

The background of the entire page is a photograph of the European Union flag, featuring twelve yellow stars arranged in a circle on a blue field. The flag is shown waving against a clear blue sky with some light clouds.

EUROPÄISCHE STRATEGIEN FÜR BERUFLICHE BILDUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG – DAS BEISPIEL MICRO-CREDENTIALS

VON HELENA SABBAGH

Obwohl die Entscheidungsbefugnisse für bildungspolitische Themen eindeutig bei den Mitgliedstaaten liegen und die EU in diesem Politikbereich nur koordinierend und unterstützend agieren darf, vermag es die EU dennoch politische Gestaltungskonzepte voranzutreiben. Dieser Beitrag will allein die sich in der Pandemie dynamisierten EU-Aktivitäten im Bereich der beruflichen Bildung beleuchten, wobei die Einzelinitiative der Micro-Credentials (MC) beispielhaft in den Fokus gesetzt wird.

Die übergeordneten bildungspolitischen Leitplanken der EU für die nächste Dekade werden geprägt durch die Herausforderungen der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft mit Blick auf eine verstärkte Digitalisierung und Green Economy. Dazu wurde eine Reihe wesentlicher Papiere und Dokumente vorgelegt. Zu diesen zählt u. a. die im Juli 2020 aktualisierte Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz zur Förderung von arbeitsplatzrelevanten Kompetenzen in Europa (Europäische Kommission 2020a).¹

Die Kompetenzagenda und ihre 12 Leitinitiativen

Die Agenda stellt einen Fünfjahresplan dar, der das Ziel hat, den Einzelnen und die gesamte Wirtschaft in Bezug auf einen verbesserten Kompetenzerwerb zu unterstützen. Der Schlüssel dafür soll eine moderne, attraktive und flexible Aus- und Weiterbildung sein, die Inklusion und Chancengleichheit gewährleistet. Die pandemische Lage wird dabei als Treiber technischer, ökonomischer und sozialer Entwicklungen gesehen, die eine weitere Digitalisierung großer Lebensbereiche verursacht. Um die Resilienz der EU in sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht zu stärken wird auf ein breites, verbessertes lebenslanges Lernen gesetzt, das den Herausforderungen der digitalen Transformation und des Umbaus zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft gerecht wird (Europäische Kommission 2020a, S. 2ff.).

Zu den in der Agenda genannten zwölf Maßnahmen zählt u.a. eine übergeordnete Ratsempfehlung zur beruflichen Bildung (Rat der Europäischen Union 2020), die im

November 2020 veröffentlicht wurde und durch die unter deutschem Ratsvorsitz verabschiedete „Osnabrücker Erklärung“ (2020) eine weitere Konkretisierung erhielt. Als gemeinsame Erklärung der für Berufsbildung zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister, der Europäischen Kommission (KOM) und der europäischen Sozialpartner benennt sie geplante Aktionen im Bereich der beruflichen Bildung auf nationaler sowie europäischer Ebene. Auch hier spielt das Konzept der Resilienz eine wichtige Rolle. Es wird vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie angesichts neuer wirtschaftlicher, technischer und gesellschaftlicher Entwicklungen als zeitnahe Anpassungsfähigkeit von Berufsbildungssystemen, -akteuren und -angeboten verstanden (Himstedt/Le Mouillour 2021, S. 51f.).

Relevanz der Qualitätssicherung – der modifizierte EQAVET-Rahmen

Die genannte übergeordnete Ratsempfehlung zur beruflichen Bildung dringt darauf, den europäischen Kooperationsprozess in Bezug auf die berufliche Bildung (Kopenhagen-Prozess) voranzutreiben. Dabei unterstreicht sie die Relevanz von Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung und den Stellenwert von EQAVET als Instrument. Das zeigt sich u.a. in der Integration des modifizierten EQAVET-Rahmens im Anhang II (Rat der Europäischen Union 2020, S. 12ff.). Dieser basiert auf dem Vorläufer-Rahmen von 2009, umfasst die berufliche Erst- und Weiterbildung nun aber in allen Lernumgebungen (schulisches und arbeitsbasiertes Lernen u. a.) und in sämtlichen Arten des Lernens (digitales Lernen, Präsenzlernen und

integriertes Lernen). Die gemeinsamen Deskriptoren und Indikatoren für die Qualitätssicherung, die sich auf die System- und Anbieterebene beziehen, wurden entsprechend überarbeitet und ergänzt.

ILA und MC als Weiterbildungs-Booster?

Aktuell werden verstärkt zwei Konzepte im Zusammenhang mit den dargelegten übergeordneten Bildungszielen diskutiert: Die Micro-Credentials (MC) sowie die Individual Learning Accounts (ILA), die ebenfalls als konkrete Maßnahmen in der neuen Kompetenzagenda angekündigt wurden. Für beide Ansätze legte die KOM im Dezember 2021 Vorschläge für entsprechende Ratsempfehlungen vor, die aktuell mit den Mitgliedsstaaten verhandelt werden (European Commission 2021b; 2021c).

