



# MIKRONACHWEISE

## WIE LASSEN SICH VERLÄSSLICHKEIT UND FLEXIBILITÄT SINNVOLL VERBINDEN?

Die tiefgreifenden  
Veränderungen  
in Wirtschaft und  
Beschäftigung  
erfordern flexiblere  
Bildungswege  
und anerkannte  
Befähigungsnachweise



© stock.adobe.com/The Best Stocker

Mikronachweise können dabei helfen, die Qualifikationen der Menschen mit der sich ständig verändernden Nachfrage am Arbeitsmarkt in Einklang zu bringen. In den letzten Jahren haben sie in allen Wirtschaftszweigen und auf allen Bildungsebenen immer mehr an Bedeutung gewonnen, weshalb man sich in Europa und in den einzelnen Mitgliedstaaten vermehrt um ein besseres Verständnis und die Weiterentwicklung dieser Nachweise kurzer Lernerfahrungen bemüht <sup>(1)</sup>. Mit Mikronachweisen wird die Möglichkeit geschaffen, das arbeitsmarktrelevante

Berufsbildungsangebot zu erweitern, nationale, regionale und sektorale Weiterbildungs- und Umschulungsstrategien zu unterstützen, Lernenden gezielte Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsaussichten anzubieten, und Arbeitgebern zu einer stärkeren Mitarbeiterbindung und höheren Personalproduktivität zu verhelfen. Mikronachweise erlauben die Aufteilung von Qualifikationen in Module und die Validierung von zuvor erworbenen Kenntnissen, wodurch die Inklusion der am stärksten Benachteiligten ermöglicht und das lebenslange Lernen auf allen Ebenen unterstützt wird.

Bevor den Endnutzern durch Mikronachweise jedoch echte Vorteile entstehen, muss es in der Poli-

<sup>(1)</sup> Studien des Cedefop zu Mikrozertifikaten. Siehe auch den Kurzbericht des Cedefop aus dem Jahr 2022: [Werden Mikrozertifikate zu einem Renner?](#)

tik zunächst vorangehen, weitere Studien sind nötig. Das Cedefop hat untersucht, wie sich die Bestimmung, Funktion und Wirkung von Mikronachweisen in Bezug auf europäische Qualifikationssysteme weiterentwickeln und wie ihre potentiellen Nutzer unterstützt werden müssen, um Vertrauen in sie zu fassen und sie als ernst zu nehmende Lernoption zu erachten und sinnvoll einzusetzen <sup>(2)</sup>.

## In aller Munde, aber ohne eindeutige Definition

Da Mikronachweise arbeitsmarktorientierte Weiterqualifikation ermöglichen und schnell und flexibel auf neue Qualifikationsanforderungen eingehen können, finden sie insbesondere in der beruflichen Fort- und Weiterbildung wachsenden Zuspruch. Sie bieten den Lernenden die Möglichkeit, ihre Grundqualifikationen gezielt zu ergänzen und potenziellen Arbeitgebern ihre Kompetenzen zu signalisieren.

In jüngster Zeit konnte das Cedefop beobachten, dass Mikronachweise bei verschiedenen Interessengruppen aus einem weiteren Grund an Bedeutung gewonnen haben: ihrem Potenzial zur Inklusion der am stärksten gefährdeten Lernenden, wie etwa Migrant\*innen, Schulabgänger\*innen ohne berufs- oder studienqualifizierenden Abschluss, Menschen mit Behinderungen oder andere benachteiligte Personen.

Die zunehmende und diversifizierte Nutzung von Mikronachweisen wirft die Frage auf, in welchem Verhältnis sie mit bestehenden Qualifikationen stehen bzw. mit ihnen interagieren. Wie sollen sie bewertet, anerkannt oder zertifiziert werden? Wie können sie in nationale Qualifikationsrahmen eingebaut werden? Wie soll die Qualitätssicherung aussehen? Können sie als Bausteine gelten, die zu vollständigen, anerkannten Zeugnissen oder Qualifikationen kombiniert werden können? All diese Aspekte werden derzeit in der gesamten EU diskutiert, denn durch sie wird der Wert bestimmt, der Mikronachweisen von Lernenden und Arbeitgebern zugeschrieben wird.

