HRK

MODUS

Mobilität und Durchlässigkeit stärken: Anerkennung und Anrechnung an Hochschulen

KURZFASSUNG

Abschlussbericht der begleitenden Evaluation

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Vorbemerkung

Der vorliegende Abschlussbericht wurde im Auftrag der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) erstellt. Die Aufgabenstellung wurde vom Projekt MODUS der HRK vorgegeben. Die HRK hat das Ergebnis der Studie nicht beeinflusst; der Auftragnehmer trägt allein die Verantwortung

Inhalt

1 Einleitung 1
2 Das Projekt HRK MODUS 2
3 Methode und Datengrundlage der Evaluation 4
4 Evaluationsergebnisse 6
4.1 Zielebene 6
4.2 Strukturebene 8
4.2.1 Rahmenbedingungen des Projektes 8
4.2.2 Rahmenbedingungen an den Hochschulen 9
4.3 Prozessebene 11
4.3.1 Umsetzung innerhalb des Projektes 11
4.3.2 Vernetzung und Erfahrungsaustausch 13
4.3.3 Prozesse in den Hochschulen 15
4.4 Ergebnisebene 16
4.4.1 Umsetzung und Ergebnisse der Maßnahmenbereiche 16
4.4.2 Zielgruppenerreichung und Zufriedenheit mit den Angeboten 19
4.4.3 Effekte bzw. Veränderungen an den Hochschulen 20
4.4.4 Transfer von Erkenntnissen 23
4.4.5 Weitere Effekte, zukünftige Herausforderungen und Perspektiven 24
5 Gesamtbewertung und Empfehlungen 26
6 Literatur und Quellenangaben 29

1 Einleitung

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hat das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) im Mai 2021 beauftragt, das Projekt „Mobilität und Durchlässigkeit stärken - Anerkennung und Anrechnung an Hochschulen" (MODUS) zu evaluieren und wissenschaftlich zu begleiten. Im Sinne der durch die HRK empfohlenen, systemorientierten Definitionen unterscheiden sich die Begriffe Anerkennung und Anrechnung folgendermaßen:

Anerkennung (abgekürzt: AN)

bezieht sich auf Studien- und Prüfungsleistungen sowie Qualifikationen, die an Hochschulen erbracht wurden.

Anrechnung (abgekürzt: AR)

bezieht sich auf Kompetenzen, die außerhalb von Hochschulen erworben wurden.

Mit dem vorliegenden Abschlussbericht sollen die Ergebnisse der seit 2021 durchgeführten Evaluationen und Befragungen zusammengetragen und miteinander in Relation gesetzt werden, um ein bilanzierendes Gesamtbild zu erhalten. Hierfür wird ein Qualitätsmodell verwendet, welches Ziele, Strukturen, Prozesse und Ergebnisse systematisch betrachtet und verknüpft.

Für die Evaluation wurden die folgenden Zielsetzungen festgehalten:

- Einen Überblick über gegenwärtige Standards der Anerkennungs- und Anrechnungspraxis an Hochschulen zu erhalten,
- aktuelle und künftige Bedarfe der Hochschulen in Bezug auf das Thema Anerkennung und Anrechnung zu ermitteln,
- Handlungsempfehlungen für die Beratung von Hochschulen zu entwickeln und
- das Projekt HRK MODUS formativ zu begleiten und ggf. Nachbesserungen anzustoßen.

Quelle: ZQ, Eröffnungsbericht Evaluation HRK MODUS (internes Dokument)

Der Bericht gliedert sich in einen ersten Überblick über das Projekt HRK MODUS (Kapitel 2), eine Vorstellung der Methodik und Datengrundlage der Evaluation (Kapitel 3), die Vorstellung und Zusammenfügung aller relevanten Evaluationsergebnisse (Kapitel 4) und ein abschließendes Resümee, an welches sich entsprechende Handlungsempfehlungen anschließen (Kapitel 5).

Bei der Verschriftlichung und Aufbereitung der Ergebnisse wurde die Adressierung verschiedener Zielgruppen (HRK, Hochschulen, Politik sowie interessierte externe Stakeholder) berücksichtigt.

2 Das Projekt HRK MODUS

Das Projekt HRK MODUS wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und folgte im August 2020 auf das HRK-Projekt nexus „Übergänge gestalten, Studienerfolg verbessern". Seitdem stellt es allen interessierten Hochschulakteur:innen themenspezifische Informations- und Beratungsangebote im Rahmen von drei zentralen Maßnahmenbereichen zu den Themen Anerkennung und Anrechnung an Hochschulen zur Verfügung. Hiermit wird das übergeordnete Ziel verfolgt, die Anerkennungs- und Anrechnungspraxis an den Hochschulen zu verbessern, um mehr Transparenz und Flexibilität sowie Mobilität und Durchlässigkeit zu ermöglichen:

Zielsetzungen und Maßnahmenbereiche im HRK MODUS-Projekt

- Die übergeordnete Zielsetzung von HRK MODUS lautet: „…die gegenwärtigen Praktiken an den Hochschulen in Bezug auf Anerkennungs- und Anrechnungsprozesse zu optimieren, zu standardisieren und an neuen technischen Möglichkeiten (Stichwort: Digitalisierung) zu orientieren, um nicht zuletzt auch die europäischen hochschulpolitischen Ziele in Bezug auf Durchlässigkeit und studentische Mobilität zu erreichen"
- Die drei Maßnahmenbereiche sind:

1) die Abstimmung und Verbreitung von gemeinsamen, qualitätsgesicherten Standards für Anerkennung und Anrechnung an Hochschulen
2) verstärkte Nutzung digitaler Prozesse und Infrastrukturen für bessere und einfachere Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren
3) Information und Beratung von Hochschulen zu allen Fragen von Anerkennung und Anrechnung

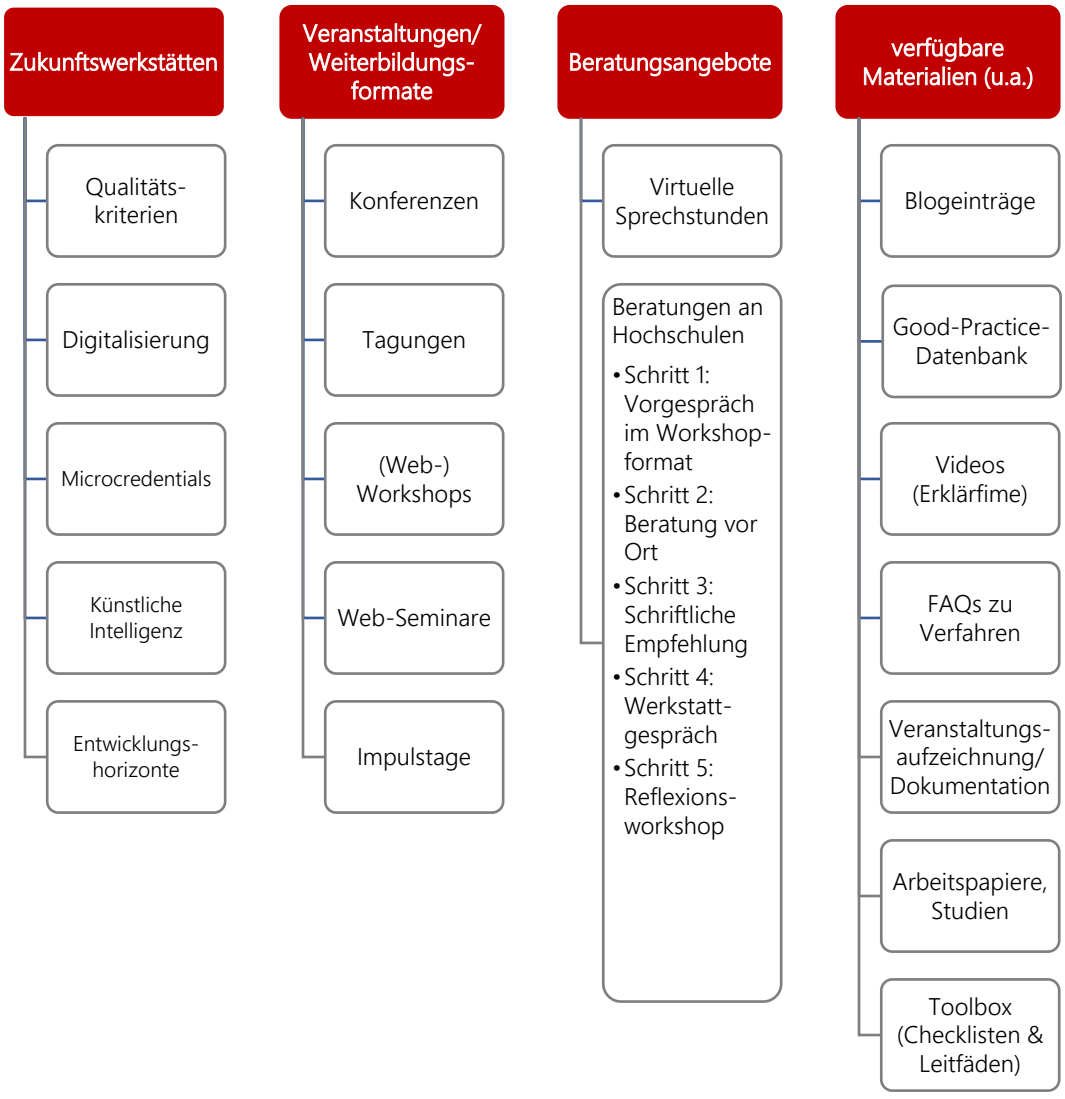
Quelle: HRK MODUS 2024

Weiterhin formuliert das HRK MODUS-Team auf der projekteigenen Website: „Das Projekt will zur zentralen Anlaufstelle für transparente, verbindliche und hochschulnahe Informationen werden, die zielgerichtete Unterstützung für Hochschulen anbietet. Gleichzeitig will es in enger Zusammenarbeit mit den Hochschulen eine wichtige Impulsgeber-Funktion bei der zunehmenden Digitalisierung von innerhochschulischen Anerkennungs- und Anrechnungsprozessen übernehmen." (HRK MODUS 2024). Hierzu wird ein zusätzlicher Fokus auf aktuelle hochschulische Trends und gesellschaftliche Entwicklungen gelegt und mit Themen wie dem Einbezug künstlicher Intelligenz sowie der Anerkennung und Anrechnung von Microcredentials verknüpft. Nicht zuletzt versteht sich HRK-MODUS als „Moderator des Veränderungsprozesses in der deutschen Hochschullandschaft" (Dörr et al. 2023, S. 81). Um hierbei die Hochschulen und hochschulnahe Akteur:innen eng

mit einzubeziehen, wurden unter anderem Expert:innenrunden zu verschiedenen Fokusthemen („Zukunftswerkstätten"), ein Expert:innen-/Berater:innen-Netzwerk und ein Beirat eingerichtet.