Auch wenn die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) zentral kommuniziert wird (European Commission 2021b, S. 1), so

werden beide Konzepte gleichzeitig auch im Kontext der Ziele der europäischen Säule der sozialen Rechte verortet. Demnach sollen sie gemäß der dort genannten Prinzipien 1 und 4 einen Beitrag zur Chancengleichheit in Bezug auf Teilhabe leisten. Sie haben im Sinne der flexiblen Lernwege das Ziel, die Menschen dabei zu unterstützen, sich im Laufe des Lebens notwendige Kompetenzen anzueignen und anerkennen zu lassen. (European Commission 2021b, S. 3).²

Um für den Einzelnen den Zugang zu Qualifizierung zu erleichtern und damit auch Gruppen anzusprechen, die

bislang schwerer für Bildung und Weiterbildung zu erreichen waren, adressiert das Konzept der individuellen Lernkonten finanzielle und zeitliche Ressourcenfragen sowie das Ziel, das Bewusstsein für die Notwendigkeit von lebensbegleitendem Lernen und der damit verbundenen Chancen zu steigern. Darüber hinaus sollen individuelle Lernkonten den Vorschlägen der KOM entsprechend dabei helfen, Bildungsansprüche über verschiedene (berufliche) Stationen hinweg mitzuführen, auch wenn diese in unterschiedlichen europäischen Staaten verortet sind. Die Einlösung solcher Ansprüche soll insbesondere während Phasen von Arbeitslosigkeit, geringer beruflicher Aktivitäten und ökonomischer Krisen ermöglicht werden (European Commission 2021c).

Chancengleichheit und Teilhabe

Die Idee der MC setzt auf der Ebene der Bildungsangebote an. Wie der Begriff suggeriert, sollen über kleine Lern- und Zertifizierungseinheiten die Weiterbildungsbereitschaft und -beteiligung dynamisiert werden. Damit stellen beide Konzepte recht konkrete Instrumente für die Verwirklichung des übergeordneten Ziels der Erreichung des Europäischen Bildungsraumes (EEA) bis 2025 dar (Europäische Kommission 2020b). Inwieweit diese Initiativen von der Breite der Mitgliedstaaten mitgetragen werden und inwiefern eine Umsetzung in den jeweiligen nationalen Kontexten vorstellbar ist, ist Gegenstand aktueller thematischer Auseinandersetzungen. Auf den Vorschlag der MC wird im Folgenden genauer eingegangen, um anhand dieses Beispiels und vor dem

¹ Es gibt immer wieder Reaktionen von Mitgliedsstaaten, die auf deren Souveränität im Bereich Bildung hinweisen. Siehe z. B. die Stellungnahme des Bundesrates (993. Sitzung am 18. September 2020), Nr. 5, 15, 35. (Microsoft Word - TOP061a+b=0395-20+0399-20(B)=993.BR-18.09.20.docx (bundesrat.de), (Aufruf: 26.01.2022); Vgl. Bohlinger/Münk 2020.

² So heißt es in dem am 4. März 2021 verabschiedeten Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, dass MC als innovatives Instrument „can facilitate flexible learning pathways and support workers on their job or during professional transitions“ (European Commission 2021a, S. 24).

Hintergrund deutscher Rahmenbedingungen sowohl grundsätzliche Einschätzungen als auch Umsetzungsaspekte, insbesondere hinsichtlich von Fragen der Qualitätssicherung, zu beleuchten.

Das Konzept der MC

Im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung entstehen neue Formen des Lehrens und Lernens, wie digitale Lernangeboten im Netz, die orts- und ggf. auch zeitunabhängig flexibel genutzt werden können. Insbesondere im Zusammenhang mit Weiterbildungen im IT-Bereich verbreiten sich solche Lernformate, sie finden aber auch in anderen Bildungsbereichen zunehmend Verwendung.³

Die KOM griff diesen Trend auf, um ihn für die Ziele des EEA nutzbar zu machen. So sollen die beschriebenen digitalen Weiterentwicklungen unter der

Bezeichnung MC verstärkte Bedeutung für die Kompetenzentwicklung erhalten, weil darin ein probates Mittel gesehen wird, den Fachkräftebedarf abzusichern und den Herausforderungen der sogenannten grünen und digitalen Transformationen zu begegnen.

Die Idee der MC wurde während der Corona-Pandemie unter Zuhilfenahme der auf EU-Ebene bekannten bildungspolitischen Instrumente von der KOM entschlossen vorangetrieben. Dabei lautet das ambitionierte Ziel, alle notwendigen Schritte zu gehen, um eine Implementierung in 2025 zu ermöglichen (siehe Explanatory Memorandum im MC-Vorschlag): Nachdem im Juli 2020 „micro-credentials“ in der aktualisierten neuen Skills

Agenda als neue Initiative genannt worden war, kündigte die KOM in der im September des gleichen Jahres folgenden Mitteilung zur Erreichung des EEA den entsprechenden Vorschlag einer Ratsempfehlung an (Europäische Kommission 2020b). Dieser sollte im Vorfeld über verschiedene Maßnahmen inhaltlich und konzeptionell vorbereitet werden.⁴

So berief die KOM eine Ad-Hoc-Berater-Gruppe, die sich mit dem Thema MC zunächst beschränkt auf den Bereich der Hochschulbildung auseinandersetzte. Die im Ergebnisbericht enthaltenden Erkenntnisse, Überlegungen und Vorschläge (European Commission 2020) flossen den Angaben zufolge genauso in den Vorschlag für die Rats-

