



Quelle: Eigene Darstellung mit Canva AI

„Da setze ich mich zwei Stunden aufs Sofa und dann hab‘ ich das durchgespielt.“

Microcredentials im Spannungsfeld zwischen Flexibilitätserwartungen und fundierter Berufsbildung

Friederike Enßle-Reinhardt, Verena Berten,
Wolfgang Wittig & Sabrina Lorenz



INNOVET



Gefördert als InnoVET PLUS-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

- Ausgangslage und Problemstellung
- Empirische Basis
- Gute Weiterbildungsformate im Handwerk aus Betriebssicht
- Microcredentials als innovatives Lern- und Qualifikationsformat
- Spannungsfeld fundierte Berufsbildung und Wunsch nach Flexibilität
- Anwendungsbeispiel
- Fazit

Ausgangslage im Handwerk



- Digitalisierung/KI und Nachhaltigkeit als zentrale Transformationsthemen, die neue Kompetenzen erfordern
- Digitalisierung ist im Handwerk unterschiedlich weit fortgeschritten; Der Einsatz von KI und maschinellern Lernen liegt bei unter 3% (BIBB Qualifizierungspanel 2025).



„[...] also ich finde auch diese ganzen Parolen, 'wir müssen immer im Handwerk uns mehr digital aufstellen', ist ja schön und gut. Aber das Handwerk ist nicht für die Digitalisierung primär gedacht. Es ist nur dafür gedacht, dem Handwerk Hilfestellungen zu leisten, damit ein Betrieb bei den Routineabläufen unterstützt wird.“ (Baubetrieb B3)

Explorative, qualitative Interviews I



- **Elf Interviews** mit Betriebsleitungen und Personalverantwortlichen

Branchen	Baubetrieb (Maurer) Maler- und Lackierbetrieb, Tischlerei, Elektrotechnikbetrieb, SHK-Betrieb, Gebäudereinigungsbetrieb, Steinmetzbetrieb, Friseurbetriebe (n=2), Bäckerei
Betriebsgröße	4 Kleinstgewerbe (< 9 Beschäftigte) 4 kleine Unternehmen (9-49 Beschäftigte) 3 große Unternehmen (300-1000 Mitarbeitende)
Bundesländer	Baden-Württemberg, Hessen Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt

Explorative, qualitative Interviews II



- **Fünf** Experteninterviews mit Personen aus
 - (1) einer Weiterbildungsstätte des Handwerks,
 - (2) der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk,
 - (3) einer Handwerkskammer,
 - (4) dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk,
 - (5) dem Bundesinstitut für Berufsbildung.

- Strukturierte Literaturanalyse zu Digitalisierung/KI, Nachhaltigkeit und Personalentwicklung im Handwerk

- Befunde einer **explorativen**, qualitativen Studie

Die Ergebnisdarstellung eröffnet eine größtmögliche inhaltliche Bandbreite

- **Spezifisches Fachwissen**

z.B. Umgang mit digitalen Technologien & KI, Klimaschutz, Ressourceneffizienz, nachhaltige Beschaffung, etc.

- **Überfachliche Kompetenzen**

z.B. gewerkeübergreifendes, interdisziplinäres Denken, Kommunikations- und Beratungskompetenz, Anpassungsfähigkeit, Umweltbewusstsein und ethische Verantwortung.

Bedarfe werden unmittelbar in der betrieblichen Praxis festgestellt, insbesondere in KMU. Aus Betriebssicht sollten Weiterbildungsformate ebenso in den Alltag einpassbar sein.

Empirische Befunde: Gute Formate I

Kleine, schnell absolvierbare Formate...

- ... fördern, dass Weiterbildungsangebote angenommen werden,
- ... ermöglichen Einpassung in die Betriebsabläufe,
- ... schaffen Flexibilität, vor allem in digitalem Format,
- ... sind gute Formate für weniger aufnahmefähige Menschen,
- ... ermöglichen zielgerichtetes, selbstgesteuertes Lernen.