## Gern gesehen, unter gewissen Bedingungen

Grundsätzlich versuchen die EU-Mitgliedstaaten beim Thema Mikronachweise, die Chancen und Herausforderungen, die sie bergen, gegeneinander abzuwägen und die Nachweise zu definieren, zu vereinheitlichen und zu regulieren, damit sie vergleichbar und für die Endnutzer von Wert sind. Als Leitlinie für diesen Prozess dient die [Empfehlung des Rates](#) aus

<sup>(2)</sup> Siehe den [ersten](#), [zweiten](#) und [dritten](#) Bericht des Cedefop zu diesem jüngsten Arbeitsschwerpunkt.

[dem Jahr 2022 über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit](#).

Bei den europaweiten Diskussionen zu diesem Thema geht es hauptsächlich darum, wie Mikronachweise in die nationalen Qualifikationssysteme und -rahmen integriert und die Voraussetzungen für ihre Anerkennung geschaffen werden können. Allerdings unterscheiden sich die Ansätze erheblich, da die Mitgliedstaaten unterschiedliche Auffassungen bezüglich der Beschreibung und Bewertung von Qualifikationen, der Validierung früher erworbener Kenntnisse und der Qualitätssicherung der Mikronachweise haben.

Alle europäischen Länder gestalten ihre Qualifikationen in Form von Modulen, wobei diese am häufigsten in der Erwachsenenbildung Anwendung findet, aber auch in der Hochschul- und der Berufsbildung. Zudem entwickeln die meisten Länder umfassende nationale Qualifikationsrahmen (NQR) <sup>(3)</sup>, die alle Arten und Niveaus von Qualifikationen umfassen. Mehr als die Hälfte der Länder haben ihre Rahmen auch für nicht-formale Qualifikationen geöffnet <sup>(4)</sup>. Aber es gibt auch Länder, die befürchten, dass eine unkontrollierte Verbreitung von Mikronachweisen die traditionellen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung untergraben und etwa die umfassende Erstausbildung zugunsten kurzer Lernerfahrungen, die weniger Kompetenzen vermitteln, verdrängen könnte.

## Arbeitsplätze und Bildungsangebote im Umbruch

Durch den grünen und den digitalen Wandel <sup>(5)</sup> haben sich Arbeitsplätze und ganze Wirtschaftszweige verändert, der Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarkts verändert sich rasant, und in vielen Sektoren ist ein Mangel an Fachkräften entstanden. Für 90 % der heutigen Arbeitsplätze sind digitale Kompetenzen erforderlich, über die aber nur 54 % der Bevölkerung verfügen. Damit Europa im globalen Wettbewerb weiter bestehen kann, muss ein Großteil der hiesigen Arbeitskräfte Weiterbildungen oder Umschulungen machen.

Die nationalen Berufsbildungssysteme passen sich an: Die Mobilität der Arbeitskräfte und das lebenslange Lernen werden gefördert und es werden neue Formate für das Ausbildungsangebot und die

<sup>(3)</sup> Auf der Grundlage des [Europäischen Qualifikationsrahmens \(EQR\)](#).

<sup>(4)</sup> Laut der vom Cedefop durchgeführten [Europäischen Bestandsaufnahme der nationalen Qualifikationsrahmen](#) sind dies 34 Länder (Mitgliedstaaten der EU, EWR-Länder und Länder des westlichen Balkans).

<sup>(5)</sup> Digitalisierung und Ökologisierung der Wirtschaft.

Ausstellung von Befähigungsnachweisen geschaffen. Mehr als die Hälfte der Mitgliedstaaten der EU hat bereits begonnen oder plant künftig, (digitale) Mikronachweise in ihre nationalen Qualifikationsrahmen aufzunehmen, um deren Wert festzuschreiben und Vergleichsmöglichkeiten zu schaffen.