Außerdem bietet das Projekt zielgruppengerechte Angebote für Information und Beratung, Austausch und Vernetzung von Hochschulen (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Aktivitäten und Angebote in HRK MODUS (ZQ, 2025)

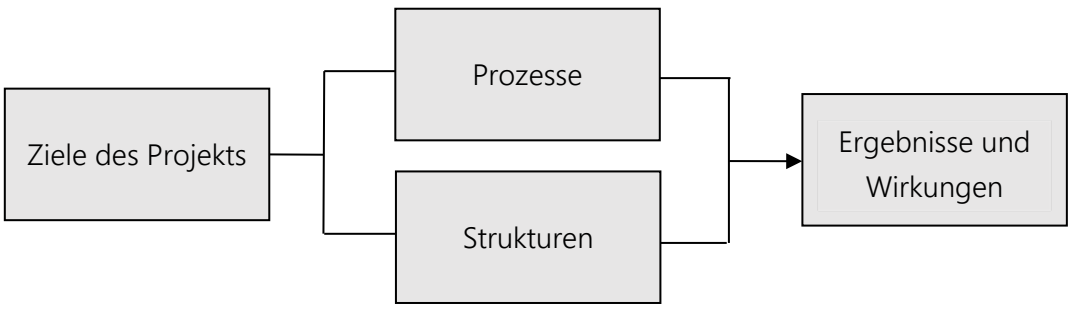


3 Methode und Datengrundlage der Evaluation

Die sowohl formativ als auch summativ angelegte Evaluation von HRK MODUS basiert auf einem qualitativen Ansatz, mit dem über leitfadengestützte Gespräche diverse Perspektiven aus den Hochschulen und dem hochschulnahen Umfeld zu den Themen Anerkennung und Anrechnung sowie entsprechende Einschätzungen zum Projekt HRK MODUS zusammengetragen wurden. Es kamen sowohl Fallstudien an diversen Hochschulen als auch Expert:innengespräche zum Einsatz. Im Verlauf der Evaluation wurden in Summe 93 Einzel- bzw. Gruppeninterviews mit insgesamt 154 Gesprächspartner:innen geführt. Ergänzt wurde der qualitative Ansatz um die standardisierten Ergebnisse aus zwei Hochschulbefragungsrunden 2021/22 und 2024, in denen Hochschulleitungen, -mitarbeitende und Studierende um ihre Einschätzungen bzgl. der Umsetzungspraktik an der eigenen Hochschule in Bezug auf Anerkennung und Anrechnung gebeten wurden. Für diese Befragungen wurde ebenfalls das ZQ beauftragt[1], sodass entsprechende Verknüpfungen der Ergebnisse uneingeschränkt möglich waren.

Weiterhin wurde für die umfassende Evaluation des Projekts HRK MODUS auf ein Qualitätsmodell zurückgegriffen, welches an die Arbeiten von Donabedian (1980) anschließt. Dieses unterscheidet zwischen den drei Qualitätsebenen der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität. Der Grundgedanke des Modells ist, dass gute Ergebnisse von positiven strukturellen Voraussetzungen und angemessenen Prozessen abhängig sind. Für den Evaluationskontext wurde das Modell um die Zielqualität erweitert (vgl. Abb. 2), da davon auszugehen ist, dass gute Strukturen und Prozesse nur dann zu guten Ergebnissen führen, wenn diese sinnvoll mit den zugrunde gelegten Zielsetzungen korrespondieren.

Abbildung 2: Ebenen der Evaluation nach Donabedian (1980) und Schmidt (2009)



[1] Es handelte sich um zwei separate Ausschreibungen, für die jeweils das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz den Zuschlag erhalten hat.

Um zu eruieren, welche Ergebnisse und Wirkungen HRK MODUS in den Hochschulen erzielt hat bzw. (noch) erzielen kann, wurde weiterhin auf das Stufenmodell von Kirkpatrick (1959) zurückgegriffen. Dieses stammt ursprünglich aus dem Bereich der Weiterbildung zur Evaluation von Trainingsprogrammen, lässt sich aber auch auf Interventionen im Bildungsbereich, wie sie in HRK MODUS vorgenommen werden, übertragen. Auf Angebote und Maßnahmen an den Hochschulen erfolgt zunächst eine *Reaktion*: Im besten Falle sind die Hochschulen zufrieden mit den angebotenen Leistungen und schätzen sie als nützlich und bedarfsorientiert ein. Der nächste Schritt besteht darin, dass die Akteur:innen den bereitgestellten Input aufnehmen und sich ein individueller *Lernerfolg* einstellt. Daran schließt sich ein konkretes *Verhalten (bzw. eine Verhaltensänderung)* an. Das heißt, Akteur:innen in den Hochschulen beginnen, Prozesse und die alltägliche Praxis hinsichtlich Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren zu verändern. Die letzte Stufe beinhaltet das anvisierte *Ergebnis*: Hochschulen werden als Institutionen dahingehend erreicht, dass ein Einstellungswandel auf der organisationalen Ebene eingeleitet wird. Alle beteiligten Akteur:innen werden für das Thema sensibilisiert und die Anerkennungs- und Anrechnungspraxis verbessert sich auf der Ebene der gesamten Hochschule.

Dieses akteursbezogene Modell ergänzend wurde im Rahmen der Evaluation ein weiteres, stärker organisationsbezogenes Wirkungsmodell (in Anlehnung an Hense 2021) genutzt. Bei diesem liegt der Fokus ebenfalls auf dem Grad bzw. der Reichweite der Veränderung. Die erste Stufe „Aktivitäten bzw. Input" lässt bezogen auf HRK MODUS die jeweilige Umsetzung der Maßnahmen an den Hochschulen festhalten. Die zweite Stufe „Output" bezieht sich auf die durch die Beratung hinzugewonnenen Erkenntnisse an den Hochschulen in Bezug auf Anerkennungs- und Anrechnungsprozesse. Auf der dritten Stufe „Outcome" wird ermittelt, inwieweit die Akteur:innen durch die angebotenen Informations- bzw. Beratungsleistungen in die Lage versetzt werden, ihre Praxis der Informationsweitergabe, Beratung sowie der Bearbeitung von Anträgen entsprechend anzupassen. Stellt sich auf der vierten Stufe ein „Impact" ein, verändern sich die Einstellungen zu den Themen Anerkennung und Anrechnung im Sinne einer erhöhten Sensibilität und einer zugewandten Perspektive gegenüber damit verbundenen Fragen auf der Gesamthochschulebene bzw. in der Hochschullandschaft allgemein.

4 Evaluationsergebnisse

4.1 Zielebene

Zielsetzungen und Angebote: bedarfsgerecht, dringlich und passgenau zugeschnitten.

Insgesamt kann sämtlichen Gesprächen und Rückmeldungen entnommen werden, dass die Zielsetzungen und Angebote von HRK MODUS als bedarfsgerecht und dringlich angesehen werden und somit passgenau auf die hochschulspezifische Situation zugeschnitten wurden. Darüber hinaus – und auch dies wurde in den Gesprächen mit diversen hochschulischen und außerhochschulischen Akteur:innen deutlich – wird das Projekt mit seinem breiten Unterstützungs- und Informationsangebot der Hochschullandschaft in ihrer Vielfältigkeit und Heterogenität gerecht.

Zu Projektbeginn wurde insbesondere die anvisierte Standardisierung und Vereinheitlichung von Kriterien, Abläufen und Regularien, d.h. die Fokussierung auf verwaltungsbezogene Aspekte, als ein relevanter und wichtiger Baustein angesehen, um einen ersten Zugang zu den Hochschulen zu finden, die Hochschulen entsprechend für eine Optimierung dieser grundlegenden Prozesse zu sensibilisieren und ihnen Handlungssicherheit und Legitimation zu bieten. In der ersten Interviewrunde 2022 betonten einzelne Gesprächspartner:innen aber auch, dass neben der verwaltungsbezogenen Perspektive die kulturelle, verhaltensbezogene Perspektive in den Zielsetzungen noch stärker in den Blick genommen werden könnte. So sei es für die Erreichung der übergreifenden Ziele auch relevant, über eine rhetorische und einstellungsbezogene Sensibilisierung zunächst einmal die Führungsebenen an den Hochschulen zu erreichen, die wiederum mit ihrem Verhalten und ihren Einstellungen das Selbstbild ihrer Hochschulen im Hinblick auf die Bereiche Anerkennung und Anrechnung entsprechend erweitern könnten. Im Projektverlauf versuchte das Projektteam hierfür Hochschulleitungen gezielt anzusprechen[2].

Im Rahmen der Hochschulbefragungen wurden die Hochschulleitungen gefragt, inwiefern sie die Förderung von studentischer Mobilität (AN) bzw. Durchlässigkeit (AR) als profilbildende Elemente ihrer Hochschule betrachten. Die Ergebnisse zeigen, dass knapp jede:r zweite Vertreter:in von Hochschulleitungen in der Förderung studentischer Mobilität in (sehr) hohem Maße ein profilbildendes Element sieht[3], die Förderung der Durchlässigkeit hingegen sehen nur 39% in sehr hohem

[2] Ein Beispiel hierfür ist die im Jahr 2023 stattgefundene Tagung „Digitalisierung von Hochschulverwaltungen. Eine Tagung für Hochschulleitungen mit Fokus auf Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren".
[3] Ergebnisse: 49% „in (sehr) hohem Maße", 43% „teils/teils", 8% „kaum/gar nicht"; n=124.

Maße als profilbildendes Element ihrer Hochschule an[4]. Dass die Anerkennung mit dem Ziel der Förderung studentischer Mobilität für die meisten Hochschulakteur:innen ein greifbareres Thema ist als die Anrechnung, zeigt sich über alle Erhebungen hinweg. Dies zeigt aber auch, wie wichtig es war und ist, auch die Anrechnung über HRK MODUS gezielt zu fokussieren und Hochschulen mit Informationen auszustatten, da auch dieses Thema die Hochschullandschaft u.a. aufgrund von Fachkräftemangel (vgl. Burstedde & Kolev-Schaefer 2024), abnehmenden Studierendenzahlen (vgl. CHE 2023) und der Entwicklung hin zu flexibleren Lernwegen (vgl. Martin & Furiv 2022) zunehmend beschäftigen wird.

Weiterhin wurde in den Gesprächen über spezifischere Bedarfe, beispielsweise bezüglich der Nutzung Künstlicher Intelligenz (KI) und der Anerkennung/Anrechnung von Microcredentials diskutiert. Mit Blick auf aktuelle Entwicklungen, die auch den Projektverlauf von HRK MODUS stärker beeinflussen als zu Projektbeginn absehbar war, sehen mehrere Interviewteilnehmer:innen das Schwerpunktthema KI sogar an erster Stelle. Zwar habe HRK MODUS das Thema von Beginn an mitgedacht, doch nehme es jetzt einen größeren Raum – mit weiterhin offenen Fragen – ein und biete Chancen für die Ausgestaltung von Anerkennungs- und Anrechnungsprozessen, die man sich zu Projektbeginn noch nicht hätte vorstellen können. Ähnlich wird dies auch beim Thema „Microcredentials" gesehen. Auch hier war mit Projektbeginn noch nicht prognostizierbar, welchen Stellenwert die Entwicklungen hin zu flexibleren und weniger umfangreicheren Lehr-/Lernformaten im Rahmen von Anerkennung/Anrechnung einnehmen werden und welche Fragen damit einhergehen würden. Da es aber von Beginn an mit auf die Agenda genommen wurde, konnte es – wie auch das Thema KI – im Projektverlauf bedarfsbedingt entsprechend mitberücksichtigt werden. Diese Flexibilität, die man sich hier auch durch in Bezug auf die Projektplanung themenoffene Formate wie Webseminare und Tagungen von Beginn an geschaffen hat, unterscheide HRK MODUS laut eine/r Hochschulexpert:in auch vom Vorgängerprojekt nexus „Übergänge gestalten, Studienerfolg verbessern", welches seinem/ihren Eindruck zufolge einen starreren Projektplan gehabt habe.