Micro-Credentials als „neuer Weg für den Einzelnen“

empfehlung zu MC ein wie die Ergebnisse weiterer bereits vorliegender Studien, breit angelegter Stakeholder-Anhörungen und der im ersten Halbjahr 2021 (April bis Juli) durchgeführten zwölfwöchigen öffentlichen Konsultation, die auch den Bereich der beruflichen Bildung einschloss.⁵ Ziel dieser Konsultation war es, Ideen für die Entwicklung einer gemeinsamen Definition für MC, europaweite Qualitätsstandards für die nötige Transparenz sowie konkrete Vorstellungen über die nächsten Schritte zu erheben. Darüber hinaus startete CEDEFOP ein Projekt zum gleichen Thema, dessen Zwischenergebnisse im November 2021 im Rahmen einer virtuellen Tagung vorgestellt wurden: Demnach werden MC als „neuer Weg für den Einzelnen“ beschrieben und promotet, eigene Kompetenzprofile aufzubauen, indem Lernergebnisse in flexibler Weise gesammelt und

kombiniert würden, entsprechend dem eigenen Tempo und den eigenen Prioritäten. Obwohl es derzeit keinen Konsens über den Begriff und die Definition gäbe, würden MC häufig als Nebenprodukt der Verbreitung von offenen Online-Massivkursen (MOOCs) gesehen. Demnach würden sie als eine (häufig digitale) Möglichkeit wahrgenommen, vor allem kürzeren Lernkursen und/oder -erfahrungen Sichtbarkeit und Wert zu verleihen.⁶

Vorläufige Erkenntnisse

Die Zwischenergebnisse des CEDEFOP-Projektes erhärten den Befund, dass es in den meisten Mitgliedstaaten bereits seit langem zertifizierte Kurzcourse oder Modulzertifikate gibt, die den Vorstellungen der Europäischen Kommission zu MC entsprechen könnten. Es wird in diesem Kontext darauf hingewiesen, dass der Terminus MC und vergleichbare Begriffsschöpfungen (Micro-Degrees o. ä.) nicht allgemein verwendet werden und anerkannt sind.⁷ Ein weiterer wichtiger, wenn auch vorläufiger Hinweis lautet, dass derartigen Kurzzertifikaten in der akademischen Hochschulbildung eine hohe Aufmerksamkeit zuteilwird und deren Verbreitung im Zusammenhang von relativ kostengünstigen und kurzzeitigen MOOCs gesehen wird. Die Mehrheit der Länder verfüge den Untersuchungen zufolge aber über Qualifikationssysteme, die teilweise eine einfache Integration von MC verhindern würden, was auf eine Expansion von MC außerhalb der formalen Qualifikationssysteme hindeuten könnte.⁸ Damit werden, abgesehen von der bis dato fehlenden gemeinsamen Definition von MC, weitere zentrale Fragestellungen aufgeworfen: In welchem Verhält-

nis sollen bzw. können MC zu bestehenden formalen Systemen des zertifizierten Kompetenzerwerbes auf nationaler Ebene stehen? Handelt es sich um Weiterentwicklungen oder Ergänzungen bekannter Formate oder sind MC vielmehr technologiebedingte Entwicklungen, die tatsächlich mit grundsätzlichen Änderungen einhergehen, wenn es darum geht, Wissen und Kompetenzen nachzuweisen und anzuerkennen (ebenda)?

Vorschlag für eine Definition

Mit dem Ratsempfehlungsvorschlag vom Dezember 2021 unterstreicht die KOM die Idee, dass MC die Rolle der Hochschul- und Berufsbildung beim lebenslangen Lernen stärken könnten, indem flexiblere und modularere Lernmöglichkeiten und integrativere Lernwege angeboten würden. Zudem beinhalteten sie das Potenzial, Weiterbildungs-Adressatenkreise zu erweitern und damit in der Vergangenheit schwerer erreichbare und von Armut bedrohte Gruppen, wie Langzeit-Arbeitslose, Geringverdienende und Niedrig-Qualifizierte, ansprechen zu können (European Commission 2021b, S. 4 und 9). Auf individueller Ebene wird die Erwartung verknüpft, MC könnten bedarfsgerecht, niedrigschwellig und flexibel von Weiterbildungsinteressierten genutzt werden, um die zeitnahe Schließung von Kompetenzlücken ermöglichen und nachweisen zu können. Somit soll das Instrument MC letztlich mit dafür sorgen, dass mehr Menschen für Qualifizierungen gewonnen werden und damit auch das Ziel erreicht wird, dass bis 2030 60 % der Erwachsenen mindestens eine Fortbildung im Jahr absolvieren werden.⁹

³ Laut einer im „Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie“ zitierten Anbieter-Befragung (Betriebliche Weiterbildung) erreichen „Microlearning und Wissensplattformen mit kleinen Lernangeboten, die bedarfsgerecht abgerufen werden können“ mit 92 % Platz eins der in Zukunft bedeutendsten digitalen Angebote Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Geschäftsstelle Nationale Weiterbildungsstrategie, Bundesministerium für Bildung und Forschung Referat 315 – Berufliche Weiterbildung (2021, S. 59f).