Die Lernenden benötigen zunehmend kürzere, flexiblere Umschulungs- und Weiterbildungsformate, die mit ihren eigenen Planungen und beruflichen Erfordernissen vereinbar sind und es ihnen erlauben, ihr Arbeits- und Privatleben miteinander zu verbinden. Auch wenn die Berufsbildungssysteme – etwa durch Aufteilung von Qualifikationen in Module und durch die Aufnahme von Teilqualifikationen – an die veränderte Nachfrage angepasst wurden, so sind Mikronachweise dennoch häufig besser geeignet, um den unmittelbaren Bedarf zu decken und z. B. flexible, lernerzentrierte Lernwege zu schaffen.

Mikronachweise erfüllen mehrere Zwecke. Sie erleichtern beispielsweise den Einstieg in den Arbeitsmarkt, etwa zur Besetzung von Stellen in der Lebensmittelbranche, in der Pflege oder der Reinigung, oder ermöglichen den Erwerb von hoch angesehenen beruflichen Zusatzqualifikationen im hochentwickelten, IT-intensiven verarbeitenden Gewerbe. Darüber hinaus begünstigen sie die Gestaltung industrieller Ökosysteme wie Innovationscluster und spielen eine Rolle bei der Unternehmensinnovation und sogar bei der wirtschaftlichen Umstrukturierung ganzer Regionen. Sie sind auf lokale Anforderungen zugeschnitten und können über globale Plattformen erworben werden. Während einige Mikronachweise schnelle und gezielte Abhilfe bei konkreten Qualifikationslücken schaffen, sind andere in umfassende Strategien zur Förderung des Qualifikationserwerbs eingebettet.

### Kasten 1. Kompetenzerwerb und Ausbildung für die Reinigungsbranche in der EU

Laut einer in 13 Ländern durchgeführten Studie des Europäischen Verbands des Reinigungs- und Anlagendienstleister werden Fortbildungsmaßnahmen im Bereich der Gebäudereinigung für verschiedene EQR-Niveaus angeboten. Diese reichen von Kurzlehrgängen zum (Hilfs-)Reiniger oder Fensterputzer (Niveau 1 und 2) über Weiterbildungen etwa zum Hochdruckreiniger (Niveau 3), die die ersten Schritte zu einer beruflichen Qualifikation darstellen können, bis hin zu umfassenden zweijährigen Berufsausbildungen zum hoch-spezialisierten Reiniger (Niveau 4), der auch Aufsichtstätigkeiten wahrnehmen kann.

### Kasten 2. Kompetenzerwerb und Ausbildung für die Mikroelektronikbranche in der EU

METIS4SKILLS ist ein in Brüssel ansässiger Berufsbildungsanbieter, der in 13 Ländern im Bereich der

Mikroelektronik tätig ist (\*). Damit das Unternehmen sein Ausbildungsangebot auf den sich stetig ändernden Bedarf abstimmen kann, hat es ein Konsortium aus 20 Partnern gegründet, darunter Firmen aus der Mikroelektronikbranche, Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie Regulierungs- und Zertifizierungsstellen. In Zusammenarbeit mit seinen Partnern hat METIS4SKILLS eine sektorspezifische Kompetenzstrategie entwickelt und hilft bei der Definition und Verfeinerung von Berufsprofilen auf der Grundlage der Qualifikationsrahmen der beteiligten Länder.

Die Lehrpläne und Kurse von METIS werden gemeinsam mit Akteuren der Industrie und Vertretern der allgemeinen und beruflichen Bildung entwickelt. Bei METIS wird derzeit an einem Ausbildungskatalog gearbeitet, der auf Lernergebnissen basiert und die EQR-Niveaus 4 bis 7 abdeckt. Das METIS-Konzept zeichnet sich durch Ganzheitlichkeit und Aufteilung in Module aus: „Kerneinheiten“ (30 bis 50 Ausbildungsstunden) sind als eigenständige Module konzipiert, die durch „Satelliteneinheiten“ (10 bis 15 Ausbildungsstunden) ergänzt werden können.