Projektkonzeption ermöglichte Berücksichtigung aktueller Entwicklungen und beinhaltete neue Themen wie KI & Microcredentials.

[4] Ergebnisse: 39% „in (sehr) hohem Maße", 44% „teils/teils", 17% „kaum/gar nicht"; n=121.

4.2 Strukturebene

4.2.1 Rahmenbedingungen des Projektes

Gefragt nach den **Strukturen und Ressourcen** von HRK MODUS zu Projektbeginn wurde in den Gesprächen mit dem Projektteam 2022 mehrheitlich auf das Vorgängerprojekt nexus „Übergänge gestalten, Studienerfolg verbessern" verwiesen, welches inhaltlich, strukturell und personell bereits die Weichen für HRK MODUS stellen konnte und einen flüssigen und effizienten Projektstart gewährleistet hat. Aus projektinterner Perspektive wurden die finanziellen und personellen Ressourcen als angemessen bewertet. Gleichwohl musste das HRK MODUS-Team Einschränkungen durch nicht vorhersehbare Entwicklungen in Kauf nehmen. Zum einen wurde insbesondere zu Beginn des Projektes durch die pandemiebedingte Fokussierung auf digitale Veranstaltungsformate punktuell mehr Personal notwendig als ursprünglich geplant. Zum anderen konnte die hohe Nachfrage nach Impulstagen nicht vollumfänglich aufgefangen werden. Weiterhin musste sich das Team mit den deutlich gestiegenen Kosten für die Ausrichtung von Präsenzveranstaltungen/Tagungen arrangieren.

Projektressourcen zwar angemessen geplant, doch Einschränkungen durch unvorhersehbare Entwicklungen.

Insgesamt bietet der besondere Zuschnitt der Maßnahmen in HRK MODUS diverse Möglichkeiten der flexiblen und an den Bedarfen ausgerichteten inhaltlichen Ausgestaltung der Angebote. Laut dem Projektteam war eine ausreichende Flexibilität und Möglichkeit für Nachsteuerung – innerhalb des finanziellen Spielraums – durch das BMBF gegeben – was sich beispielsweise mit der nachträglichen Umsetzung der Impulstage gezeigt hat (dieser Aspekt wird im Kapitel 4.3 Prozessebene noch einmal genauer erläutert). Aus projektinterner Sicht wird mit Blick auf die internen Projektstrukturen zudem betont, dass es dem Projekt sehr zuträglich gewesen sei, dass sich die Referent:innen in allen HRK MODUS-relevanten Bereichen auskennen und die Expertise somit gestreut wurde. Dies wird als gelungener Ansatz der Projektstruktur bzw. -organisation gesehen. Ein weiterer struktureller Vorteil für HRK MODUS sei zudem die Stellung der HRK in der Hochschullandschaft gewesen. Insbesondere mit Blick auf das Spannungsfeld zwischen Politik und Hochschulen sei es von immensem Vorteil, dass die HRK als Vertretung der Hochschulen fungiere und sie somit auch aus ihrer Position heraus über einen längeren Zeitraum hinweg gewisse Standards setzen könne, die im besten Falle über die Hochschulleitungen in die Hochschulen diffundieren. Von

Stellung der HRK in der Hochschullandschaft als hilfreiche Strukturbedingung.

den diversen projektexternen Gesprächspartner:innen konnten zwar keine Einschätzung bzgl. der Ressourcen getroffen werden, mehrheitlich wurde aber betont, dass sie das HRK MODUS-Projekt als ein sehr gut organisiertes und vorbildliches Projekt erlebt haben und erleben. Auch die Anpassung des Projektes an eine mit der Pandemie völlig neue Situation, die den Projektstart stark beeinflusste und welche während der Projektbeantragung noch nicht absehbar war, zeuge von hoher Professionalität.

4.2.2 Rahmenbedingungen an den Hochschulen

Für das Projekt HRK MODUS war es wichtig, auch die Rahmenbedingungen und spezifischen Strukturen und somit den Status quo an den Hochschulen in Bezug auf Anerkennungs- und Anrechnungsprozesse zu eruieren, um die Projektaktivitäten hiernach ausrichten zu können.

Der Hochschulbefragung der Mitarbeitenden ist zu entnehmen, dass sich Akteur:innen auf unterschiedlichen Positionen (z.B. Lehrende, Studiengangkoordinator:innen, Prüfungsausschussvorsitzende, Mitarbeiter:innen im Hochschulprüfungsamt, Studiengangleitungen) mit den Thematiken befassen und direkt oder indirekt in die Prozesse involviert sind. Laut den befragten Hochschulmitarbeitenden werden die Kriterien und Vorgaben im Rahmen beider Verfahren in der Regel dezentral festgelegt. Die jeweiligen Zuständigkeiten werden überwiegend als klar geregelt wahrgenommen. Etwas kontroverser waren die Einschätzungen der Hochschulmitarbeitenden hinsichtlich der Aussagen, dass die Prozesse insgesamt klar geregelt sind und die Kommunikation zwischen den in die Prozesse eingebunden Akteur:innen gut funktioniert. Auch wurden im Speziellen die Regelungen bzgl. der Notenumrechnung laut Einschätzung der Mitarbeitenden für den ECTS-Raum zwar als etwas mehr, für außerhalb des ECTS-Raums erworbene Leistungen hingegen in vielen Fällen als nicht eindeutig geregelt beschrieben. Kritischer zeigten sich die Mitarbeitenden in Bezug auf ihre Einschätzung, inwiefern die Verfahren für Studierende transparent sind und inwiefern klar definierte Entscheidungskriterien für die Prüfung des wesentlichen Unterschieds (im Falle der Anerkennung) bzw. für die Gleichwertigkeitsprüfung (im Falle der Anrechnung) vorhanden sind. Ebenfalls kritisch beurteilen die Befragten den wahrgenommenen Arbeitsaufwand. Hier wurde in den Gesprächen mit Lehrenden vielfach betont, dass die fachlichen Begutachtungen in aller Regel zusätzlich zu den Aufgaben in Lehre, Forschung und sonstiger Administration übernommen werden und mitunter sehr aufwendig sein können. In

Verbesserungspotential in Verfahren und Prozessen - Anrechnung kritischer als Anerkennung.

dieser Hinsicht ist es auch als kritisch zu sehen, dass laut Einschätzung der Hochschulmitarbeitenden im Rahmen der Hochschulbefragung keine eindeutige proaktive Unterstützung durch die Hochschulleitung hinsichtlich der Themen Anerkennung und Anrechnung wahrgenommen wird. Grundlegend unterscheiden sich die Ergebnisse der Verfahren zwar nicht, doch fallen sie für die Anrechnung kritischer aus als für die Anerkennung.

Der tiefergehende Blick in die Hochschulen im Rahmen der Fallstudien zeigte, dass die **Steuerungsstrukturen** zwischen den ausgewählten Hochschulen heterogen und vor allem abhängig von strukturellen Merkmalen wie der Hochschulgröße und der Anzahl an Fachbereichen/Fakultäten sind. Einzelne Hochschulen wirkten strukturiert und die Prozesse (zentral) aufeinander abgestimmt, in anderen, vor allem größeren Hochschulen wiederum waren die Prozesse eher dezentral organisiert und unterschieden sich zum Teil zwischen einzelnen Fachbereichen/Fakultäten erheblich. Zusätzlich wurden die Hochschulleitungen und Mitarbeitenden in der Hochschulbefragung nach ihren Einschätzungen zum **Veränderungsbedarf und zur -bereitschaft** an ihrer Hochschule gefragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mitarbeitenden den Bedarf für Veränderungen tendenziell höher einschätzen als die befragten Hochschulleitungen[5]. In beiden Zielgruppen wird der Veränderungsbedarf im Bereich Anrechnung etwas höher eingeschätzt als für die Anerkennung. Hinsichtlich der eingeschätzten Veränderungsbereitschaft an der eigenen Hochschule sind hingegen die Hochschulleitungen optimistischer[6]. Hier zeigt sich bei den Einschätzungen der Mitarbeitenden eine größere Diskrepanz zwischen dem eingeschätzten Bedarf und der vermuteten Bereitschaft für Veränderungen.

Bezüglich der **Digitalisierung** zeichnet sich auf der Strukturebene im Allgemeinen eine große Spannbreite ab. Im Rahmen der Fallstudien wurde sichtbar: Einige Hochschulen oder Fachbereiche/Fakultäten haben eigene Tools oder Datenbanken entwickelt und wickeln die Verfahren gänzlich digital ab, andere agieren ausschließlich per (Haus-)Post, mit Originalen oder beglaubigten Kopien. Mehrheitlich gehen die Hochschulen aber einen pragmatischen digitalen (Mittel-)Weg und

Status quo der Digitalisierung von AN-/AR-Prozessen an Hochschulen wird negativ eingeschätzt.

[5] Ergebnisse (Einschätzung Veränderungsbedarf): Anerkennung (Mitarbeitende vs. Hochschulleitungen) > 32 vs. 26% „(sehr) hoch", 52 vs. 50% „teils/teils", 15 vs. 24% „(sehr) gering" (n=747 vs. 121); Anrechnung (Mitarbeitende vs. Hochschulleitungen) > 40 vs. 29% „(sehr) hoch", 42 vs. 49% „teils/teils", 18 vs. 22% „(sehr) gering" (n=436 vs. 119).

[6] Ergebnisse (Einschätzung Veränderungsbereitschaft): Anerkennung (Mitarbeitende vs. Hochschulleitungen) > 22 vs. 36% „(sehr) hoch", 56 vs. 56% „teils/teils", 22 vs. 7% „(sehr) gering" (n=683 vs. 121); Anrechnung (Mitarbeitende vs. Hochschulleitungen) > 21 vs. 29% „(sehr) hoch", 57 vs. 55% „teils/teils", 22 vs. 16% „(sehr) gering" (n=404 vs. 119).

kommunizieren per E-Mail und ausfüllbaren PDF-Dokumenten. Die Ergebnisse der Hochschulbefragung zeigen, dass eine deutliche Mehrheit der befragten Hochschulmitarbeitenden den Status quo in Bezug auf die Digitalisierung von Anerkennungs- und Anrechnungsprozessen überwiegend negativ einschätzt. Auch die Hochschulbefragung der Studierenden zeigt in der Breite, dass die Verfügbarkeit von Informationen und explizit digitalen Informationen ausbaufähig ist. Eine überwiegende Mehrheit der Hochschulleitungen hält den Einsatz digitaler Verfahren im Rahmen von Anerkennungs- und Anrechnungsprozessen zwar für (sehr) relevant, ist bezüglich der Akzeptanz für zukünftige Investitionen in die Digitalisierung der Prozesse hingegen weniger optimistisch. Es wird als besonders wichtig wahrgenommen, die vorhandenen Schnittstellen an den Hochschulen zu nutzen und entsprechende Lösungen zu finden. Gleichzeitig können digitale Prozesse nicht losgelöst von vorhandenen Abläufen eingeführt werden. Vorhandene Abläufe, Regelwerke und Vorgaben müssen daher an neue digitalisierte Abläufe angepasst und Mitarbeiter:innen entsprechend geschult werden. In den Interviews war vielfach eine größere Skepsis bzgl. einer potenziellen Mehrarbeit durch die perspektivische Einführung von digitalen Workflows zu vernehmen.