⁴ In der am 24.11.2020 verabschiedeten übergeordneten Ratsempfehlung zur beruflichen Bildung wird die Europäische Kommission dazu aufgerufen, „das Konzept und die Verwendung von Micro-Credentials, auch in der beruflichen Bildung, gemeinsam mit den Mitgliedstaaten und den einschlägigen Akteuren zu untersuchen...“ Council of the European Union (2020, S. 9).

⁵ Im Rahmen der öffentlichen Konsultation sind mehr als 500 Beiträge aus 43 Ländern und mehr als 90 Positionspapiere zusammengekommen European Commission (2021b, S. 9).

⁶ Siehe: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/microcredentials-are-they-here-stay#:~:text=Microcredentials%20are%20frequently%20portrayed%20and%20promoted%20as%20a,own%20pace%20and%20according%20to%20their%20own%20priorities> (Zugriff: 03.02.2022).

⁷ Ebenda, PowerPoint Presentation (europa.eu), Siehe 01. Session 1. Vgl. Microcredentials: are they here to stay? | CEDEFOP (europa.eu);

⁸ Ebenda, PowerPoint Presentation (europa.eu), siehe 01. Session 1, S.23 ff.

⁹ Die im November 2021 verabschiedete Agenda für Erwachsenenbildung (Council of the European Union 2021, S. 24) greift dieses Ziel auf, es wurde u.a. schon im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte vom 4.3.2021 European Commission (2021a, S. 11) genannt. In der Kompetenz-Agenda heißt es, dass bis 2025 120 Millionen Erwachsene in der EU jährlich an Bildungsmaßnahmen teilnehmen sollen, was 50 % der erwachsenen Bevölkerung entspräche Europäische Kommission (2020a, S. 23).

Zudem wurde mit dem Ratsempfehlungsentwurf eine konkrete Definition zu MC vorgelegt:

Micro-credential' means the record of the learning outcomes that a learner has acquired following a small volume of learning. These learning outcomes have been assessed against transparent and clearly defined standards. Courses leading to micro-credentials are designed to provide the learner with specific knowledge, skills and competences that respond to societal, personal, cultural or labour market needs. Micro-credentials are owned by the learner, can be shared and are portable. They may be standalone or combined into larger credentials. They are underpinned by quality assurance following agreed standards in the relevant sector or area of activity (European Commission 2021b, S. 14).

Diese terminologische Eingrenzung von MC berücksichtigt den während der Konsultationen geäußerten Wunsch von Mitgliedsstaaten, auf jede zeitliche Angabe in Bezug auf MC zu verzichten. So wird in dem Text von kleinen Lerneinheiten („small volume of learning“) gesprochen und nicht mehr von kurzen.¹⁰

Neuaufgabe von ECVET?

In dem KOM-Ratsempfehlungsvorschlag wird weiterhin erläutert, dass MC von unterschiedlichsten Akteuren (Bildungs- und Trainingsinstitutionen, Sozialpartner-Organisationen, staatliche und zivilgesellschaftliche Einrichtungen u. a.) entwickelt und ausgestellt werden könnten, um sowohl formales, nonformales und informelles Lernen zu belegen. Dabei wäre jede Form von „Lern-Settings“ denkbar (z. B.: online, blended, physisch, virtuell).

Es wird also ein Instrument gezeichnet, das aufgrund seiner Niedrigschwelligkeit und Agilität dynamische Weiterbildungsprozesse anzustoßen in der Lage ist. Dass in diesem Kontext Grundideen von ECVET aufgegriffen werden, zeigt die Nutzung der Begriffe „Portability“ (Übertragbarkeit) und „Stackability“ (wörtlich: Stapelbarkeit; Kombinierbarkeit). Ersteres beinhaltet den Anspruch, dass Inhaber eines Berechtigungsnachweises in der Lage sind, Mikro-Referenznachweise in einem System eigener Wahl zu speichern, sie an eine Partei eigener Wahl weiterzugeben (unabhängig davon, ob es sich um ein nationales oder transnationales System handelt) und dass alle am Austausch beteiligten Parteien in der Lage sind, den Inhalt des Ausweises zu verstehen und seine Authentizität zu überprüfen. Mit Stackability wird die Möglichkeit beschrieben, verschiedene Mikronachweise zu einem größeren Zertifikat zu kombinieren (European Commission 2021b, S. 2 und 15 u. a.). Auch wenn sich ECVET im Unterschied zu dem im Hochschulsektor genutzten Leistungspunktesystem (ECTS) und dem mit ihm verknüpften Gedanken der Akkumulation und Transferfähigkeit für die Berufliche Bildung nicht durchsetzen konnte, scheint der MC-Ansatz für einen neuen Anlauf in ähnlicher Richtung zu stehen.¹¹

Transparenz versus Flexibilität – offene Fragen

Die EU Initiative umreißt die mit dem Instrument MC verbundenen Hoffnungen und Erwartungen deutlich, aber im Hinblick auf deren Umsetzung auf nationaler Ebene bleiben viele Fragen offen. Die vorgeschlagene Definition von MC mag so breit gehalten sein, damit viele bereits

bestehende oder auch noch zu entwickelnde Formate darunter gefasst werden können. Mit Blick auf den EEA steht dieser Umstand aber im umgekehrten Verhältnis zum Anspruch der Transparenz und Vergleichbarkeit: Je unterschiedlicher die Formate aussehen können, desto schwieriger ist es einzuschätzen, was sich jeweils konkret hinter einem MC verbirgt.