Die Kerneinheiten können als eigenständige Ausbildungsblöcke absolviert und zertifiziert werden. Sie sind so konzipiert, dass:

- Beschäftigte in der Mikroelektronikbranche spezifische Kompetenzen erwerben und so ihr Profil verbessern können,
- Beschäftigte aus anderen Branchen Zusatzqualifikationen im Bereich Mikroelektronik erwerben und ihr Profil erweitern können,
- Arbeitsmarktneuzugänge eine Ausbildung in dem Bereich erhalten, der ihnen die vielversprechendsten Beschäftigungsmöglichkeiten bietet (verarbeitendes Gewerbe, Chip- und/oder Systemdesign).

METIS4SKILLS wird durch das Programm Erasmus+ kofinanziert.

(\*) 11 Mitgliedstaaten der EU, Norwegen und die Türkei.

## Ein sicherer Wert für Endnutzer

Es ist davon auszugehen, dass Mikronachweise weiter an Bedeutung gewinnen werden, sei es bei der Förderung von Arbeitnehmern, der Personaleinstellung oder als Brücke zu Weiterbildungsmaßnahmen. Dazu müssen den Nutzern aber Zusicherungen gemacht werden. So brauchen Lernende, Beschäftigte und Arbeitsuchende die Gewissheit, dass Mikronachweise ihre Lern- bzw. Berufslaufbahn tatsächlich voranbringen. Und Arbeitgeber müssen sich darauf verlassen können, dass diese Nachweise die Kompetenzen und Kenntnisse der Bewerber wahrhaftig widerspiegeln. Die Erwartungen der Interessenvertreter werden sich auf die Arbeitsmarktrelevanz und

den Status der Anerkennung von Mikronachweisen sowie das Ansehen der ausstellenden Stellen richten. Diese Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit alle Beteiligten ermessen können, wie wertvoll die Mikronachweise für sie sind, und ob sie ihnen vertrauen können. Was ist dafür nötig?

## Gemeinsame Deskriptoren

Informationen zu den Mikronachweisen müssen ebenso wie deren Marktwert klar erkennbar sein. Dies erfordert eine länderübergreifende Vereinbarung der Interessenvertreter, was die beschreibenden Standardelemente anbelangt, also beispielsweise Name des Lernenden, Angaben zur ausstellenden Behörde, zu Ort und Datum der Ausstellung, außerdem zu Titel, Dauer, EQR-Niveau, Format sowie zur Prüfung, die der Inhaber abgelegt hat.

## Flexibilität

Die Nutzer erwarten, dass der Inhalt von Mikronachweisen der realen, aktuellen Nachfrage nach Kompetenzen entspricht. Das ist der Hauptgrund, weshalb sie sich für den Erwerb dieser Nachweise interessieren. Im Vergleich zu einer formalen Qualifikation ist die Entwicklung von Mikronachweisen recht unkompliziert. Sie können flexibel auf neue Erfordernisse reagieren, ihre Lebensdauer ist jedoch kürzer als die von längeren, breiter gefächerten Ausbildungsgängen. Die Mitwirkung von Arbeitgebern an der Entwicklung von Mikronachweisen garantiert deren bestmögliche Abstimmung auf die Nachfrage am Arbeitsmarkt (Kasten 3).

## Anerkennung der Anbieter und Zertifikate

Der gute Ruf der Anbieter von Mikronachweisen ist ein entscheidender Faktor. Berufsbildungsanbietern mit Akkreditierung oder Zertifizierung wird mehr Vertrauen entgegengebracht als anderen. Gleiches gilt für Mikronachweise, die als Teil der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung anerkannt und somit qualitätsgesichert sind.

Multinationalen Anbietern von Technologieinfrastrukturen und Softwarediensten, insbesondere in Bereichen wie Industrie 4.0, E-Commerce und Cybersicherheit, kommt eine immer größere Rolle als angesehene Bildungsanbieter zu: Viele Branchenzertifizierungen, die die Implementierung, Wartung und Nutzung von IKT-Tools unterstützen, genießen ein hohes Maß an Vertrauen und Wertschätzung.

