

## **BIBB-Kolloquium zur Berufsbildungsforschung**

**17.06.2025**

**14.15 Uhr**, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn,  
Raum 1.3.15/16 – Bonner Kirschblüte

*(Achtung: ggf. aktuelle Änderungen im Intranet/Internet beachten)*

**Benjamin Schimke & Martin Ehlert**  
*Universität Wuppertal*

*zum Thema:*

### ***Signalwert von Mikrozertifikaten für die Personalrekrutierung in Hochschulberufen: Evidenz aus einem diskreten Choice-Experiment in Deutschland***

Der technologische Wandel verändert die Arbeitsmärkte, beeinflusst berufliche Aufgabenstrukturen und wirkt sich auf Löhne, Beschäftigungssicherheit und Wiedereinstiegschancen aus (Acemoglu und Restrepo 2022; Dauth et al. 2021; Schmidpeter und Winter-Ebmer 2021). Um beschäftigungsfähig zu bleiben, müssen Arbeitnehmende ihre Qualifikationen kontinuierlich aktualisieren, häufig durch kurzformatige und passgenaue (Weiter-)Bildungsmaßnahmen, die sowohl in Präsenz als auch – spätestens seit der Pandemie – verstärkt Online durchgeführt werden. Die Zertifizierung dieser Lernangebote erfolgt zunehmend im Sinne von Mikrozertifikaten, die der Transparenz und breiten Anerkennung der gelernten Fertigkeiten dienen sollen (European Commission 2021). Der pandemiebedingte Zuwachs an Angeboten des Online-Lernens hat dabei auch in Deutschland zur stärkeren Verbreitung von MOOCs (Massive Open Online Courses) als eine zentrale Form von Mikro-Zertifikaten beigetragen. MOOCs sind zwischen formellem und informellem Lernangeboten zu positionieren, bieten themenspezifische, frei zugängliche Bildungsangebote und sind in der Basisversion häufig kostenlos (Goglio et al. 2023). Welchen Arbeitsmarktwert diese Mikroqualifikationen haben, ist jedoch unklar. Arbeitgebende möchten in erster Linie wissen, über welche Kompetenzen die Zertifikatstragenden verfügen (Varadarajan et al. 2023), um geeignete Bewerbende für Vakanzen zu finden. Die wenigen Studien zur Wirksamkeit von Mikroqualifikationen in der Personalrekrutierung stützen sich jedoch bislang auf Selbsteinschätzungen von Bewerbenden und Arbeitgebenden (Thi Ngoc Ha et al. 2024; Gauthier 2020) oder simulieren Personalrekrutierung ohne die Entscheidungen der Arbeitgebenden direkt zu erfassen (Rivas et al. 2020). Zudem gibt es für Deutschland bislang keinerlei empirische Arbeiten. Unsere Experimentalstudie schließt diese Forschungslücken mit quantitativen und generalisierbaren Erkenntnissen dazu, wie und über welche Mechanismen Mikro-Zertifikate Einstellungsentscheidungen beeinflussen.