Auch wenn die Konsultationen zu den MC ergeben haben, dass über die Notwendigkeit einer gemeinsamen Entwicklung eines europäischen Verständnisses von MC prinzipiell Einigkeit besteht, so sorgt u. a. das integrierte Ziel der Übertragbarkeit und Kombinierbarkeit von nachgewiesenem Kompetenzerwerb für Irritationen nicht zuletzt bei jenen Staaten mit dualem Ausbildungssystem (DIHK 2021, S. 3).¹² Vor dem Hintergrund des Scheiterns von ECVET stellt sich für sie die Frage, inwieweit hier Harmonisierungsbestrebungen auf Kosten bewährter nationaler Strukturen vorangetrieben werden, obwohl diese, wie im Falle dualisierter Ausbildungssysteme, zuvor und über Jahre insbesondere von der EU mit einer Fülle von Initiativen und Programmen protegiert wurden.

Die Idee, MC zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) und damit letztlich auch zu nationalen Qualifikationsrahmen zuzuordnen, wird ebenfalls kritisch als Versuch gewertet, staatlich anerkannte Abschlüsse mit einem zusätzlichen Qualifikationssystem in den Wettbewerb treten zu lassen, so dass deren Aussagekraft entwertet werden könnten (Bundesrepublik Deutschland, S. 3). Dieser Sorge wird im Textentwurf für eine Ratsempfehlung entgegengehalten, dass MC keine formalen

Qualifikationssysteme ersetzen sollen (European Commission 2021b, S. 1 und 3), was aber noch nicht beantwortet, in welchem Verhältnis diese dann zu nationalen Bildungsabschlusssystemen stehen sollen. Eine Frage, die beantwortet werden müsste, bevor die Aufforderung an die Mitgliedstaaten, MC in „nationale Kataloge für Bildung- und Ausbildungskurse“ aufzunehmen, mit dem Konzept der ILA zu verknüpfen und auch in Weiterbildungs-Beratungs-Services zu integrieren, realisierbar erscheint (ebenda S. 17, 18). Falls sich herausstellen sollte – so ein vorläufiges Teilergebnis des CEDEFOP-Projektes – dass die Art vieler nationaler Bildungssysteme eine einfache Integration von MC eher erschwert, dann scheint sich die Zukunft von MC eher außerhalb formaler Qualifikationssysteme abzuspielen.¹³

Wie steht es um die Qualitätssicherung?

Zentral wird die Klärung aller Fragen sein, die die Qualitätssicherung betreffen. Dabei ist hier zwischen verschiedene Ebenen zu unterscheiden (v. a. Produkt-, Provider-Ebene, nationalen System-Ebenen und EU-System-Ebene), an die sich u. a. folgende offene Punkte anknüpfen: Welchen europaweit anerkannten Standards soll das Bildungsformat MC entsprechen? Wer zertifiziert MC? Welche weiteren Zertifizierungs- und Akkreditierungsprozesse sollen der Entwicklung, Marktpräsenz, Durchführung von MC hinterlegt werden? Darüber hinaus stellen sich Fragen, wie: Was für fachliche und didaktische Qualifikationen müssen Lehrende mitbringen und welche Infrastrukturen haben Weiterbildungsträger zu unterhalten? Zudem braucht es Leitlinien für

¹⁰ Im Ratsempfehlungsvorschlag zu den ILA sind dagegen konkrete zeitliche Angaben zu finden. So heißt es dort, dass für jeden Einzelnen 30 Stunden pro Jahr ein angemessener Weiterbildungsanspruch sein könnte und 50 Stunden für besonders bedürftige Personen (European Commission (2021c, S. 20f.).

¹¹ Vergleiche die acht der „ECVET Users' Group Working Group“ entwickelten Prinzipien zu flexiblen Lernpfaden. Hier wird von der Möglichkeit für Individuen gesprochen, ihre „assessed groups of learning outcomes“ zu einer Qualifikation zu akkumulieren (Auzinger/Luomi-Messerer 2021, S. 16).

¹² In der DIHK-Stellungnahme heißt es etwa: „Es ist (...) nicht möglich, eine duale Ausbildung mit mehreren erworbenen Zusatzqualifikationen „zusammenzuaddieren“ und die Prüfung im geregelten System zu ersetzen. (...)“ In einem internen Papier der Bundesregierung wird darauf hingewiesen, dass der gescheiterte Versuch einer europaweiten Akkumulation von Lernergebnissen durch ECVET nicht hinreichend reflektiert wurde (Bundesrepublik Deutschland, S.1). Vergleiche auch das ETUC/ETUCE-Positionspapier, in dem die Vorbehalte wie folgt formuliert werden: „Workers' trade unions and education trade unions have several concerns about the emerging focus on micro-credentials as they would have a significant impact on the holistic approach to education“ (ETUC/ETUC 2020, S. 2).

¹³ PowerPoint Presentation (europa.eu), siehe 01. Session 1, S.24 (siehe Fußnote 6).