## Bewertung

Die Bewertung von Mikronachweisen erfolgt ganz unterschiedlich. Mikronachweise traditioneller Berufsbildungsanbieter werden in der Regel vergeben, nachdem sie anhand vorab festgelegter Lernergebnisse bewertet wurden. Demgegenüber zielt die Bewertung von Branchenzertifizierungen darauf ab, die Einhaltung von Leistungsstandards nachzuweisen. Zu den neueren Bewertungsmodellen zählen zum einen die Verwendung von Portfolios mit der Möglichkeit, Mikronachweise zu kombinieren, und zum anderen Simulationen, vor allem in der Industrie 4.0.

### Kasten 3. Zusammenarbeit bei der Bewertung und Zertifizierung von Kompetenzen

**Festo Didactic** wurde vor Jahrzehnten als eigenständige Abteilung des deutschen Mutterkonzerns **Festo**, eines weltweit führenden Anbieters von Automatisierungstechnik, gegründet und bietet spezialisierte technische Ausbildungen an. In Europa hat sich Festo Didactic aufgrund seiner Ausbildungsanwendungen für das hochentwickelte verarbeitende Gewerbe und dank seiner Lernlabore sowohl in der beruflichen Erstausbildung als auch in der beruflichen Weiterbildung einen Namen gemacht. In Deutschland bietet das Unternehmen in Zusammenarbeit mit der **Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart** Zertifizierungen im Bereich Automatisierung an, die qualifizierte Facharbeiter im verarbeitenden Gewerbe im Rahmen einer berufsbegleitenden Weiterbildung in der Automatisierungstechnik (in Teilzeit) erwerben können.

## Qualitätssicherung

Ein weiterer wichtiger Vertrauensfaktor ist die Qualitätssicherung von Mikronachweisen, die durch die zuständigen Behörden erfolgt. Für solche, die außerhalb der formalen Bildungs- und Ausbildungssysteme erworben werden können, gibt es keine festen Qualitätsstandards. Angesichts der Vielzahl von Mikronachweisen, die angeboten werden, und der vielen Optionen, die für Nutzer oft nur schwer zu bewerten sind, ist die Verunsicherung hinsichtlich der Qualität solcher Nachweise groß und trägt entscheidend zum Entstehen von Misstrauen bei. Aus diesem Grund steht die Qualitätssicherung im Mittelpunkt der Diskussionen über einen Regulierungsrahmen für Mikronachweise, der ihre Transparenz und das Vertrauen in sie erhöhen soll. Diesen Erwägungen steht jedoch der eigentliche Zweck entgegen, den Mikronachweise erfüllen sollen: ihre Flexibilität, auf den Arbeitsmarktbedarf zu reagieren, und ihre Rolle als Ergänzung einer bestehenden Qualifikation.

## Kombinierbarkeit

In einigen EU-Mitgliedstaaten ist es bereits gängige Praxis, mehrere Mikronachweise (oder Module) zu Vollqualifikationen zusammenzufassen, um den Lernenden einen Anreiz zu bieten, ihre Kompetenzen zu dokumentieren und aufeinander aufzubauen. Untersuchungen des Cedefop haben jedoch gezeigt, dass eine solche Kombination von Mikronachweisen außerhalb der formalen Systeme oft nicht funktioniert, da ihnen inkompatible Bewertungs-, Anerkennungs- und Qualitätssicherungspraktiken zugrunde liegen. Einige der – durchaus vorhandenen – Ausnahmen, wie z. B. Mikronachweise in der IT oder im verarbeitenden Gewerbe, basieren auf Industriestandards, orientieren sich an Vorgaberahmen für berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und genießen ein hohes Maß an Vertrauen.

## Vertrauen schaffen

Wenn Mikronachweise fortbestehen sollen, muss grundlegendes Vertrauen vorhanden sein. Sowohl die Lernenden als auch deren Arbeitgeber brauchen die Gewissheit, dass die avisierten Lernergebnisse tatsächlich erzielt werden und dass sich folglich die vom Lernenden oder seinem Arbeitgeber getätigte Investition auszahlt.