4.3 Prozessebene

4.3.1 Umsetzung innerhalb des Projektes

Der Projektbeginn in HRK MODUS war beeinflusst durch die pandemische Situation. Laut den Gesprächen mit dem Projektteam habe die Situation dazu geführt, dass sich die projektinterne Kommunikation und Abstimmung nur noch bedingt in Präsenz umsetzen ließ und das Zusammenwachsen des Teams sowie die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen über digitale Wege stattfinden musste. Weiterhin war es notwendig, ursprünglich in Präsenz angedachte Veranstaltungen in digitaler Form zu planen. Bis dato war der Austausch zwischen der HRK und den Hochschulvertreter:innen insbesondere durch den auch informellen Austausch auf Konferenzen, Tagungen und anderen Veranstaltungen geprägt. Durch die Pandemie sei die Erreichbarkeit einzelner Akteur:innen an den Hochschulen erschwert worden und der unerwartete Ressourceneinsatz in Bezug auf organisatorische Aspekte intensiver gewesen als es unter nicht-pandemischen Umständen der Fall gewesen wäre. Umso mehr ist hervorzuheben, dass sich das Projekt gut entwickelt und mit großer Flexibilität an die Situation angepasst hat. Belegbar ist dies nicht zuletzt durch die in den ersten Projektjahren stattgefundenen Online-Veranstaltungen und Auftakttreffen (u.a. Vernetzungstreffen, Expert:innenworkshop und Berater:innentreffen 2020, Auftaktveranstaltung sowie die „International Conference on Recognition" 2021) und die dennoch 2021 stattgefundene

erste Zukunftswerkstatt „Qualitätskriterien", aus der planmäßig ein entsprechendes Arbeitspapier als Grundlage für den weiteren Projektverlauf hervorgehen konnte und welches in eine durch die Mitgliedshochschulen verabschiedete Entschließung mündete. Ein weiterer Beleg für ein umsichtiges und flexibles Nachsteuern im Projekt war weiterhin die Einführung der Impulstage im fortgeschrittenen Projektverlauf. Nachdem die Nachfrage an Beratungen anfänglich weniger hoch war als erwartet, reagierte das Projektteam mit der Einführung eines niedrigschwelligeren Angebots. Die Impulstage sollten fortan interessierte Hochschulen an einem Tag mit Grundlagenwissen zu den Themen Anerkennung und Anrechnung im Sinne einer Inhouse-Weiterbildung versorgen. Der Impulstag ist somit weniger kosten- und zeitintensiv und wurde von Beginn an so gut nachgefragt, so dass – aufgrund von begrenzten Projektressourcen – nicht alle Interessensbekundungen berücksichtigt werden konnten.

Initiierung der Impulstage als gelungene Nachsteuerung im Projekt.

Sehr positiv wurde im Rahmen vieler Gespräche hervorgehoben, dass innerhalb von HRK MODUS die Themen Anerkennung und Anrechnung positiv konnotiert seien mit dem Leitgedanken, Menschen ihren Lebens- und Bildungsweg zu erleichtern und dass dieser Gedanke entsprechend in die Hochschulen transportiert werde. Mit Blick auf die spezifischen Maßnahmenpakete sei aber die Gefahr gegeben – und diese Sorge wurde insbesondere in den anfänglichen Gesprächen geäußert –, dass das Projekt zu prozesslastig werde und die ganzheitliche Situation aus dem Blick gerate. So müsse das Projekt darauf achten, die Hochschulen im gesamten Projektverlauf entsprechend ihrem jeweiligen Kenntnisstand abzuholen und sich nicht in zu spezifischen und innovativen Zielsetzungen zu verlieren. Summativ kann an dieser Stelle durch die Evaluation festgehalten werden, dass sich das Projektteam durch sein vielseitiges Maßnahmenportfolio, die sehr themenspezifisch ausgerichteten Veranstaltungen, aber auch durch das individuell ausgerichtete Beratungs- und Weiterbildungsangebot (niedrigschwellig in Form der virtuellen Sprechstunde und punktuell sehr intensiv und zeitaufwendig durch die stattgefundenen Inhouse-Beratungen bzw. Weiterbildungen) mit hoher Sensibilität auf die Heterogenität in der Hochschullandschaft eingestellt hat.

HRK MODUS hat sich mit seinem Maßnahmenportfolio sensibel auf die Heterogenität der Hochschulen eingestellt.

Die Qualitätssicherung des Projektes wurde – neben der Zusammenarbeit mit dem ZQ als der durchführenden Einrichtung der begleitenden Evaluation und der Hochschulbefragungen –

zusätzlich sichergestellt durch die Einrichtung eines Beirats bestehend aus acht nationalen und internationalen Expert:innen von Hochschulen und außerhochschulischen Einrichtungen sowie durch den kontinuierlichen Einbezug weiterer hochschulischer und außerhochschulischer Fachexpert:innen, die ihre Expertise sowohl im Rahmen diverser Veranstaltungen als auch innerhalb der Zukunftswerkstätten und in Form zusätzlicher themenspezifischer Studien eingebracht haben.

4.3.2 Vernetzung und Erfahrungsaustausch

Eine wichtige Zielsetzung von HRK MODUS und wichtiger Bestandteil des Projektkonzepts war und ist, dass Hochschulen ihre Erfahrungen und Erkenntnisse in den Anwendungsfeldern Anerkennung und Anrechnung untereinander austauschen. Das Projektteam selbst sieht diesen Anstoß aus der Projektperspektive heraus als gelungen an und tatsächlich konnte das HRK MODUS-Team laut eigener Aussage mehr als 80% der Mitgliedshochschulen über die diversen Veranstaltungen während der Projektlaufzeit erreichen (Dörr et al. 2023, S. 94). Wie die Hochschulbefragung der Mitarbeiter:innen aus den Bereichen Anerkennung und Anrechnung zeigt, ist die Vernetzung der Hochschulmitarbeiter:innen untereinander allerdings – bezogen auf die gesamte Hochschullandschaft – eher gering[7], obwohl der Nutzen einer Vernetzung als überwiegend hoch eingeschätzt wird[8]. Von zahlreichen Akteur:innen wird der Mehrwert des Erfahrungsaustauschs vor allem im Austausch von Good-Practice-Beispielen gesehen.

Guter Erreichungsgrad bzgl. Mitgliedshochschulen; Vernetzung der Akteure in der Hochschullandschaft eher gering.

Auch der Austausch zwischen HRK MODUS und anderen themenbezogen benachbarten Projekten und Einrichtungen sei laut den Gesprächsteilnehmer:innen wichtig und entsprechende (inhaltliche) Synergien und Schnittstellen werden sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene genutzt. Nachfolgend sind diejenigen Kooperationspartner:innen aufgelistet, mit denen HRK MODUS laut eigener Aussage im Projektverlauf zusammengearbeitet hat.

[7] Ergebnisse: Anerkennung > 27% „in hochschulische Netzwerke zum Erfahrungsaustausch eingebunden“, 73% „nicht eingebunden“ (n=801); Anrechnung > 20% „in hochschulische Netzwerke zum Erfahrungsaustausch eingebunden“, 80% „nicht eingebunden“ (n=489).

[8] Ergebnisse: Anerkennung > 46% „(sehr) hoher Nutzen“, 41% „teils/teils“, 13% „wenig/gar kein Nutzen“ (n=730); Anrechnung > 42% „(sehr) hoher Nutzen“, 46% „teils/teils“, 12% „wenig/gar kein Nutzen“ (n=420).

Kooperationspartner:innen von HRK MODUS (national)
o Plattform für internationale Studierendenmobilität (PIM) o XHochschule o NDN (Netzwerk digitale Nachweise) o Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) o Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) o Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) o Stifterverband o Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) o Hochschulforum Digitalisierung (HFD) o Das Weiterbildungsportal der Hochschulen (hoch & weit (HRK)) o HRK ADVANCE – Governance und Prozesse der Internationalisierung optimieren (HRK) o Institut für Hochschulentwicklung (HIS) o Institut für Innovation und Technik (iit) o ZQ Mainz (Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung), JGU
Kooperationspartner:innen von HRK MODUS (international)
o nuffic - the Dutch organisation for internationalisation in education o European Recognition of Prior Learning (RPL) Network o European University Association: SPOTLIGHT Projekt o European Student Card Initiative (ESCI)

Quelle: Zusammenstellung durch HRK MODUS, 2025

In diversen Gesprächen wurde angedeutet, dass auf nationaler Ebene der Einbezug und die Kooperation mit Akteur:innen aus der beruflichen Bildung noch stärker forciert werden könnte, bspw. um der Thematik flexibler Lernwege noch mehr „Schubkraft" zu verleihen. Aus Sicht einzelner Hochschulexpert:innen – und dem stimmt die Evaluation zu – erscheint zudem ergänzend das Feld internationaler Kooperationen für ein Projekt wie HRK MODUS enorm wichtig, da vor allem das Thema Anerkennung eng mit der Internationalisierung der Hochschulen verknüpft ist. Gerade die EU-Initiative „Europäische Hochschulen" mit dem nationalen Begleitprogramm „Europäische Hochschulnetzwerke (EUN) – nationale Initiative" sieht eine stärkere Vernetzung und Kooperation europäischer Hochschulen vor und fördert entsprechende Zusammenschlüsse[9]. Aus diesem Grund könnte es vorteilhaft sein, noch stärker mit Vertreter:innen wichtiger Hochschulallianzen zu kooperieren, da gerade in diesem Rahmen perspektivisch Anerkennung und Anrechnung nochmal eine andere Relevanz erhalten und sich neue Fragen herausbilden.

[9] Mehr hierzu unter: https://www.bmbf.de/DE/Bildung/Studium/Hochschullehre/EuropaeischeHochschulen/europaeischehochschulen_node.html sowie https://www.daad.de/de/infos-services-fuer-hochschulen/weiterfuehrende-infos-zu-daad-foerderprogrammen/eun/ (letzter Aufruf: 21.01.2025).

4.3.3 Prozesse in den Hochschulen

Ein Blick in die Prozesse an den Hochschulen zeigt, dass **Veränderungsprozesse** wie zum Beispiel die Vereinheitlichung von Prozessschritten in aller Regel einfacher zu initiieren und zu implementieren sind, wenn zentrale Steuerungsstrukturen gegeben sind. In kleineren Hochschulen scheint die Einflussnahme durch die Hochschulleitungsebene diesbezüglich größer zu sein, sodass Informationen (z.B. auch im Rahmen von HRK MODUS) besser in die Einrichtung hinein gestreut werden können. An größeren Hochschulen mit dezentraleren Strukturen scheinen die Fachbereiche/Fakultäten eine größere Autonomie in Bezug auf die Ausgestaltung ihrer Anerkennungs- und Anrechnungsprozesse wahrzunehmen (vgl. Kapitel 4.2.2). Nichtdestotrotz sei es für ein Projekt wie HRK MODUS nach Einschätzung einiger Gesprächspartner:innen essentiell, in einem ersten Schritt die Hochschulleitungen zu sensibilisieren und ihnen die Erkenntnisse und das im Projekt durch Expert:innen erarbeitete Wissen zur Verfügung zu stellen. Nur über diesen Weg können Veränderungsprozesse zunächst top-down gesteuert an den Hochschulen initiiert werden.