Anerkennungsverfahren hinsichtlich der Prüfung, Anerkennung und Übertragbarkeit von Lerneinheiten, die ggf. zu MC führen. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Entscheidung darüber, welche Input-, Prozess- und Output-Qualitätskriterien bezogen auf die genannten Ebenen dabei europäisch zu verhandeln sind und welche sinnhafterweise auf den jeweiligen in den Mitgliedstaaten etablierten Verfahren basieren sollten. Letztere haben ohnehin zum Teil bereits europäische Harmonisierungsentwicklungen durchlaufen, wie es im Falle der Qualitätssicherung in der Hochschulbildung der Fall ist. Hier basieren die Zertifizierungs- und Akkreditierungs-Prozesse auf den europäischen Standards und Guidelines (ESG) sowie dem europäischen Qualitätssicherungsregister EQAR, das die bevollmächtigten Qualitätssicherungs-Agenturen dokumentiert.

In Bezug auf die berufliche Bildung hatten sich die Mitgliedstaaten im Rahmen des EQAVET-Netzwerkes auf eher grundlegende Prinzipien der Qualitätssicherung geeinigt, wie dem Deming-Kreis, der mit weiterführenden Deskriptoren für die System- und Anbieterebene hinterlegt ist, sowie einem Set von quantitativ ausgerichteten Indikatoren. Diese Prinzipien und Grundlagen greifen zwar auch die Akkreditierungs- und Zertifizierungs-Systematiken von Qualitätsmanagementsystemen auf, sie sind aber offener gefasst als die genannten Instrumente für die hochschulische Bildung. Somit gelten auch qualitätssichernde Verfahren, wie sie für den betrieblichen Teil in dualisierten Ausbildungssystemen bekannt sind, im Rahmen von EQAVET als anschlussfähig. Letztere basieren eher auf der Anwendung von Mindeststandards in

Form von gesetzlichen Grundlagen, ordnungspolitischen Regularien etc. und stehen damit nicht in der Tradition von Qualitätsmanagementsystemen (BIBB 2017).¹⁴

Ein Blick nach Deutschland

Betrachtet man die Situation in Deutschland, so kommen viele Bildungsformate in Betracht, die unter die Bezeichnung MC gefasst werden können. Neben den „typischen“ vornehmlich digital vermittelten Zertifikatskursen, die v.a. von Hochschulen, Instituten und privaten Anbietern z. B. der IT- Branche auf den Markt gebracht werden, könnten viele weitere Kurse und Lehrgänge im Bereich der allgemeinen, hochschulischen sowie beruflichen (Weiter-) Bildung potenziell als MC eingeordnet werden.

Richtet man den Blick auf die berufliche Bildung, so ist neben den Fortbildungsgängen der Kammern, die genauso wie die auf Bundesebene verordneten Fortbildungen keine Teilnahme an formalen Bildungsprogrammen vorschreiben, etwa an die so genannten Zusatzqualifikationen zu denken.¹⁵ Sie bieten Auszubildenden die Möglichkeit, sich zu bestimmten Themen ergänzend zum Ausbildungsberuf vertiefte Kenntnisse anzueignen und diese über eine Prüfung bei den Kammern nachweisen zu lassen. Während sie sich prinzipiell auf spätere Fortbildungen anrechnen lassen, können sie aber nicht im Sinne der Stackability zu einem Abschluss kombiniert werden (Vgl. BIBB 2020). Dies verhält sich bei den Teilqualifikationen anders. Hier ist es erwünscht, dass Teilnehmende durch Akkumulation und einer Externenprüfung bei den Kammern einen formalen beruf-

lichen Abschluss erlangen. Allerdings handelt es sich hier um ein Format, das sich an un- oder geringqualifizierte Erwachsene über 25 Jahren richtet, die über die formalen Bildungsgänge bisher keinen qualifizierten beruflichen oder hochschulischen Abschluss erreichen konnten.¹⁶

Festzuhalten ist auch, dass die genannten Beispiele aus der beruflichen Bildung alle bewusst nah an den grundständigen Bildungsstrukturen angelehnt, wenn nicht sogar in diese integriert sind. Aspekte, die in Richtung Stackability und Akkumulation zeigen, werden dem Prinzip der Beruflichkeit und des Laufbahngedankens untergeordnet.¹⁷ Darüber hinaus spielen

die mit hoheitlichen Befugnissen ausgestatteten Kammern die für die berufliche Bildung bekannte zentrale Rolle, wenn es um die Kompetenzüberprüfung und den -nachweis geht. Das unterscheidet die vorgestellten Formate von den etwa im Hochschulsektor angewandten Zertifizierungsverfahren, die von einer durch eine Akkreditierungsstelle legitimierten Einrichtung durchzuführen ist.

Allein diese Auswahl an Beispielen aus der beruflichen Bildung zeigt die große konzeptionelle Varianz von Bildungsformaten, die bei einer entsprechend breit gefassten Definition als MC deklariert werden könnten. Hinzu kommt noch die Frage der Lehrgangsdauer, die im Falle der Zusatzqualifikationen z. B. von 40 bis zu über 1.000 Stunden reichen kann (<https://www.bibb.de/dienst/abp/de/34711.php>) und bei den geordneten Fortbil-

dungen und Kammerlösungen überhaupt nicht definiert ist, weil die Art der Qualifizierung nicht vorgeschrieben wird, sondern nur die Regelungen für die Prüfungen. Wenn es bei der nun vorliegenden Definition von MC bleiben soll, die keine zeitliche Festlegung vornimmt, sondern nur von „kleinen Lerninhalten“ („small volume of learning“) spricht, könnten all diese Angebote unter die Definition fallen.