- Dank einer weitreichenden Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Einrichtungen, Bildungsanbietern, Arbeitgebern und Lernenden wird dafür gesorgt, dass der Wert von Mikronachweisen sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch im Bildungssystem gleichermaßen verstanden und anerkannt wird.
- Wenn sich die durch einen Mikronachweis belegten Lernergebnisse mit denen verknüpfen lassen, die in einem bestimmten Berufsprofil beschrieben sind, kann es gelingen, die Aussagekraft dieser Nachweise und das Vertrauen der Nutzer in sie zu stärken. In diesem Zusammenhang ist die Mitwirkung der Arbeitgeber an der Entwicklung der Mikronachweise von entscheidender Bedeutung.
- Um Mikronachweisen einen Wert zuzuschreiben und einen Beitrag zur Vertrauensbildung zu leisten, ist es wichtig, dass sie in nationale Qualifikationsrahmen (NQR) aufgenommen werden. Zwar sind einige dieser Nachweise in den NQR enthalten, der Zuordnungsprozess zu einem NQR-Niveau ist jedoch zeit- und kostenaufwändig.
- Für die Vertrauensbildung in digitale Mikronachweise wie etwa offene Lernabzeichen, sind Metadaten mit ausreichenden Informationen über die von ihrem Inhaber erworbenen Kompetenzen sowie sichere Technologien nötig. Einige Länder entwickeln derzeit Plattformen, mit deren Hilfe digitale Mikronachweise ausgestellt, gespeichert

und von Dritten eingesehen werden können. Auf europäischer Ebene ist die [Europass-Infrastruktur für digitale Nachweise](#) im Bau und wird demnächst verfügbar sein.

## Im Dienste der Inklusion

Geringqualifizierte besuchen weniger häufig Weiterbildungsmaßnahmen als ihre besser qualifizierten Mitbürger. Die Gründe für diese irrationale Situation wurden analysiert und sind nicht nur finanzieller Natur. Neben dem Mangel an Zeit, Geld und Zugang zu Lerninfrastrukturen (z. B. dem Internet) liegt der wichtigste Grund darin, dass Geringqualifizierte in vielen Fällen keine Notwendigkeit für Weiterbildung sehen. Damit die Betroffenen einen Ausweg aus dieser Sackgasse finden können, müssen sie zum einen auf Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten, auf die sie Anspruch haben, aufmerksam gemacht werden, und zum anderen vor, während und nach der jeweiligen Ausbildung, idealerweise bis zum Antritt einer Stelle, unterstützend begleitet werden. Diese umfassende Unterstützung kann dazu beitragen, dass die Betroffenen engagiert bleiben, ihre erworbenen Kompetenzen einsetzen und davon profitieren. Die Maßnahmen müssen lernerzentriert sein und gegebenenfalls Leistungen umfassen, die Hilfe bei Bewerbungen, praktischen Fragen und persönlichen und gesundheitlichen Problemen bieten. Ferner müssen sie mit ausreichenden Finanzmitteln ausgestattet sein.

### Kasten 4. Dänischer Arbeitgeberverband: aktiver Einsatz für die Ausbildung von Beschäftigten

TEKNIQ Arbejdsgiverne ist ein Arbeitgeberverband für die Strom-, Sanitär- und Metallbranche. Angesichts der rasant fortschreitenden Digitalisierung und Ökologisierung der dänischen Wirtschaft sehen sich die Arbeitgeber gezwungen, nicht nur ihren Beschäftigten Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen anzubieten, sondern darüber hinaus auch auf die Suche nach weiteren qualifizierten Arbeitskräften zu gehen. Zu diesem Zweck hat TEKNIQ in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften Kurzprogramme entwickelt, um Arbeitslose und/oder Geringqualifizierte zu Kabeltechnikern, Installateuren oder Heizungsbauern auszubilden. Diese Mikronachweise sind als arbeitsmarktorientierte Ausbildungen (*Arbejdsmarkedssuddannelser*, AMU) konzipiert, die von den Behörden anerkannt werden, den Lernenden spezifische Fachkenntnisse vermitteln und einen guten Ruf genießen. Die Zusammenarbeit der Sozialpartner erstreckt sich nicht nur auf die Gestaltung der Ausbildung, sondern auch auf Regelungen für die Stellenvermittlung sowie auf die Festsetzung von Gehältern. Dadurch wird nicht nur dem Fachkräftemangel der Unternehmen entgegengewirkt, sondern auch Menschen geholfen, die im Allgemeinen schwer zu erreichen sind.