Sensibilisierung von Hochschulleitungen als erster Schritt, um Veränderungsprozesse einzuleiten.

Ergänzend hierzu zeigen die Ergebnisse aus den Hochschulgesprächen derjenigen Hochschulen, die eine Beratung oder einen Impulstag durch HRK MODUS wahrgenommen hatten, dass auch eine bottom-up geführte Diskussion über die Vor- und Nachteile einzelner Veränderungen, sei es die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen, die Einführung neuer Anerkennungs- und Anrechnungsmöglichkeiten wie pauschale Anerkennungen/Anrechnungen oder die Anerkennung/Anrechnung von Microcredentials, eine Voraussetzung für einen gelingenden Transformationsprozess ist. Im Moment scheint es an den Hochschulen einige wenige engagierte „Vordenker:innen" zu geben, die sich mitunter an den Widerständen durch das Kollegium sprichwörtlich „die Zähne ausbeißen". Diese engagierten Akteur:innen mit überzeugenden und durch Expert:innen abgesicherte Argumentationen und Erkenntnissen auszustatten, ist ebenfalls eine wichtige, wenn auch herausfordernde Aufgabe des Projektes.

4.4 Ergebnisebene

4.4.1 Umsetzung und Ergebnisse der Maßnahmenbereiche

Ziel-Ergebnis-Abgleich: Maßnahmenbereich 1

Insgesamt konnte HRK MODUS seine **Meilensteine** in diesem Maßnahmenbereich vollumfänglich erreichen. So wurden über die erste Zukunftswerkstatt „Qualitätskriterien" gemeinsame Standards entwickelt und ein entsprechendes Ergebnispapier 2022 publiziert. Auf dessen Grundlage hat die Mitgliederversammlung der HRK im Mai 2022 die Entschließung „Anerkennung und Anrechnung an Hochschulen" verabschiedet. Weiterhin ist als ein gelungener Aspekt und **Output** festzuhalten, dass zusätzlich zur ersten Zukunftswerkstatt mit den Zukunftswerkstätten „Digitalisierung", „Microcredentials" und „Künstliche Intelligenz" weitere spezifische Standards und Empfehlungen für genau diese Themen von Expert:innenseite erarbeitet, und den Hochschulen zur Verfügung gestellt wurden.

Als **Outcome** kann für den ersten Maßnahmenbereich festgehalten werden, dass die Hochschulen bzw. die Hochschulleitungen das Arbeitspapier und die daraus abzuleitenden Mindeststandards bzw. Empfehlungen überwiegend kennen. Allerdings scheinen diese bislang nur punktuell einzelne Hochschulen auch bereits zu durchdringen und dort Anwendung zu finden. Allzu oft wurde in den Gesprächen und auch in der 2024 durchgeführten Hochschulbefragung der Wunsch nach Vereinheitlichung und klaren Vorgaben geäußert.

Empfehlungen haben guten Bekanntheitsgrad, jedoch bislang keine strukturellen Veränderungen in der Breite.

Somit lassen sich mit Blick auf den anvisierten **Impact** noch keine eindeutigen Aussagen treffen. Dies liegt nicht an den umgesetzten Maßnahmen, sondern an der „Trägheit" des Hochschulsystems, etwaige Veränderungsprozesse zu initiieren und umzusetzen. Nicht zuletzt die durchgeführten Inhouse-Beratungen im Rahmen von HRK-MODUS zeigen, dass es punktuell Hochschulleitungen gibt, die entsprechende Bedarfe erkennen und Änderungsprozesse an ihren Hochschulen in den Blick nehmen und priorisieren. Welche längerfristigen, nachhaltigen Effekte ein solches Engagement haben wird, bleibt zum jetzigen Zeitpunkt abzuwarten. Die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Mittel hierfür sowie die Schaffung rechtlicher Voraussetzungen bleibt weiterhin Aufgabe von Bund und Ländern, insofern sie zu einer besseren Anerkennungs- und Anrechnungskultur beitragen wollen.

Ziel-Ergebnis-Abgleich: Maßnahmenbereich 2

Über die bereits angesprochenen Maßnahmen wie Webseminare und Tagungen (vgl. Kapitel 2) und nicht zuletzt auch über eine von HRK MODUS in Auftrag gegebene Überblicksstudie (vgl. Gilch et al. 2022) sowie die Zukunftswerkstätten „Digitalisierung" und „Künstliche Intelligenz" konnten im Rahmen von HRK MODUS wichtige, der rasanten technischen Entwicklung angepasste und – dies wird auch betont – durch Expert:innen abgesicherte Informationen und Empfehlungen zur Verfügung gestellt werden. So habe HRK MODUS versucht, die aktuell gesellschaftlich sehr relevanten Themen Digitalisierung und KI „in ein Verhältnis zu setzen zu Anerkennung und Anrechnung, um perspektivisch aufzuzeigen, was noch möglich ist, getan werden kann oder muss" (Vertreter:in Projektteam, Gespräche 2024). Zusätzlich wurden bzw. werden im Rahmen der Good-Practice-Datenbank Beispiele für gelingende Ideen auch aus dem Bereich der Digitalisierung von Anerkennungs- und Anrechnungsprozessen gesammelt.

HRK MODUS stellt wichtige und zeitgemäße Informationen im Bereich Digitalisierung und KI bereit.

Auch hier sind die Erarbeitung und Bereitstellung von Informationen und Empfehlungen aber noch keine **Wirkungen** im eigentlichen Sinne. Die Vertreter:innen des Projektteams resümieren selbst, dass man bezüglich der Thematik „Digitalisierung von Anerkennungs- und Anrechnungsprozessen" gerne noch konkretere Ergebnisse erzielt hätte. Gleichzeitig hänge die Zielsetzung aber von weiteren externen Entwicklungen ab, u.a. in welcher Geschwindigkeit die Hochschulen geeignete Campus-Management-Systeme etablieren, um entsprechende Prozesse zu digitalisieren. Hier zeigten nicht zuletzt auch die Fallstudienergebnisse, dass die Hochschulen sehr unterschiedliche Ausgangslagen und Fortschritte aufweisen (vgl. Kapitel 4.2.2).

Ziel-Ergebnis-Abgleich: Maßnahmenbereich 3

Mit Blick auf die „Informationsverbreitung" konnte das Projektteam aus Sicht der Evaluation im Rahmen der Projektlaufzeit auf der **Inputebene** eine durch Fach- bzw. Hochschulexpert:innen abgesicherte Wissens- und Arbeitsgrundlage schaffen, die den verschiedenen Akteur:innen über die Website von HRK MODUS zur Verfügung steht und die die Themen Anerkennung und Anrechnung sehr umfassend beleuchtet. Hierbei werden über die verschiedenen Dokumente nicht nur die Grundlagen von Anerkennung und Anrechnung fokussiert, sondern auch themenspezifische, aktuelle

Erarbeitung einer durch Expert:innen abgesicherten Wissens- und Arbeitsgrundlage als zentraler Mehrwert.

Themen und Trends (Microcredentials, Digitalisierung/Künstliche Intelligenz) betrachtet. Auch auf den einzelnen Veranstaltungen wurden die teilnehmenden Hochschulakteur:innen entsprechend themenspezifisch informiert und zum Austausch angeregt. Im Projektverlauf wurde schließlich mit den Impulstagen[10] ein weiteres Angebot geschaffen, um die Hochschulen auf institutioneller Ebene (Inhouse) zu informieren und Hochschulmitarbeitende auf einen gemeinsamen Stand zu bringen.

In Bezug auf die konkrete Maßnahme der Beratungen[11] gab es im Projektteam selbst eine gewisse Ernüchterung, da das Angebot gerade zu Beginn des Projektes nicht in der erwarteten Menge nachgefragt wurde. Die Gründe hierfür mögen vielfältig sein, angefangen bei den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Hochschulen bis hin zu der Tatsache, dass das Projekt zunächst einmal anlaufen und sich sein „Standing" und das Vertrauen durch die Hochschulen erarbeiten musste. Zugleich bedeutet die Inanspruchnahme des Angebots einen nicht zu vernachlässigenden Ressourceneinsatz (v.a. zeitlich, zusätzlich finanziell) durch die Hochschulen.

Inwiefern die zahlreichen Publikationen und Informationsangebote in der Breite wahrgenommen und genutzt werden (Output/Outcome), lässt sich aus den Ergebnissen der Evaluation nicht eindeutig ableiten, jedoch sind aus Sicht des Projektteams die zunehmende Zitation sowie Verlinkungen auf hochschuleigenen Websites Belege für deren Nutzung und Verbreitung. Dass Hochschulmitarbeitende, wenn sie sich Informationen bei HRK MODUS – über Veranstaltungsformate oder aber über die Website – eingeholt haben, diese auch mehrheitlich in ihrem Arbeitsalltag nutzen, können die Ergebnisse der Hochschulbefragung 2024 belegen (mehr hierzu unter 4.4.3 „Effekte bzw. Veränderungen an den Hochschulen"). Auch in einzelnen Gesprächen konnten Beispiele für den individuellen „Lernerfolg" aufgezeigt werden (vgl. Kapitel 4.4.3). Inwiefern ein Outcome und Impact auf organisationaler bzw. Hochschulebene aufgezeigt werden kann und nachhaltig innerhochschulische Prozesse auf Grundlage der Informationen von HRK MODUS überarbeitet werden, kann hingegen derzeit nicht beantwortet werden. Da entsprechende Prozesse mehrere Jahre an Hochschulen benötigen, ist es für eine umfassendere Bestandsaufnahme noch zu früh.

[10] Die Nachfrage war laut dem Projektteam von Beginn an konstant hoch und das Angebot wurde letztlich 2023 und 2024 von insgesamt 21 Hochschulen in Anspruch genommen. Zehn weitere Impulstage stehen für das Jahr 2025 noch aus.

[11] Im Projektverlauf konnte an insgesamt drei Hochschulen die Beratung abgeschlossen werden, an vier weiteren Hochschulen werden die Beratungen bis zum Ende der Projektlaufzeit abgeschlossen sein.

4.4.2 Zielgruppenerreichung und Zufriedenheit mit den Angeboten

Aus den Gesprächen mit diversen Hochschulakteur:innen geht hervor, dass HRK MODUS sowohl den Hochschulleitungen als auch vielfach den Mitarbeitenden aus den Verwaltungsbereichen bekannt ist. Inwiefern Informationen und Unterstützungsangebote tatsächlich genutzt werden bzw. eine Zusammenarbeit mit dem Projekt stattfindet, variiert.

Laut dem Projektteam sei die Erreichung von Lehrenden eine Schwachstelle im Projekt. Dies könne aus Sicht des Projektteams auch daran liegen, dass HRK MODUS weniger als ein Projekt für Lehrende als vielmehr als ein Projekt für Fragen auf der strategischen und administrativen Ebene wahrgenommen werde. Zudem bearbeiten Lehrende an Hochschulen Anerkennungs- bzw. Anrechnungsaufgaben in aller Regel zusätzlich und neben zahlreichen anderen Aufgaben und sind daher aus Sicht des Projektteams ggf. weniger zugänglich für entsprechende Informationen. Allerdings – und dieser Punkt wurde auch im Rahmen der Interviews betont – sind Lehrende zumeist erste Ansprechpartner:innen der Studierenden, wenn es um Belange von Anerkennung und Anrechnung geht. Auch die Diskussion um Kompetenzorientierung sollte perspektivisch in erster Linie mit den Hochschullehrenden geführt werden. Engagierte Lehrende möchten sich laut eigener Aussage gerne auf kurze Checklisten und in aller Kürze zusammengefasste Informationen zu den Themen Anerkennung und Anrechnung stützen, um die Studierenden sachgemäß und richtig beraten zu können.