Auf dieser Basis stellt sich die Frage, ob eine einheitliche Bezeichnung sowohl nationale als auch transnationale Transparenz nicht eher erschweren als erleichtern würde. Hinzu kommt das Abwägen, ob der zu erwartende bürokratische Aufwand einen potenziellen Benefit rechtfertigt, denn Hemmnisse durch allzu fordernde standardisierte Vorgaben möchte man ebenfalls vermeiden (Bundesrepublik Deutschland, S. 2).

Ausblick

Das deutsche Beispiel zeigt, dass die Grundidee von zertifizierbaren, kleinen Lerneinheiten durchaus bekannt ist und seit langem ihre Anwendung findet. Die Bezeichnung MC ist allerdings noch weithin unüblich. Außerdem steht die Erzielung von umfassenden Gesamtqualifikationen sowohl in der hochschulischen als auch in der beruflichen Bildung quer zu dem Konzept einer Politik der forcierten Modularisierung, weshalb dem Konzept der MC „systemveränderndes Potenzial“ zugeschrieben wird (Bundesrepublik Deutschland, S. 1).¹⁸

Große konzeptionelle Varianz von Bildungsformaten

¹⁴ Die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) gab im Auftrag des BMBF eine Broschüre heraus, die die zentralen Mechanismen der Qualitätssicherung für den betrieblichen Teil der Erstausbildung im dualen System in Deutschland darlegt. Die Broschüre liegt in Deutsch, Englisch, Spanisch und Russisch vor (https://www.deqa-vet.de/de/daqavet_91690.php).

¹⁵ Hippach-Schneider, Ute; Huismann, Adrienne 2021: Eine Aufstellung von beruflichen Bildungsformaten, die potenziell den MC zugerechnet werden können, findet sich in einem informellen Papier, das im Rahmen des aktuell laufenden CEDEFOP-Projektes von Seiten der BIBB angefertigt und eingereicht wurde.

¹⁶ Siehe: Berufsabschlussfähige Teilqualifikationen – Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de).

¹⁷ Im „Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ heißt es dagegen für den hochschulischen Bereich, dass durch „... (...) die Einführung von Micro-Degrees (...) Zugangshürden zu wissenschaftlicher Weiterbildung gesenkt und die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und Hochschulbildung sichergestellt werden, indem (...) mehrere kürzere bzw. kleinere sich ergänzende oder aufeinander aufbauende Module zu einem allgemein anerkannten, für spätere Weiterbildungen anrechenbaren Zertifikat akkumuliert werden können (...)“ (Deutscher Bundestag 19. Wahlperiode (2021, S. 317f)).

¹⁸ Vgl. die kritischen Stimmen in der hochschulischen Bildung, die durch die weitere Verbreitung von MC, Smaller Units und Short Cycles eine weitere Kommerzialisierung und Partikularisierung des Studiums befürchten: [index.php \(gew.de\)](https://www.gew.de/index.php) (Zugriff: 9.2.2022). In einer Empfehlung der HRK wird auch auf die „Gefahr der Zerfaserung des Wissenskanons“ hingewiesen, es wird den Hochschulen aber grundsätzlich eine „Ermöglichungskultur“ empfohlen, da „Micro-Degrees“ Mehrwerte in den Bereichen „Organisation des Lernens“, der „Durchlässigkeit“ und auch des „Marketings“ aufweisen (HRK Hochschulrektorenkonferenz 2020, Seite 4 und 11).

Andererseits können MC als bildungspolitische Aufwertung kleiner nachweisbarer Lernerfahrungen verstanden werden, die agile, passgenaue Qualifikations-Anpassungen mithilfe (teil-) digitalisierter Lernumgebungen ermöglichen. Das verstärkte Auftreten dieser Formate wäre kaum gegeben, wenn es nicht auch eine entsprechende Nachfrage nach solchen in Bezug auf zeitliche, finanzielle und sonstige Ressourcen niedrigschwelligen Bildungsangeboten gäbe.

Es wird spannend zu beobachten sein, welche Ergebnisse bei den Verhandlungen unter den Mitgliedstaaten in Bezug auf den Entwurf für eine Ratsempfehlung zu den MC (und auch den ILA) erzielt werden und wie ggf. die Umsetzung auf nationaler Ebene aussehen wird.

Für Staaten wie Deutschland könnte im Bereich der beruflichen Bildung eine sektorale Begrenzung von MC auf die Weiterbildung ein realistischer Weg der Implementierung sein. Damit bliebe zumindest das hiesige Grundverständnis von ganzheitlicher Erstausbildung unangestastet. Es bliebe allerdings zu klären, ob und inwieweit MC in berufliche und hochschulische Laufbahnkonzepte

zu integrieren sind oder ob die Lösung in der Etablierung eines MC-Bildungssektors liegen könnte, der die bestehenden Systeme flexibel ergänzen würde.¹⁹

Falls sich das Konzept der MC in einer derartigen Auslegung durchsetzen sollte und man sich somit gegen eine Art Co- oder Um-Etikettierung von bestehenden Nachweisen der beruflichen Bildung entscheidet, stellt sich die Frage, wer ggf. den Markt der MC erobern wird.