# Effektive Nutzung von Mikronachweisen

## Nichtfinanzielle Unterstützung

Eine **umfassende Beratung** wird für Nutzer immer wichtiger, damit sie sich in den Bildungsangeboten, die ihnen für den Erwerb von Zusatz- oder Einstiegsqualifikationen zur Verfügung stehen, zu rechtfinden und fundierte Entscheidungen treffen können, wenn es darum geht, eine sinnvolle Bildungsmaßnahme zu absolvieren bzw. eine passende berufliche Laufbahn einzuschlagen.

**Arbeitsmarktdaten in Echtzeit** und künstliche Intelligenz (KI) sind neuartige Instrumente, die das Fachwissen der Berater über die Entwicklungen am Arbeitsmarkt ergänzen. Aufgaben- und kompetenzbasierte Analysen von Stellenangeboten können Qualifikationsprofile von Arbeitsuchenden mit für sie geeigneten Arbeitsplätzen abgleichen und aufzeigen, welche zusätzlichen Kompetenzen sie noch benötigen.

### Kasten 5. Zusammenbringen von Arbeitskräften, Ausbildungsangeboten und Arbeitsplätzen

**Jobflix France**, eine digitale Plattform, die 2020 ins Leben gerufen wurde, bietet ein innovatives, skalierbares digitales Konzept für lebenslanges Lernen mit dem übergeordneten Ziel, qualitätvolle Beschäftigung bzw. „gute“ Arbeitsplätze zu fördern. Die Plattform hilft Nutzern, verschiedene Lern- und Karriereoptionen auf der Grundlage ihrer Kompetenzen und Interessen zu erkunden, und bietet individualisierte Berufsberatungsdienste unter Verwendung von Arbeitsmarktdaten. Ziel ist es, die Nutzer dafür zu sensibilisieren, die Entwicklung ihrer Berufslaufbahn in langfristigen Dimensionen zu sehen, und ihnen Wege zu Beschäftigungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Jobflix France hat eine **App** entwickelt, mit der Menschen Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten in ihrer Region erkunden können.

**Informationsquellen** wie Mikronachweise-Register können die Akzeptanz für Mikronachweise fördern und, mit Unterstützung von Beratern, den Lernenden helfen, offiziell anerkannte Mikronachweise besser zu vergleichen und vertrauenswürdige Anbieter finden. In einigen Drittländern (z. B. **Neuseeland**) existieren solche Register schon, in der EU stecken sie aber noch in den Kinderschuhen.

Dank der **Validierung früher erworbener Kenntnisse**, die im Rahmen einer umfassenden Beratungsleistung stattfindet und durch einschlägige Bildungsangebote ergänzt wird, werden Mikronachweise für alle zugänglich. Dadurch kann Geringqualifizierten oder Arbeitslosen der (Wieder)Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert werden.

itsmarkt erleichtert werden.

## Finanzielle Unterstützung

Eine ausreichende Finanzierung ist entscheidend für die Förderung der effektiven und sozial gerechten Nutzung von Mikronachweisen. Da die Kosten für Mikronachweise sehr unterschiedlich ausfallen, kann es vorkommen, dass Einzelpersonen oder auch kleine Unternehmen aus Sorge vor hohen Ausgaben von einer solchen Investition absehen.

