in denen formales, nichtformales und informelles Lernen stattfinden kann.
- d) „Formales Lernen“ bezeichnet einen Lernprozess, der in einem organisierten und strukturierten, speziell dem Lernen dienenden Kontext stattfindet und typischerweise zum Erwerb einer Qualifikation, in der Regel in Form eines Zeugnisses oder eines Befähigungsnachweises führt; hierzu gehören Systeme der allgemeinen Bildung, der beruflichen Erstausbildung, fortlaufenden Weiterbildung und der tertiären beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Hochschulbildung [\(22\)](#).
- e) „Nichtformales Lernen“ bezeichnet Lernen, das außerhalb der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung im Rahmen von Aktivitäten, die in Bezug auf Lernziele und Lernzeit geplant sind, stattfindet und bei dem die Lernenden in irgendeiner Form unterstützt werden [\(23\)](#).
- f) „Informelles Lernen“ bezeichnet Lernen durch alltägliche Aktivitäten und Erfahrungen, das in Bezug auf Ziele, Zeit oder Lernunterstützung nicht organisiert oder strukturiert ist; informelles Lernen kann aus Sicht des Lernenden unbeabsichtigt sein [\(24\)](#). Es führt nicht automatisch zu einem Microcredential, sondern kann im Zusammenhang mit Validierungsregelungen betrachtet werden, auf deren Grundlage die Lernergebnisse einer Person ermittelt, dokumentiert, bewertet und/oder zertifiziert werden können.
- g) „Übertragbarkeit“ bedeutet, dass die Inhaber von Nachweisen in der Lage sind, ihre Microcredentials in einem System ihrer Wahl zu speichern, sie mit einer (nationalen oder transnationalen) Partei ihrer Wahl zu teilen, und dass alle an dem Austausch beteiligten Parteien in der Lage sind, den Inhalt des Nachweises zu verstehen und seine Authentizität zu überprüfen. Dies ermöglicht die Übertragbarkeit zwischen und innerhalb der Sektoren der allgemeinen und beruflichen Bildung, auf dem Arbeitsmarkt und über Ländergrenzen hinweg.
- h) „Kumulierbarkeit“ bedeutet die Möglichkeit, verschiedene Microcredentials gegebenenfalls zu kombinieren und logisch aufeinander aufzubauen. Die Entscheidung, Microcredentials zu kumulieren, liegt bei der aufnehmenden Organisation (z. B. Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, Arbeitgeber usw.) in Übereinstimmung mit ihren Praktiken und sollte die Ziele und Bedürfnisse der Lernenden unterstützen. Kumulieren begründet nicht automatisch einen Anspruch auf eine Qualifikation oder einen Abschluss. Diese Entscheidungen liegen bei den regionalen und nationalen Behörden und Einrichtungen entsprechend den jeweiligen Vergabeverfahren.