HRK MODUS konnte zahlreiche Akteur:innen auf der Verwaltungsebene erreichen. Lehrende in einem geringeren Maße.

Die **Zufriedenheit** unter denjenigen, die Angebote von HRK MODUS aktiv genutzt haben, ist in aller Regel hoch. Dies kann in der Breite auch die Hochschulbefragung bestätigen. Unter denjenigen, denen das Projekt bekannt ist, zeigt sich, dass die Befragten mehrheitlich zufrieden mit den Informationen sind[12]. Zusätzlich wird im Rahmen der Gespräche erläutert, man habe vor allem auf den Präsenzveranstaltungen Mitstreiter:innen kennengelernt, man sei in Kontakt mit Personen gekommen, die entsprechende (z.B. digitale) Lösungen anbieten und man habe generell wichtige Informationen mitgenommen.

[12] Ergebnisse: 60% „(voll und ganz) zufrieden“, 38% „teils/teils“, 2% „kaum/gar nicht zufrieden“, n=165.

4.4.3 Effekte bzw. Veränderungen an den Hochschulen

Da viele der Angebote in HRK MODUS passiver Natur sind und zeit- und ortsunabhängig genutzt werden können, lassen sich jedoch nur begrenzt Aussagen über Effekte und nachhaltige Veränderungen an den Hochschulen treffen. In einzelnen Fällen konnten sich die Befragten in den Fallstudieninterviews an konkrete Informationen erinnern, die sie über HRK MODUS bezogen haben, da sie diese auch in die eigene Arbeit implementiert haben. Andere hätten zwar wichtige Anregungen und Informationen erhalten, diese allerdings noch nicht in die eigenen Abläufe integriert. In anderen Fällen wurde explizit betont, Anregungen und Ideen seien maßgeblich durch HRK MODUS bzw. durch den projektintern moderierten Austausch im Rahmen von Veranstaltungen gekommen. In der Breite der Hochschullandschaft zeigen die Ergebnisse der Hochschulbefragung, dass unter denjenigen Mitarbeiter:innen, die das Projekt kennen und bereits Informationen bezogen haben, 41% die entsprechenden Informationen bereits in (sehr) hohem Maße in ihrer täglichen Arbeit anwenden konnten[13].

Informationen aus dem Projekt finden in der täglichen Arbeit an den Hochschulen Anwendung.

Während auf der individuellen Ebene gemäß dem Modell von Kirkpatrick durchaus **„Lernerfolge"** stattgefunden haben, ist es für nachhaltige Effekte umso entscheidender, wie die Hochschulen als Institutionen ihr **„Verhalten"** verändern. Auf der institutionellen Ebene können die Gespräche mit denjenigen Hochschulen, bei denen eine Beratung oder ein Impulstag stattgefunden hatte, einen Eindruck über bisherige Effekte bzw. Anstöße für Veränderungen liefern. Insgesamt ist der Grad an Veränderung im hohen Maße abhängig davon, wann die Beratung oder der Impulstag an den Hochschulen stattgefunden hat. Hochschulen schildern aber auch, dass es darauf ankommt, welche anderen „Baustellen" an der jeweiligen Hochschule gerade angegangen werden und welche Priorität die Themen Anerkennung und Anrechnung einnehmen.

Den Gesprächen mit den sechs Hochschulen (zwei hiervon mit einer Beratung, vier Hochschulen mit einem Impulstag) war zu entnehmen, dass in allen Fällen der Besuch durch HRK MODUS nachwirkte. Alle befragten Hochschulen können zudem Effekte im kurz- bzw. mittelfristigen Sinne im größeren oder kleineren Umfang aufweisen. Zunächst einmal versuchten die Hochschulen, die gewonnenen Informationen in das Kollegium hinein zu streuen. In einigen befragten Hochschulen

[13] Ergebnisse: 41% „in (sehr) hohem Maße", 43% „teils/teils", 17% „kaum/gar nicht", n=164.

wurde im Anschluss an die Veranstaltung eine Arbeitsgruppe mit relevanten Statusgruppen gebildet, um weiter aktiv zu arbeiten. Statusgruppen, die an der Veranstaltung noch nicht beteiligt waren, wurden informiert und „mit ins Boot geholt". Das Ziel, über Multiplikator:innen die Informationen in die Hochschulen zu streuen, konnte demzufolge mittels der Impulstage und Beratungen erreicht werden. Im nachhaltigen Sinne sind ebenfalls konkrete Änderungen eingetreten: Mehrere Hochschulen haben nach der Beratung/dem Impulstag Änderungen von Satzungen bzw. Ordnungen vorgenommen, um die Anerkennung und Anrechnung von Leistungen zu erleichtern. Beispielsweise hat eine Hochschule den Textbaustein zu Anerkennung und Anrechnung in den Studiengangordnungen sowie der neuen Rahmenordnung geschärft, da vorher die Unterscheidung in der Begrifflichkeit nicht klar war. Neben den Ordnungen wurden auch die Informationen auf den Websites der Hochschulen verbessert und somit die Zugänglichkeit von Informationen für die Studierenden optimiert. Da strukturelle Veränderungen aufgrund der notwendigen Zustimmung von Senaten/Gremien etc. viel Zeit und vorheriges Engagement benötigen, waren solche Veränderungen, die sich in veränderten Ordnungen, Arbeitsabläufen etc. niederschlagen, (noch) nicht in allen Fällen vorzuweisen.

Durch Beratungen & Impulstage wurden Informationen über Multiplikator:innen aktiv in die Hochschulen gestreut.

Einige Hochschulen berichteten, dass sie auf Widerstände an der eigenen Hochschule gestoßen seien, was die Zufriedenheit mit den Ergebnissen durch die Beratung bzw. den Impulstag durchaus gedämpft hätte. Die weiterhin insbesondere auf der professoralen Ebene vorherrschende Skepsis und Ablehnung gegenüber Anerkennung und Anrechnung sehen mehrere befragte Hochschulvertreter:innen als einen ausschlaggebenden Grund, dass die Zielsetzungen verbunden mit der Beratung oder dem Impulstag durch HRK MODUS noch nicht im gewünschten Umfang erreicht bzw. nachhaltige Veränderungen noch nicht eingeleitet werden konnten.

Anstoß zu einem Haltungs- und Einstellungswandel

Nicht nur mit der „aktiven" Arbeit durch das Projektteam im Sinne von Beratungen und Weiterbildungen an den Hochschulen können Veränderungen initiiert werden. Auch die „passive" Bereitstellung der zahlreichen Materialien, allen voran die Arbeitspapiere aus den Zukunftswerkstätten, geben relevanten Akteur:innen, insbesondere Hochschulleitungen, wichtige, auf Expert:innenwissen basierende Informationen an die Hand. In den Fallstudiengesprächen mit diversen Hochschulen wurde HRK MODUS an einer der großen Hochschulen beispielsweise als

„Anregungsgeber" für die eigene Arbeit gesehen. Innerhalb eines Interviews an einer kleineren Hochschule wird das HRK MODUS-Projekt sogar explizit als Chance gesehen, einen „Common Sense" in der gesamten Hochschullandschaft zu erreichen.

Dem voran müsste jedoch – wie eingangs in den skizzierten Wirkmodellen aufgezeigt – zunächst ein Haltungs- und Einstellungswandel auf mehreren Ebenen vorausgehen. Hochschulleitungen müssten zunächst von den institutionellen Vorteilen, die eine Optimierung und Digitalisierung von Anerkennungs- und Anrechnungsverfahren mit sich brächten, überzeugt sein. Hierzu ist es laut Aussagen von interviewten Hochschulexpert:innen, die eine solche Funktion selbst inne haben oder hatten, bei dieser Zielgruppe besonders wichtig, evidenzbasierte und durch hochschulische Expert:innen verifizierte Informationen und Erkenntnisse zur Verfügung zu stellen. Daran setzt HRK MODUS sehr geschickt vor allem mittels der eingerichteten Zukunftswerkstätten und den daraus hervorgegangenen Papieren an. Hochschulleitungen, die hierdurch überzeugt wurden und werden, stoßen bestenfalls top-down gesteuert einen Wandel in der eigenen Hochschule an.

Ebenfalls relevant ist in der Folge, in den Themenfeldern Anerkennung und Anrechnung eine möglichst bottom-up geführte Diskussion um Kompetenzorientierung insbesondere auf Ebene der Hochschullehrenden zu führen. Es brauche laut den interviewten Hochschulexpert:innen mehr Vertrauen insbesondere in die Lehrkompetenz anderer Personen und Institutionen. Gleichwohl sei auch erforderlich, kritische Stimmen, die einen Qualitätsverlust aufgrund mangelnder Vergleichbarkeit oder fehlender Wissenschaftlichkeit fürchteten, ernst zu nehmen sowie Bedenken und Unsicherheiten mit festgelegten und transparenten Standards zu reduzieren. So müssten in diesem Zusammenhang auch etwaige Fragen bzgl. konkreter Kompetenzanforderungen u.a. in Prüfungs- und Studienordnungen geklärt werden, sodass ein „Ausnutzen" des Systems nicht ermöglicht werde und Fairness allen Studierenden gegenüber gewährleistet bleibe.

Insgesamt kann durch die Evaluation keine abschließende Aussage im quantitativen Sinne getroffen werden, wie viele Hochschulen einen Wandel eingeleitet haben und welcher Grad hierbei erreicht wurde. Für solche Effekte ist es – wie bereits erwähnt – noch zu früh und sie wären auf die gesamte Hochschullandschaft bezogen kaum messbar. Die zahlreichen Gespräche mit verschiedensten Akteur:innen aus dem hochschulischen und außerhochschulischen Bereich deuten

Einstellungswandel in der Breite noch nicht messbar, jedoch haben AN/AR Eingang in Diskussionen gefunden.

aber darauf hin, dass die Themen Anerkennung und Anrechnung durch HRK MODUS stärker in hochschulische Diskussionen Eingang gefunden haben und finden, was nicht zuletzt auch auf einen zunehmenden Handlungsdruck u.a. aufgrund von Fachkräftemangel infolge des demographischen Wandels (vgl. Burstedde & Kolev-Schaefer 2024; Statistisches Bundesamt 2021), sinkenden Studierendenzahlen (vgl. CHE 2023), aber auch veränderten politischen und gesellschaftlichen Erwartungen bzgl. studentischer Mobilität[14] zurückzuführen ist. Insgesamt wissen die Hochschulakteur:innen in zunehmendem Maße, dass sie bei HRK MODUS relevante Informationen finden und Unterstützung erhalten können. Punktuell hat das Projekt an denjenigen Hochschulstandorten, die seitens HRK MODUS unterstützt wurden, sowohl den Impuls für einen Haltungs- und Einstellungswandel setzen, als auch erste strukturelle, nachhaltige Veränderungen bewirken können.