„Irgendwas durchspielen“

„je kleiner die Einheit ist, desto motivierter“

„weil sie eigentlich gar keinen Kopf dafür haben“

„das rauspicken, was einem liegt“

„also das muss auf jedem Smartphone einfach laufen“

„dass sie das einfach auf dem Sofa machen können“

Gleichzeit besteht der Wunsch nach:

- Hoher Qualität
- Berufsspezifischen Angeboten mit fachlicher Tiefe & Spezialisierung
- Wechsel zwischen Theorie und Praxis, digital & analog: didaktische Vielfalt
- Kontextualisierung des Erlernten und Einbettung in komplexe Systeme

*„Ich finde dieses Denken in Modulen, in Microcredentials, prinzipiell gut, solange eine gewisse eigene **Reflexionsbereitschaft** und -fähigkeit vorhanden ist. Weil ich sehe sonst auch das Problem, dass halt eben, es wird für die nächste Prüfung gepaukt, es werden die Infos irgendwie dann halt verarbeitet, aber es wird, nicht mehr in den **Kontext** gesetzt zu den anderen Sachen. Ja, weil es sind ja alles **komplexe Systeme**, also man kann ja, man kann es ja eigentlich nicht, oder man sollte es nicht losgelöst betrachten.“* (Vertreter Handwerkskammer, E3)

Zentrale Inhalte der EU-Ratsempfehlung

- Verbundene Zielstellungen und Funktionen mit MC
 - Zertifizierung von kleinen, maßgeschneiderten Lernerfahrungen
 - Individuelle Kompetenzlücken sollen geschlossen werden, ohne traditionelle Qualifikationen zu ersetzen.
 - Flexible Bildungsformate, die von unterschiedlichen Anbietern in verschiedenen Lernumgebungen (formale, nicht formale und informelle) konzipiert und ausgestellt werden können.

- Zweck und Absicht der Empfehlung
 - Organisatorisches Hilfsmittel, wie ein flexibler Einsatz von MC gewährleistet werden kann

Microcredentials als Lösungsansatz ?

- Herausforderung:

- Unklare Definition und fehlende Standardisierung
 - Wenig Anerkennung im Berufsbildungssystem

- Chance:

- Flexible Ausgestaltung von Microcredentials



- Keine starre, gesetzlich festgelegte Definition
- hohe Gestaltungsfreiheit in Inhalt, Umfang und Format
- Passgenaue Ausrichtung an konkreten Bedarfen des Handwerks möglich

Fundierte, vernetztes Wissen

- Die bestehenden Bildungsgänge sind ganzheitlich angelegt
- Modularisierung kann zu Fragmentierung führen
- Lernbausteine vermitteln Wissen, aber vermitteln sie auch Transferkompetenz?
- Flexibilität kann die Ganzheitlichkeit der beruflichen Bildung schwächen

Wunsch nach flexiblen Formaten

- Starre Systeme verhindern das Einbetten von dynamischen Inhalten
- Transformationsprozesse erfordern Veränderung in der beruflichen Bildungslandschaft
- Betriebe formulieren Bedarf an flexiblen Lernbausteinen
- Wunsch nach vielfältiger Ausgestaltung von Lernangeboten

Microcredentials...

- .. in doppelter Funktion: als eigenständiges Qualifikationsformat & Format mit der Möglichkeit der Einbettung in bestehende Bildungsgänge
- ... ermöglichen eine „kontrollierte Stapelbarkeit“ zu ganzheitlichen Bildungsgängen und unterliegen klaren Kompetenzprofilen
- ... denken Transfer mit
- ... setzen sich aus kohärenten Lernbausteinen zusammen
- ... beinhalten Reflexionsphasen, die eine Einbettung in größere Zusammenhänge unterstützen
- ... legen ihren Fokus auf Handlungsfähigkeit
- ... haben ein übergeordnetes Lernziel

Anwendungsbeispiel



Geprüfter Betriebswirt (HwO)

Die Aufstiegsfortbildung gliedert sich in drei bzw. vier (Projektarbeit) Prüfungsteile.

PT I: Unternehmensstrategie

PT II: Unternehmensführung

PT III: Personalmanagement

(PT IV: Innovationsmanagement)

Jeder Prüfungsteil beinhaltet verschiedene Handlungsbereiche.