Ein Teil der klassischen Bildungsanbieter der beruflichen Bildung in Deutschland, wie ausbildende Betriebe, berufliche Schulen, Kammern etc. müssten ggf. erst Teil von noch neu zu erstellenden oder an europäischen Standards anzupassenden Akkreditierungs- und Zertifizierungsstrukturen werden. Dieses Problem hätten etwa Einrichtungen des Hochschulsektors in weit geringerem Maße, sofern die rund um die Etablierung von MC notwendige Qualitätssicherung an den dort bereits etablierten Prozessen und Standards auf Basis der ESG/des EQAR ausgerichtet würde. Dies bleibt abzuwarten, würde aber ggf. einen klaren Wettbewerbsvorteil für den hochschulischen Bereich darstellen.

Die Autorin



Helena Sabbagh

Helena Sabbagh, studierte an den Universitäten Münster, Damaskus und Southampton und schloss ihr Magister-Studium an der Universität Hamburg in Politologie, Islamwissenschaften und Neuere Geschichte ab, sie beschäftigt sich seit 2010 mit Fragen der beruflichen Bildung und leitet seit 2015 die deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) im BIBB, Bonn.

Literatur

Auzinger, Monika; Luomi-Messerer, Karin: The European Credit System for Vocational Education and Training. European Union, 2021

BIBB (Hrsg.): AusbildungPlus-Zusatzqualifikationen in Zahlen 2019. Sonderauswertung der Kammerangebote, Bonn 2020

BIBB (Hrsg.): Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland. Ein Überblick für Praktiker/-innen und Berufsbildungsfachleute, Bonn 2017

Bohlinger, Sandra; Münk, Dieter: ... und sie bewegt sich doch: Berufsbildung in Europa, supranationale Integrationspolitik und das Tintenfish-Prinzip. Berufsbildung in Europa, supranationale Integrationspolitik und das Tintenfish-Prinzip. Berufliche Bildung in Europa – 20 Jahre nach Lissabon und am Ende von ET 2020. In: bwp@ (2020) 39

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Geschäftsstelle Nationale Weiterbildungsstrategie, Bundesministerium für Bildung und Forschung Referat 315 – Berufliche Weiterbildung (Hrsg.): Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie. Juni 2021. Wissen teilen. Zukunft gestalten. zusammenwachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie 2021

Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Beitrag der Bundesrepublik Deutschland im Rahmen der öffentlichen Konsultation der Europäischen Kommission zur Initiative „Micro-Credentials – Erweiterung der Lernmöglichkeiten zur Förderung von lebenslangem Lernen und Beschäftigungsfähigkeit“. Internes Papier. Bonn/Berlin

Council of the European Union (Hrsg.): New European Agenda for Adult learning 2021 – 2030, Brüssel 2021

Council of the European Union (Hrsg.): Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. 2.12.2020, Brüssel 2020

Deutscher Bundestag 19. Wahlperiode (Hrsg.): Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Unterrichtung der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Drucksache 19/30950, 22.06.2021 2021. URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/309/1930950.pdf>

DIHK (Hrsg.): Stellungnahme, Berlin, 7.7.2021. Erste DIHK-Einschätzung zum geplanten Europäischen Empfehlungsvorschlag der EU-Kommission zu Microcredentials, Berlin 2021

ETUCE ETUC (Hrsg.): Joint ETUC-ETUCE Position on Micro-credentials in VET and tertiary education. Adopted by ETUCE Bureau on 23 June, 2020 Adopted at the ETUC Executive Committee on 2 July, 2020, Brüssel 2020

Europäische Kommission (Hrsg.): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz. Brüssel, den 1.7.2020, Brüssel 2020a

Europäische Kommission (Hrsg.): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Vollendung des europäischen Bildungsraums bis 2025. Brüssel, den 30.9.2020b

European Commission (Hrsg.): European Pillar of social Rights Action Plan, Luxemburg 2021a

European Commission (Hrsg.): Proposal for a Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. Brussels, 10.12.2021, Brüssel 2021b

European Commission (Hrsg.): Proposal for a Council Recommendation on individual learning accounts. Brussels, 10.12.2021, Brüssel 2021c

European Commission (Hrsg.): Executive Summary, A European Approach to Micro-Credentials. Output of the Micro-Credentials Higher Education Consultation Group 2020, Luxemburg 2020

Himstedt, Julia; Le Mouillour, Isabelle: Berufsbildung in globalen Krisenzeiten. Eine erste Bilanz der deutschen EU-Ratspräsidentschaft. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2021) 1, S. 51 – 52

HRK Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.): Micro-Degrees and Badges als Formate digitaler Zusatzqualifikation. Empfehlung der 29. Mitgliederversammlung der HRK am 24.11.2020 Videokonferenz 2020

Osnabrücker Erklärung 2020 zur beruflichen Bildung als Motor für den Wiederaufbau und den gerechten Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft. Angenommen am 30.11.2020, Corrigendum, Mai 2021, Brüssel 2020

Rat der Europäischen Union (Hrsg.): Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz. 24.12.2020, Brüssel 2020

¹⁹ Der DIHK sieht einen möglichen Mehrwert von MC im Bereich des nicht geregelten beruflichen Weiterbildungsmarktes (DIHK 2021, S. 3).