4.4.4 Transfer von Erkenntnissen

HRK MODUS konnte in den vergangenen Projektjahren eine sehr breite Palette an Erfahrungswissen, empirischen Erkenntnissen und konkreten Ausarbeitungen und Dokumenten aufbauen. Umso wichtiger ist es, rechtzeitig einen nachhaltigen Erkenntnis- und Wissenstransfer mitzudenken. In den Gesprächen mit dem Projektteam wurde diesbezüglich ein in der Zwischenzeit publiziertes Praxishandbuch[15] angesprochen, welches aus Sicht des Evaluationsteams eine geeignete Maßnahme darstellt, um die Erkenntnisse in gebündelter Form zahlreichen Hochschulakteur:innen zugänglich zu machen.

Als ein möglicher perspektivischer **Transfer**, der sich aus der Projektlogik heraus als sehr sinnvoll zeigt, wird von einzelnen Hochschulexpert:innen der Transfer der zahlreichen Erkenntnisse, Ideen und Lösungsansätze im Sinne von Musterprozessen auf andere Bereiche der hochschulischen Verwaltung gesehen. Allein hierfür seien schriftlich fixierte Ergebnisse in niedrigschwelliger und allgemein gehaltener Form eine wichtige und hilfreiche Grundlage.

Ein weiterer wichtiger Beitrag zur **Nachhaltigkeit** der Projektergebnisse könnte aus Sicht einzelner Hochschulexpert:innen der Transfer von Erkenntnissen und Ansätzen zwischen Hochschulen sein.

---

[14] Für den europäischen Hochschulraum hatten sich die Staaten das Ziel gesetzt, dass bis 2020 mindestens 20% aller Studierenden einen Studien- oder Praktikumsaufenthalt mit einer Mindestdauer von drei Monaten oder im Umfang von 15 ECTS im Ausland absolviert haben. Dies geht zurück auf die Bukarester Kommuniqué 2012, Europäischer Rat 2011 sowie Leuven Kommuniqué 2009 (vgl. Statistisches Bundesamt 2020, S. 5). Das deutsche Mobilitätsziel, welches von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern 2013 verabschiedet wurde, ging noch weiter und forderte eine Mobilitätsrate deutscher Hochschulabsolvent:innen von 50% (vgl. ebd.).

[15] Das Praxishandbuch ist verfügbar unter https://www.hrk-modus.de/media/redaktion/Downloads/Publikationen/MODUS/MODUS_Praxishandbuch.pdf (letzter Zugriff: 18.03.2025).

Ein solcher Transfer ist im Hochschulbereich u.a. aufgrund möglicher unterschiedlicher Rahmenbedingungen als äußerst komplex zu beschreiben (vgl. Schulze et al. 2022). Der Vorteil im Bereich Anerkennung und Anrechnung wäre, dass alle Hochschulen mit beiden Themen konfrontiert werden und entsprechende Prozesse administrativ umsetzen müssen, sodass Transferpotentiale nicht wie in (innovativen) Projekten beispielsweise zur Verbesserung von Studium und Lehre an Fächergrenzen oder unterschiedlichen Hochschulstrukturen scheitern. Dennoch haben einzelne Hochschulen unterschiedliche Voraussetzungen hinsichtlich vorhandener Strukturen (Größe der Hochschule, dezentrale oder zentrale Bearbeitungsstellen für Anerkennung/Anrechnung, Grad an Digitalisierung in der hochschulischen Verwaltung etc.). Konkrete Transferansätze, die über einen reinen Erfahrungsaustausch hinausgehen, sind der Evaluation bislang nicht bekannt. Hier könnte das Projekt – nach Ansicht der Hochschulexpert:innen – eine noch stärkere Vermittlerrolle einnehmen, um Hochschulen mit ähnlichen Ideen hier gezielt zusammenzubringen. Im Rahmen der Abschlusskonferenz von HRK MODUS wurde hierfür bereits ein Raum geschaffen, in dem sich Interessierte austauschen konnten, um die Themen Anerkennung und Anrechnung nach dem Projektende innerhalb eines Netzwerks fortzuführen.

HRK MODUS könnte Vermittlerrolle einnehmen, um Hochschulen gezielt zu vernetzen und Transfer zu initiieren.

4.4.5 Weitere Effekte, zukünftige Herausforderungen und Perspektiven

Nach Ansicht der verschiedenen Hochschulexpert:innen verzahnen sich einzelne Querschnitts- und Schwerpunktthemen zunehmend und Fragen, die sich in den Bereichen Anerkennung und Anrechnung stellen, sind auch auf andere hochschulische Bereiche übertragbar.

Auf den Bereich **Studium und Lehre** bezogen wird aus Sicht der Hochschulexpert:innen die Entwicklung hin zu „flexiblen Lernwegen" auch die Hochschulen zunehmend verändern und eng mit den Themen Anerkennung und Anrechnung verknüpft sein. So sieht beispielsweise der „Aktionsrahmen Bildung 2030" der Vereinten Nationen in der Kurzfassung der Deutschen UNESCO-Kommission unter anderem vor: „flexible Lernpfade sowohl in formalen als auch in non-formalen Umfeldern fördern; es Lernenden ermöglichen, Credits für erbrachte Leistungen zu sammeln und zu transferieren; früher Gelerntes anerkennen, validieren und akkreditieren sowie angemessene Brückenprogramme und Berufsberatung etablieren" (Deutsche UNESCO-Kommission 2017, S. 16). Mit der entsprechenden Bildungsagenda wird das Ziel verfolgt, bis zum Jahr 2030 eine inklusive,

Noch stärkere Verknüpfung von AN/AR mit Themen wie Lebenslanges & flexibles Lernen als Anschlussaufgabe.

chancengerechte und hochwertige Bildung für alle zu erreichen sowie Lebenslanges Lernen zu ermöglichen (vgl. ebd.). Um dieses Ziel zu erreichen, werden demzufolge auch die Hochschulen eine relevante Rolle einnehmen müssen. Neue technische Möglichkeiten, die das Lernen und Lehren zunehmend digitalisieren und auch Investitionen in kurz(weilig)e Lernformate und deren Zertifizierung, z.B. über Microcredentials, anwachsen lassen, wie auch die wachsende Internationalisierung der Hochschullehre, die sich unter anderem in zunehmenden Zusammenschlüssen von Hochschulen (Stichwort: Initiative „Europäische Hochschulen") zeigt, werden diese Entwicklung zusätzlich beeinflussen. Diese Komplexität aufzugreifen, den Hochschulen Empfehlungen zur Qualitätssicherung zu geben, konnte laut eigener Aussage des Projektteams in HRK MODUS noch nicht zufriedenstellend angegangen werden und stellt auch aus Sicht der Evaluation eine wichtige Anschlussaufgabe für ein mögliches neues HRK-Projekt dar (vgl. Kapitel 5).

Aus einer verwaltungsbezogenen Perspektive betrachtet, werden die Themen Digitalisierung und insbesondere Künstliche Intelligenz die Hochschulen sowohl in Bezug auf Anerkennungs- und Anrechnungsprozesse, aber auch in Bezug auf alle anderen Bereiche der hochschulischen Verwaltung in den kommenden Jahren wohl am stärksten herausfordern. Dies liegt nach Einschätzung der Befragten nicht zuletzt an der rasanten technischen Entwicklung, als auch an der Tatsache, dass die hochschulische Verwaltung oftmals große Defizite im Bereich der Digitalisierung aufweist (vgl. Kapitel 4.2.2). In diesem Zusammenhang ist nach Ansicht des Evaluationsteams die bisherige Wirkung des Projektes, welche insbesondere durch die Zukunftswerkstätten „Digitalisierung" und „Künstliche Intelligenz" und die darin erarbeiteten Dokumente als wichtige Grundlage erzielt werden konnte, nicht auf den Bereich Anerkennung und Anrechnung begrenzt. Die gewonnenen Erkenntnisse und Ausarbeitungen können (und sollten wenn möglich) auch für alle anderen Bereiche der hochschulischen Verwaltung als relevante Arbeitsgrundlage dienen. Somit ist der Wirkungsradius von HRK MODUS bezogen auf Verwaltungsprozesse an den Hochschulen aus Sicht des Evaluationsteams noch umfangreicher als die ursprüngliche Zielsetzung. Insofern könnte dies als Anlass genommen werden, perspektivisch und anschließend an HRK MODUS die entsprechenden Ergebnisse auf andere Bereiche auszurollen und, wie weiter oben betont, Anerkennung und Anrechnung stärker verknüpft mit anderen Querschnittsaufgaben zu betrachten (vgl. Kapitel 5).

Erkenntnisse aus HRK MODUS auf andere Bereiche der hochschulischen Verwaltung ausrollen.

5 Gesamtbewertung und Empfehlungen

HRK MODUS stellt sich in der Gesamtbilanz als ein erfolgreiches Projekt dar, welches seine kurz- und mittelfristigen Ziele im Rahmen der Projektlaufzeit im hohen Grad erreichen konnte. Diese Einschätzung speist sich insbesondere aus den zahlreichen Gesprächen mit hochschulischen und außerhochschulischen Akteur:innen, die sich direkt oder indirekt mit Anerkennungs- und Anrechnungsprozessen an Hochschulen auseinandersetzen.

Insgesamt muss an dieser Stelle – trotz den bereits stattgefundenen (nachhaltigen) Veränderungen an einigen Hochschulen – zugleich festgehalten werden, dass letztlich die Hochschulen in der Verantwortung sind und einen Wandel initiieren müssen. HRK MODUS kann die Hochschulen lediglich begleiten und mit Informationen ausstatten, jedoch NICHT aktiv den Veränderungsprozess in die Wege leiten. Je mehr Hochschulen HRK MODUS jedoch in der Breite erreicht, informiert und berät, desto mehr steigt die Wahrscheinlichkeit, dass weitere Hochschulen in den Prozess des Wandels eintreten.

Im Verlauf des Projektes wurden HRK MODUS seitens des Evaluationsteams bereits im Rahmen der Berichtserstattung detaillierte Handlungsempfehlungen zur Verfügung gestellt, die insbesondere den Projektverlauf und möglichen Nachsteuerungsbedarf betrafen bzw. das Projektteam auf wichtige Aspekte aufmerksam machen sollten. Die wichtigsten Empfehlungen waren:

- ✓ Differenzierung zwischen inhaltlicher Beratung und Initiierung von Prozessen an Hochschulen im Blick behalten.
- ✓ Zu entwickelnde Standards sollten zugleich Möglichkeiten der flexiblen Anpassung an eine gewachsene Fach- und Hochschulkultur erhalten sowie durch eine umfassende Beteiligung der involvierten Akteur:innen gekennzeichnet sein.
- ✓ Die Hochschulen dabei unterstützen, Nachbesserungsbedarf bzgl. der Information und Beratung von Studierenden zu erkennen und eine bessere Informationslage zu schaffen.
- ✓ Einbindung aktueller Themen (z.B. Hochschulallianzen, neue Mobilitätsformen, Anerkennung/Anrechnung bei Studierenden mit Fluchthintergrund).
- ✓ Den unterschiedlichen Bedürfnissen der einzelnen Hochschultypen entgegenkommen und die Leitungsebenen in Fragen der strategischen Ausrichtung und Profilbildung unterstützen.

- ✓ Die Hochschulen dahingehend ermutigen, ihre Wissensbestände und funktionierenden Abläufe im Rahmen von Anerkennungs- und Anrechnungsprozessen auch nachhaltig zu sichern.
- ✓ Um die Möglichkeiten digitaler Prozessoptimierung aufzuzeigen, sollten (weiterhin) verstärkt Good-Practice-Beispiele einbezogen, aber auch Vor- und Nachteile offen diskutiert werden.
- ✓ Die Vernetzung von und den Transfer zwischen Hochschulen noch stärker moderieren und begleiten.