In Europa werden berufliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel **von Unternehmen finanziert**, doch die Art der Investitionen ist höchst individuell. So beschränken sich einige Firmen darauf, ihren Mitarbeitern lediglich Weiterbildungsmaßnahmen zur Bedienung und Wartung von Maschinen oder zur Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Vorschriften zu ermöglichen. Andere Unternehmen hingegen sehen Investitionen in ihre Belegschaft als Möglichkeit, die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen (was sich in vielen Fällen in einer verbesserten Unternehmensproduktivität niederschlägt). Im aktuellen Kontext der zunehmenden Automatisierung und Digitalisierung am Arbeitsplatz nehmen Firmen mit der Weiterbildung, die sie ihren Mitarbeitern bieten, durchaus Einfluss auf deren Mobilität und Karrieremöglichkeiten<sup>(6)</sup>.

Die **Bereitstellung öffentlicher Mittel** in den Mitgliedstaaten und auf EU-Ebene, z. B. aus dem Europäischen Sozialfonds, spielt eine Schlüsselrolle bei der (teilweisen) Deckung der Kosten für firmeninterne Weiterbildung.

Überall in Europa sind **Ausbildungsschecks** das gängigste Mittel, um die allgemeine und berufliche Erwachsenenbildung zu unterstützen. Da die Lernenden häufig einen Teil der Kosten für die Schecks selbst tragen, sind diejenigen, die sie eigentlich am dringendsten benötigen, auch diejenigen, die die höchsten Hürden nehmen müssen.

Mit **individuellen Lernkonten** können Lernende im Laufe der Zeit Weiterbildungsrechte erwerben: hierdurch wird das lebenslange Lernen gefördert, wozu auch der Einsatz von Mikronachweisen gehört.

Im Rahmen des **ESF+** werden Programme angeboten, über die Berufsbildungsanbieter Zugang zu Finanzmitteln erhalten. Diese können sie einsetzen, um Mikronachweise zu entwickeln und anzubieten.

## Ausblick

Es besteht kein Zweifel daran, dass Mikronachweise eine Zukunft haben. Wie diese jedoch aussieht, ist

<sup>(6)</sup> Untersuchungen des Cedefop haben gezeigt, dass einige Unternehmen dazu neigen, die Verantwortung für Weiterbildungsmaßnahmen an ihre Mitarbeiter abzugeben.

noch ungewiss. Auf der einen Seite ist nicht von der Hand zu weisen, dass sie über ein enormes Potenzial verfügen, um den unterschiedlichsten Arbeitsmarkt- und Bildungserfordernissen von Einzelpersonen, Unternehmen und Ländern zu entsprechen. Auf der anderen Seite sind weitere umfassende und kontext-sensitive Untersuchungen nötig, um den Status der Mikronachweise im Vergleich zu bestehenden Qualifikationen zu klären. Parallel dazu ist die Entwicklung von lernerzentrierten Förderstrategien, zu denen auch Beratungsleistungen zählen, von entscheidender Bedeutung, wenn mehr Menschen und Unternehmen Mikronachweise sinnvoll und profitabel nutzen wollen.

Es muss weiterhin mit praktischen Initiativen und dem Wissensaustausch zwischen ihnen experimentiert werden, um die Länder bei der Entwicklung und breiteren Verwendung von Mikronachweisen zu unterstützen, und um zu beobachten, welche Rolle ihnen in den nationalen Kompetenzstrategien und systemen letztlich zugewiesen wird.

**CEDEFOP**Europäisches Zentrum  
für die Förderung der Berufsbildung**Kurzbericht – 9192 DE**

Kat.- Nr.: TI-BB-24-001-DE-N

ISBN 978-92-896-3700-8, doi:10.2801/502249

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung  
(Cedefop), 2024.

Die Kurzberichte erscheinen in Englisch, Französisch, Deutsch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den europäischen Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie diese regelmäßig erhalten möchten, registrieren Sie sich bitte unter:

[www.cedefop.europa.eu/de/user/register](http://www.cedefop.europa.eu/de/user/register)

Weitere Kurzberichte und Veröffentlichungen des Cedefop sind abrufbar unter:

[www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx)

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND  
Postanschrift: Cedefop Service Post, 57001, Thermi, GRIECHENLAND  
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
Email: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)