35 Module - Geprüfte/r Betriebswirt/in (HwO)

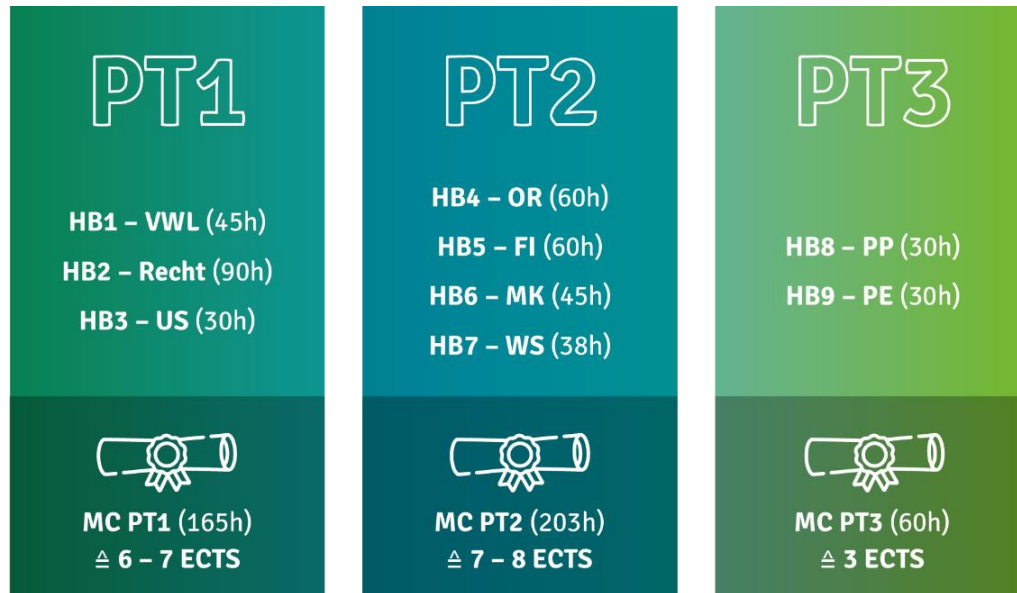
LK Lernen organisieren und Kommunikation gestalten	VWL1 Grundlagen der Volkswirtschaft	VWL2 Grundlagen der Wirtschaftspolitik	VWL3 Auswirkungen gesellschaftlicher Trends auf die Volkswirtschaft	OR1 Einführung in die Unternehmensführung und Betriebsorganisation	OR2 Auftragsorganisation	OR3 Projektmanagement und Zeitwirtschaft	OR4 Betriebsplanung und Arbeitsschutz
US1 Grundlagen, Planung & Entwicklung von Unternehmensstrategien	US2 Gestaltung von Dienstleistungen	RE1 Privatrecht I	RE2 Privatrecht II, Zwangsvollstreckung, Medienrecht	FI1 Einführung in das betriebliche Rechnungswesen und die JA-Analyse	FI2 Betriebsabrechnung und Kalkulation	FI3 Controlling im Handwerksbetrieb	FI4 Investition und Finanzplanung
RE3 Arbeitsrecht	RE4 Sozialversicherungsrecht	RE5 Steuerrecht - Grundlagen und Systematik	RE6 Rechtliche Gestaltung des Betriebes	MK1 Markt und Marketing	MK2 Marketingstrategien und -instrumente	MK3 Kundenbeziehungsmanagement und Online-Marketing	Check PT II: Unternehmensführungs
Prüfungsteil I Unternehmensstrategie	PP1 Unternehmenskultur und Personalmarketing	PP2 Personalplanung und Ausbildung	Check PT I: Unternehmensstrategie	WS1 Wertschöpfung im Auftragserfüllungsprozess	WS2 Beschaffung und Logistik	WS3 Betriebliches Qualitätsmanagement	Prüfungsteil II Unternehmensführung
Prüfungsteil III Personalmanagement	PE1 Mitarbeiterführung und Instrumente der Personalentwicklung	PE2 Leistungsgerechte, erfolgsorientierte Personalarbeit und Konfliktmanagement	Check PT III: Personalmanagement	IM1 Innovationsmanagement	IM2 Innovationsmanagement	Projektarbeit	Prüfungsteil IV Innovationsmanagement

itb - Institut für Betriebsführung im DHI e. V.



Geprüfter Betriebswirt (HwO) – mögliche Variante

- Schließen jeweils mit einer Prüfungsleistung ab
- Hier ließe sich eine Stapelbarkeit von MC zum Abschluss Gepr. Betriebswirt gut abbilden



Fundierte Lernen und fundierte Wissen sind kein Widerspruch - aber seitens der beteiligten Akteure müssen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen geschaffen werden, damit Microcredentials sinnvoll und erfolgreich in die Berufsbildungslandschaft des Handwerks integriert werden können.

Es braucht Struktur, Kontext und Praxisbezug, damit aus einzelnen Microcredentials oder aus der Kombination mehrerer MCs echte berufliche Handlungskompetenz entstehen kann.

Dr. Friederike Enßle-Reinhardt
Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb)
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg

 info@f-bb.de

 www.f-bb.de

Verena Berten
Institut für Betriebsführung im DHI
(itb)
Unterweingartenfeld 6
76135 Karlsruhe