Im Rahmen des vorliegenden Abschlussberichtes, der summativ Bilanz zieht, stehen nun Empfehlungen im Vordergrund, wie mögliche Folgemaßnahmen und Anschlussthemen an HRK MODUS ausgestaltet werden könnten.

1) *Die entwickelten Informationen zur Standardisierung von Kriterien und Regelungen als wichtige Voraussetzung für die Digitalisierung von Anerkennungs- und Anrechnungsprozessen noch weiter in das Hochschulsystem ausrollen und gemeinsam mit den Hochschulen die digitale Wende angehen.*

HRK MODUS konnte wichtige Mindestkriterien für Anerkennungs- und Anrechnungsprozesse entwickeln, die es nun noch weiter in die Hochschulen auszurollen gilt. Die Berücksichtigung und Verwendung in der Breite ist eine Grundlage dafür, dass auch die Digitalisierung der Prozesse in der Hochschullandschaft sprichwörtlich „Fahrt aufnehmen" kann. Hierfür sollten im Anschluss an HRK MODUS gemeinsam mit hochschulischen und IT-Expert:innen, aber auch mit hochschulpolitischen Akteur:innen Vorgaben und ein „Fahrplan" ausgearbeitet werden, um noch mehr Verbindlichkeit zu schaffen. Für eine solche digitale Wende braucht es neben Projektressourcen zum einen ausreichend Mittel an den Hochschulen, zum anderen auch richtungsgebende Stellungnahmen durch die Politik. Für ein Projekt wie HRK MODUS wäre es eine zentrale Aufgabe, den Hochschulen durch eine Moderation der Diskussion, die auch sorgenvolle und kritische Stimmen einbezieht, Handlungssicherheit zu geben.

2) *Alle Statusgruppen an den Hochschulen sowie relevante außerhochschulische Akteur:innen auf die Flexibilisierung von Lernwegen bzw. Kompetenzprofilen und die Veränderung von Lernen und Lehren durch neue digitale Möglichkeiten einstimmen und weiterhin informieren und begleiten.*

Die gesellschaftlichen und technischen Entwicklungen betrachtend, werden auch die Hochschulen in den kommenden Jahren weiterhin vor tiefgreifenderen Veränderungen stehen. Seien es beispielsweise die zunehmende Kompetenzorientierung und (politische) Erwartungen bzgl. Lebenslangen Lernens im Allgemeinen oder die Anerkennung bzw. Anrechnung von kleineren Lerneinheiten wie Microcredentials im Spezifischen - die Gespräche mit den diversen Hochschulakteur:innen im Rahmen der Evaluation zeigten, dass zunehmend Unsicherheiten mit diesen Veränderungen verbunden sind. Um Widerstände nicht zu groß werden zu lassen, ist es wichtig, sich frühzeitig auf eine Diskussion auf Augenhöhe einzulassen, die alle Vor- und Nachteile neuer Möglichkeiten in Studium und Lehre im Zusammenhang mit Anerkennung und Anrechnung aufgreift, alle Statusgruppen hierfür sensibilisiert und Lösungen finden lässt, mit denen der Großteil der Akteur:innen an den Hochschulen mitgehen kann. Gerade die Debatte um Kompetenzorientierung sollte die unterschiedlichen Fächerkulturen berücksichtigen. Insgesamt wäre es nach Ansicht der Evaluation somit notwendig, Wege zu finden, um Hochschulleitungen, Lehrende und Studierende noch besser zu erreichen und auch internationale Hochschulakteur:innen noch stärker einzubinden. Aber auch außerhochschulische Akteur:innen, insbesondere aus der Berufsbildung und der Hochschulpolitik sollten einbezogen werden. Gerade bei den Vertreter:innen aus dem berufsbildenden System sollte es nicht nur bei einer Vernetzung bleiben, sondern konkrete Kooperationen sollten angekurbelt werden. Eine solche Entwicklung sollte auch die Politik aufgrund des demographischen Wandels und zunehmenden Fachkräftemangels als Notwendigkeit erkennen und fördern.

3) *Um die Nachhaltigkeit von HRK MODUS zu sichern, sollte auch ein Wissens- und Ideentransfer rechtzeitig mitgedacht und ggf. projektiert werden.*

Ein konkreter Transferansatz wäre es, die Projektergebnisse im Sinne von „Musterprozessen" auf andere hochschulische Prozesse zu übertragen. Für HRK MODUS bedeutet dies, dass sehr wohl der Wirkungsradius des Projektes entsprechend größer gedacht werden kann und das Projekt relevante Beiträge im Sinne der Organisationsentwicklung oder auch des Change Managements im Bildungsbereich, aber auch sehr praxisbezogene Ideen in Bezug auf Digitalisierung, ergänzend für andere Bereiche der Hochschulverwaltung beisteuern kann. Gerade wenn es um die „großen" zukünftigen Herausforderungen an den Hochschulen geht und Fragen im Mittelpunkt stehen, wie Hochschulen im KI-Zeitalter attraktiv bleiben können oder wie dem Fachkräftemangel entgegnet werden kann, können die Erkenntnisse aus HRK MODUS von großem Nutzen sein und sollten

entsprechend aufbereitet und weiterentwickelt werden, um das große Potential auch für andere Bereiche der Hochschulverwaltung nutzen zu können und das vielfältige Erfahrungswissen nicht zu verlieren. Zudem wäre es hilfreich, im Zuge dessen Anerkennung und Anrechnung noch stärker in Verknüpfung mit anderen Querschnittsthemen an den Hochschulen (Qualitätssicherung, allg. Digitalisierung, Internationalisierung etc.) zu betrachten und den Kreis an relevanten Akteur:innen und Ansprechpartner:innen an den Hochschulen zu erweitern.

Ein anderer Transferansatz bezieht sich auf die Übertragung von Good-Practice-Ansätzen, (die bereits an Hochschulen erprobt wurden) auf andere Hochschulen. Einen solchen Prozess könnte HRK MODUS im Rahmen eines möglichen Anschlussprojekts aufgrund der zahlreichen Erkenntnisse und bereits erfolgten Ausarbeitungen fundiert begleiten. Zudem könnte das Projekt eine noch stärkere Vermittlerrolle einnehmen und Hochschulen mit ähnlichen Rahmenbedingungen und Zielsetzungen bewusst zusammenbringen.

6 Literatur und Quellenangaben

Burstedde, A. & Kolev-Schaefer, G. (2024): IW-Kurzbericht Nr. 27/2024. Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW), abrufbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2024/IW-Kurzbericht_2024-Kosten-des-Fachkr%C3%A4ftemangels.pdf (letzter Zugriff: 24.01.2025).

CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung (2023): CHECK Entwicklung der Studienanfänger*Innen in Deutschland. Abrufbar unter: https://www.che.de/download/check-studienanfaenger/?ind=1680771327409&filename=CHECK_Studienanfaenger_innen-in-Deutschland.pdf&wpdmdl=28458&refresh=67935b71768941737710449 (letzter Zugriff: 24.01.2025).

Deutsche UNESCO-Kommission (2017): Bildungsagenda 2030 Aktionsrahmen für die Umsetzung von Sustainable Development Goal 4. Inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung sowie lebenslanges Lernen für alle. Kurzfassung der Deutschen UNESCO-Kommission. Abrufbar unter: https://www.unesco.de/assets/dokumente/Deutsche_UNESCO-Kommission/02_Publikationen/Publikation_Bildungsagenda_2030_Aktionsrahmen.pdf (letzter Zugriff: 24.01.2025).

Dörr, T.; Scheuch, L.; Zervakis, P. (2023): Hochschulen bei der Verbesserung von Anerkennung und Anrechnung unterstützen: Eine Zwischenbilanz des HRK-Projekts MODUS. In: Handbuch Qualität in Studium, Lehre und Forschung, 86, 81-106.

Donabedian, A. (1980): The definition of quality and approaches to its assessment, Health Administration Press.

Gilch, H.; Stein, M., Stratmann, F. & Wannemacher, K. (2022): Erhebung und Kartierung einschlägiger Projekte und Initiativen zur Digitalisierung von Anerkennungs- und Anrechnungsprozessen an Hochschulen. HIS-Institut für Hochschulentwicklung. Herausgegeben von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), abrufbar unter: https://www.hrk-

modus.de/media/redaktion/Downloads/Publikationen/MODUS/MODUS_Studie_Digitalisierung_22_03.pdf (letzter Zugriff: 24.01.2025)

Hense, J. (2021): Practice What You Preach: Das DeGEval-Wirkungsmodell als Beispiel für die Wirkungsmodellierung einer Non-Profit-Organisation. Zeitschrift für Evaluation, 20 (2), S. 397-403).

HRK MODUS (2024): Projektbeschreibung auf der Projektwebsite: https://www.hrk-modus.de/projekt/ueber-das-projekt/ (letzter Zugriff: 04.07.2024).

Kirkpatrick, D. L. (1959): Techniques for Evaluating Training Programs. Journal of the American Society of Training Directors, 13, 21-26.

Martin, M.; Furiv, U. (2022): SDG-4 Flexible Learning Pathways in Higher Education - from Policy to Practice. An international comparative analysis. Paris: UNESCO: International Institute for Educational Planning. Abrufbar unter: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383069/PDF/383069eng.pdf.multi (letzter Zugriff: 24.01.2025).

Schmidt, U. (2009): II. Theoretische Fundierung der Qualitätssicherung. In: Fähndrich, S. & Schmidt, U. (Hrsg.), Das Modellprojekt Systemakkreditierung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Mainzer Beiträge zur Hochschulentwicklung, Bd. 15, S. 43-63.

Schulze, K.; Wagner, L. & Schmidt, U. (2022): Transfer – Herausforderungen und Potenziale für Hochschulen. Handbuch Qualität in Studium, Lehre und Forschung, 81, C3.37, 1-14.

Statistisches Bundesamt (2021): Ausblick auf die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und den Bundesländern nach dem Corona-Jahr 2020. Erste mittelfristige Bevölkerungsvorausberechnung 2021 bis 2035.

Statistisches Bundesamt (2020): Bildung und Kultur. Messung der internationalen Mobilität von Studierenden. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/messung-mobilitaet-5213202209004.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 24.01.2025).

Impressum

Kurzfassung
Abschlussbericht der begleitenden Evaluation

Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung,
Johannes-Gutenberg Universität Mainz

Herausgegeben von der
Hochschulrektorenkonferenz
Leipziger Platz 11 | 10117 Berlin
Telefon: 030 206292-0
Ahrstraße 39 | 53175 Bonn
Telefon: 0228 887-0
modus@hrk.de | www.hrk-modus.de

Autorinnen
Dr. Katharina Schulze & Sonja Theis

Juni 2025 | 1. Auflage

ISBN: 978-3-949305-21-4

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.dnb.de abrufbar.

Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen – auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung durch die Hochschulrektorenkonferenz. Die HRK übernimmt keine Gewähr für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen, der abgedruckten Texte und Illustrationen.

Hochschulrektorenkonferenz
Projekt MODUS –
Mobilität und Durchlässigkeit stärken
Ahrstraße 39
D-53175 Bonn
Telefon: 0228 887 0
modus@hrk.de

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung