

8. Anrechnungsmanagement

Mario Stephan Seger und Christina Waldeyer

Die Anrechnung außerhochschulischer und die Anerkennung bereits erworbener hochschulischer Lernergebnisse treten allmählich aus ihrem unregulierten Schattendasein heraus. Das ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass sich mit Anrechnung und Anerkennung mittlerweile ein rechtlich verbrieftes Prüfanspruch verbindet. Dem folgend werden Bewerbungen, notwendige Analysen wie auch verwaltungstechnische Abwicklungen sukzessive einem massiven Anstieg der Fallzahlen unterliegen. Ein effektives technikgestütztes Management ist notwendig und möglich.

Vorab: Ein an geltenden normativen Richtlinien orientiertes, effektives Management von Analysen und Prozessen im Kontext der Anrechnung und Anerkennung ist mit der geeigneten Einstellung der verantwortlichen Akteure, den angemessenen personellen Ressourcen, den adäquaten Methoden und dem geeigneten Organisationsinstrument möglich. Dazu aber später mehr. Zunächst ein kurzer (Rück-)Blick auf den uns bekannten Alltag der Abwicklung von Anrechnung und Anerkennung, wie er sich bis vor kurzem darstellte – und in dieser Form hoffentlich der Vergangenheit angehört:

Vorausgesetzt, und davon ist bei der aktuellen rechtlichen Lage und in Sachen Akkreditierung auszugehen (Siehe Seger & Waldeyer, 2014, S. 11 ff.), Anrechnungs- und Anerkennungsverfahren sowie dementsprechende Bewerbungs-, Bewertungs- und Verwaltungsprozesse sollen verlässlich, transparent und nachvollziehbar sein bzw. qualitätsgesichert nach entsprechend vereinbarten Standards und Verfahrensprinzipien umgesetzt werden, dann

- beschränkt sich Anrechnungs- und Anerkennungsmanagement keineswegs auf das Eröffnen einer „formalen“ Möglichkeit für eine mehr oder weniger informelle Anfrage eines (angehenden) Studenten bei seinem (zukünftigen) Professor in dieser Angelegenheit.
- ist Anrechnungs- und Anerkennungsmanagement auch nicht ein wohlmeinendes Entgegenkommen des Professors hinsichtlich der freundlichen Bitte eines Studenten, bereits erworbene berufliche und/oder hochschulische Lernergebnisse auf ein Zielmodul anzurechnen bzw. anzuerkennen.
- erschöpft sich Anrechnungs- und Anerkennungsmanagement auch nicht in einer wenig transparenten und praktisch nicht nachvollziehbaren mündlichen Einschätzung in Richtung „Absolventen der Ausbildung XY wird das Modul A bei uns schon immer angerechnet“ oder „schreiben Sie mir doch noch eine Hausarbeit zum Thema Z und wenn das Ergebnis entsprechend ausfällt, bekommen Sie Ihren Schein“.
- kann Anrechnungs- und Anerkennungsmanagement nicht in intransparente und nicht nachvollziehbare mündliche Abgrenzungsrituale münden. In etwa derart: „Bei allem Verständnis, aber Absolventen aus dem Ausbildungsbereich ... bzw. von der Hochschule ... kann ich grundsätzlich nichts anrechnen, die können ja gar nichts, die müssen bei uns von vorne anfangen“.

Dabei ist Anrechnungs- und Anerkennungsmanagement aber keineswegs einfach nur die Organisation des Vollzugs von Anrechnung und/oder Anerkennung bzw. von Nichtanrechnung

und/oder Nichtanerkennung. Welcher Gestalt sind nun aber die einzelnen Elemente eines Anrechnungs- und Anerkennungsmanagements, wie es uns heute aufgrund der Rahmenbedingungen qua Gesetz und Akkreditierung begegnen sollte?

8.1 Anrechnung und Anerkennung: Management einer komplexen (Dienst-)Leistung

Aus dem mittlerweile geltenden rechtlichen Kontext wie auch aus dem Kontext der Akkreditierung resultiert, dass Anrechnungs- und Anerkennungsmanagement eine notwendige organisatorische Reaktion auf einen rechtlich gestützten Prüfanspruch ist – was im Übrigen für bereits erworbene berufliche (Siehe Seger & Waldeyer, 2014, Seite 14 f.), wie auch für hochschulische (Vgl. Bundestag, 2007) Lernergebnisse und ebenso auch für formal und informell (Vgl. hierzu in dieser Handreichung Kapitel 6, Abschnitt 6.1) erworbene Lernergebnisse gilt. An gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen (ebenda) und dem folgend an entsprechenden Qualitätssicherungsstandards (Vgl. hierzu in dieser Handreichung Kapitel 6, Abschnitt 6.2.) orientiert, ist Anrechnungs- und Anerkennungsmanagement eine komplexe interaktive (Dienst-)Leistung, die sich aus zahlreichen zu erbringenden und effektiv aufeinander abzustimmenden Organisations- und Arbeitsleistungen generiert. Diese umfassen im Einzelnen folgende Aufgaben:

- Festlegung der Verantwortungsebene(n),
- Festlegung der Verantwortlichen,
- Festlegung der Anrechnungs- und Anerkennungsanalysemethoden,
- Aufbereitung der Studiengänge entsprechend der gewählten Analysemethoden,
- Hinterlegung der Studiengänge für die entsprechend gewählten Analysemethoden,
- Dokumentenmanagement,
- Informationsmanagement,
- Gewährleistung und Organisation von Beratungsstrukturen,
- Gewährleistung von Anrechnungs- und Anerkennungsbewerbungsverfahren,
- Instrumentenmanagement,
- Bewerbermanagement,
- Verfahrensmanagement,
- Organisation der Analyseverfahren,
- Organisation der Bewertungsprozesse,
- Organisation der Entscheidungsprozesse,
- Dokumentation der Entscheidung,
- Gutachtenentwicklung,
- Ergebnismanagement,
- Organisation der Verwaltungsprozesse,
- Zielgruppenkoordination bzw. Workflowdefinition und
- Compliance Management.

8.2 Anrechnungs- und Anerkennungsmanagement: das Aufgabenspektrum

Die vorangegangene Aufstellung verdeutlicht, dass insgesamt betrachtet Anrechnungs- und Anerkennungsmanagement die Konzeption, Planung, Vorbereitung, Organisation, Koordination, Realisierung, Steuerung und Dokumentation von Anrechnungs- bzw. Anerkennungsanalyseverfahren

und Anrechnungs- bzw. Anerkennungsprozessen ist. Das gezeigte Aufgabenspektrum lässt ansatzweise die Komplexität der hier inhaltlich, rechtlich, methodisch, organisatorisch und personell zu bewältigenden Materie erahnen. Der erste Eindruck wie auch der folgende etwas differenziertere Blick verdeutlicht: Soll Anrechnung und Anerkennung als Bestandteil der akademischen Lehre und als quasi hoheitliche Aufgabe der Hochschule inhaltlich und organisatorisch dem qualitativen Charakter und Anspruch der Institution Hochschule genügen, ist das keine Aufgabe mehr, die mal eben nebenher und schon gar nicht ohne ein gemeinsames Verständnis in der Sache und auch nicht ohne eine gemeinsame Handlungsorientierung (Vgl. hierzu in dieser Handreichung Kapitel 6) der verantwortlich Handelnden erledigt werden kann.

8.2.1 Festlegung der Verantwortungsebene(n) und Verantwortlichen

Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob eine Hochschulleitung bzw. das entsprechend zuständige Gremium auf dieser Ebene das Themenfeld Anrechnung und Anerkennung als so relevant einstuft, dass sie selbst hochschulweit aktiv den Entwicklungsprozess hin zu einem gemeinsamen Verständnis und zu einer gemeinsamen Handlungsorientierung – beispielsweise in Form einer Allgemeinen Anrechnungs- und Anerkennungsordnung oder in Form eines Leitfadens für Anrechnung und Anerkennung – steuern möchte. Insbesondere im Hinblick auf die Relevanz eines hochschulweit verlässlichen Rahmens als Orientierungshilfe für die verantwortlich Handelnden in den Fachbereichen, wie auch im Hinblick auf den effektiven Einsatz von Ressourcen, erscheint dieses Vorgehen als angemessen.

Im weiteren sind auf den Ebenen der Fachbereiche und der Institute, bis hin zu den Ebenen der Studiengangs- und Modulverantwortlichen, hinsichtlich der Realisierung eines fachlich fundierten Workflows Entscheidungs- und Arbeitsstrukturen zu definieren, die eine praxisorientierte Abarbeitung anfallender Anrechnungs- und Anerkennungsfragen erlaubt. Dabei stellen sich u. a. Fragen wie:

- Auf welcher Ebene findet die fachliche Anrechnungs- und Anerkennungsberatung statt?
- Welche Personen sind für die Fachberatung verantwortlich?
- Bei welcher Stelle gehen Anrechnungs- und Anerkennungsbewerbungen ein?
- Wer prüft die formale Vollständigkeit der Anrechnungs- und Anerkennungsbewerbungen?
- Wer prüft die Bewerbungen unter fachlichen Gesichtspunkten?
- Wer trifft die Anrechnungs- und Anerkennungsentscheidung?
- Welche Rolle spielen die Prüfungsausschüsse in Anrechnungs- und Anerkennungsfragen?
- Bei wem kann ein Bewerber Einspruch gegen eine Entscheidung einlegen?
- Wer verwaltet Anrechnungs- und Anerkennungsbewerbungen?
- Wer verwaltet Anrechnungs- und Anerkennungsergebnisse?

8.2.2 Festlegung auf die Anrechnungs- und Anerkennungsanalysemethoden

Hinsichtlich der Methodik geht es zum einen – auf übergeordneter Ebene – um die Entscheidung, ob individuelle, pauschale oder kombinierte Anrechnungs- und Anerkennungsanalysemethoden zum Einsatz kommen sollen. Des Weiteren stellt sich neben der grundsätzlichen Ausrichtung, ob individuell, pauschal oder doch kombinierte Analyseverfahren angewendet werden sollen, auf der praktischen Arbeitsebene noch die Frage, nach welcher methodischen Systematik die Anrechnungs-

und Anerkennungsanalyse durchzuführen ist. Ob beispielsweise analog des ursprünglich an der Technischen Universität Darmstadt (TU Darmstadt) entwickelten pauschalen Profilverfahren (PPV) (Seger, Beuthel & Schmiede, 2009) vorgegangen werden soll, oder ob in pauschaler Hinsicht eher die Kombination des Modul Level Indikators (MLI) (Müskens, Wittig, Tutschner & Eilers-Schoof, 2013) mit der Learning-Outcome-Matrix (LOM) (Müskens, Müskens & Hanft, 2008) in Frage kommt, die beide an der Carl von Ossietzky Universität in Oldenburg entwickelt wurden? Oder soll es doch lieber ein Verfahren sein, das sich ebenfalls an dem seinerzeit an der TU Darmstadt entwickelten individuellen Portfolioverfahren (PFV) (Seger, Beuthel & Schmiede, 2009) orientiert? Auf dieser Ebene stellt sich dann noch die Frage, ob dem Analyseinstrument eine branchenspezifische oder fachliche Ausrichtung gegeben werden soll? Oder wird ein Analyseinstrument favorisiert, das von seiner Konstruktion her, wie die bereits genannten, ohne weiteres in Bezug auf jegliche Studiengänge und Berufsprofile angewandt werden kann. Noch eine Ebene tiefer müssen instrumentelle Bewertungsmaßstäbe festgelegt werden. Hier stellt sich beispielsweise die Frage, ob eine Niveaueinschätzung mittels European Qualifications Framework (Europäische Gemeinschaft, 2008), mittels Deutschem Qualifikationsrahmen (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen, 2011) oder vielleicht auch anhand einer Analyse der Lernergebnisbeschreibungen nach Blooms Taxonomie (Anderson & Krathwohl, 2001) vorgenommen werden soll. Und nicht zuletzt sind Regeln – Qualitätsstandards und Verfahrensprinzipien (Seger & Waldeyer, 2014) – zu definieren, nach denen zum einen die Anrechnungs- und Anerkennungsanalyseverfahren durchzuführen sind und auf deren Grundlage zum anderen die jeweiligen Analyseergebnisse zu bewerten sowie auch positive oder negative Anrechnungs- bzw. Anerkennungsentscheidungen zu begründen sind.

Anmerkung: Bei der Frage nach der pauschalen oder individuellen Methode ist es wichtig, zwischen der Anrechnungs- bzw. Anerkennungsanalysemethode und der Anrechnungs- bzw. Anerkennungsanerkennungsbewertung zu differenzieren. Während es im Kontext der Analyse tatsächlich individuelle und pauschale Methoden bzw. an der gesamten Bildungskarriere des Individuums orientierte und sich rein auf den curricularen Vergleich zweier Bildungskonzepte konzentrierende Methoden gibt, ist dem mit Blick auf die Bewerbung keineswegs so. Eine Anrechnungs- und Anerkennungsanerkennungsbewertung ist praktisch immer individuell. Auch wenn sie sich auf pauschale oder kombinierte Anrechnungs- bzw. Anerkennungsanalysen bezieht. Ob der Bewerber sich auf der Basis seiner Bildungskarriere individuell um Anrechnung bewirbt, oder gezielt auf der Basis einer bestimmten Qualifizierung auf diesen bestimmten pauschalen Anrechnungs- oder Anerkennungsfall: Letzten Endes handelt es sich mit Blick auf diesen einen Bewerber immer um eine individuelle Anrechnungsbewertung.

8.2.3 Aufbereitung und Hinterlegung der Studiengänge entsprechend der gewählten Analysemethoden

Sind die analytischen Grundlagen und ihre instrumentelle Umsetzung festgelegt, ist zu bewerten, ob die Studiengänge, genauer gesagt die Module und ihre Lernergebnisse, in einer Form beschrieben sind, die für die gewählten Anrechnungs- und Anerkennungsanalyseverfahren geeignet sind. Insbesondere ist es von Vorteil, wenn der Modulbeschreibung das generelle Lernziel des Moduls

entnommen werden kann, die beabsichtigten Lernergebnisse beschrieben und die Lerninhalte gelistet sind. Modulbeschreibungen sind in jedem Fall für die Durchführung von Anrechnungs- und Anerkennungsverfahren geeignet und entsprechen darüber hinaus den gegenwärtigen Anforderungen der Akkreditierung, wenn sie folgende Kategorien abarbeiten (Vgl. „Anlage 3: Mustervorlagen“ in Seger & Waldeyer, 2014):

- Modulbezeichnung,
- Studiengang,
- Verwendbarkeit,
- Lehrveranstaltungen und Lehrformen,
- Modulverantwortliche,
- Dozent,
- Dauer,
- Credits,
- Studien- und Prüfungsleistungen,
- notwendige Voraussetzungen,
- empfohlene Voraussetzungen,
- Zuordnung des Moduls zu den Fachgebieten des Curriculums,
- Sprache,
- Einordnung ins Fachsemester,
- generelle Zielsetzung des Moduls,
- Arbeitsaufwand bzw. Gesamtworkload,
- Lerninhalt und Niveau,
- angestrebte Lernergebnisse,
- Häufigkeit des Angebots,
- anerkannte Module,
- anerkannte anderweitige Lernergebnisse / Lernleistungen,
- Medienformen und
- Literatur.

8.2.4 Dokumentenmanagement, Informationsmanagement und Beratung

Dokumente und Informationen sind die wichtigste Grundlage bei der Realisierung eines geeigneten Anrechnungs- und Anerkennungsmanagements. Einerseits gibt es die Dokumente, welche das Anrechnungs- bzw. Anerkennungsziel, also das Zielmodul, geeignet beschreiben. Andererseits gibt es die Dokumente, mittels derer Anrechnungs- und Anerkennungsbewerber inhaltlich und/oder formal einen Nachweis über die bereits erworbenen Lernergebnisse führen können. Auf der einen, der anrechnenden bzw. aner kennenden Seite geht es hierbei in Bezug auf die jeweilige Hochschule, die jeweiligen Fachbereiche, die jeweiligen Studiengänge und die entsprechenden Module beispielsweise um allgemeine und fachspezifische Prüfungs- und Studienordnungen, um ebensolche Anrechnungs- und Anerkennungsordnungen, um Leitfäden zur Anrechnung und Anerkennung, um Studienbriefe und um Modulbeschreibungen. Auf der anderen, der Bewerberseite geht es im Kontext der Anrechnung bereits erworbener beruflicher Lernergebnisse beispielsweise um Schul- und Ausbildungszeugnisse, Arbeitszeugnisse, Bescheinigungen, Prüfungsordnungen der beruflichen Bildung, Rahmenpläne, Rahmenlehrpläne und Referenzprofile. Im Kontext des Nachweises bzw. der Anerkennung bereits erworbener hochschulischer Lernergebnisse geht es wiederum um Prüfungs- und Studienordnungen der Herkunftshochschulen, um Bescheinigungen und Diploma Supplements sowie um Studienbriefe und Modulbeschreibungen der Herkunftsmodule. Die Notwendigkeit eines geeigneten Managements all dieser Dokumente ist nicht zu übersehen. Das gilt über den individuellen Anrechnungs- oder Anerkennungsfall hinaus, erst recht im Rahmen pauschaler Anrechnungs- oder Anerkennungsfälle, wo die kontinuierliche Zugriffsmöglichkeit auf die hier relevanten Dokumente für alle Beteiligten zu gewährleisten ist.

In diesem Sinne ist das Dokumentenmanagement zugleich auch als Informationsmanagement zu verstehen. Mit Blick auf das Informationsmanagement gibt es allerdings noch eine weitere Handlungsebene: Zur beiderseitigen – Bewerber und Hochschule sind hier gemeint – Effektivierung von Anrechnungs- bzw. Anerkennungsantragungsverfahren ist es notwendig, Bewerbern geeignete Informationen und ggf. auch Instrumente zur Verfügung zu stellen, die ihnen eine Einschätzung ihrer Anrechnungs- oder auch Anerkennungspotenziale erlaubt. Der Bewerber sollte – letztlich auch zur Entlastung der Hochschule – in die Lage versetzt werden, in dieser Form eine möglichst gute Abschätzung hinsichtlich seiner Anrechnungs- und/oder Anerkennungschancen treffen zu können. Schließlich sollte der Bewerber auf der Grundlage möglichst guter Informationen die Entscheidung treffen können, ob sich der zeitliche und ggf. auch finanzielle Aufwand, der mit der Einleitung einer Anrechnungs- bzw. Anerkennungsantragstellung verbunden ist, lohnt. Die Hochschule kann auf diese Weise sicherstellen, dass mit einer möglichst hohen Quote Anrechnungs- und Anerkennungsanträge eingereicht werden, bei denen sich die Bewerber einen erfolgreichen Abschluss des Anrechnungs- bzw. Anerkennungsverfahrens erwarten. In diesem Zusammenhang gibt es letztlich vielfältige Schnittstellen zwischen dem Dokumenten- und dem Informationsmanagement. Der geeignete Ansatz kann zu erheblichen Effektivierungspotenzialen hinsichtlich des im Kontext der Anrechnungs- und Anerkennungsanalyse zu betreibenden Aufwands seitens der Hochschule führen.

Schließlich ist Anrechnung und Anerkennung in seinen inhaltlichen bzw. fachlichen Bezugspunkten derart facettenreich, dass eine befriedigende Gestaltung der Analyseverfahren sowie der Bewerbungs-, Bewertungs- und Verwaltungsprozesse in aller Regel nicht ohne eine Struktur des persönlichen Beratungsangebots für Bewerber und Mitarbeiter auskommt. Insbesondere in der Einführungsphase eines fachbereichs- oder auch hochschulweit einheitlich strukturierten Anrechnungs- und Anerkennungsmanagements sollten alle an einer Hochschule mit der Thematik befassten Beschäftigten interne Ansprechpartner/Berater vorfinden können, auf deren Kompetenz in Fragen der Methodik und Organisation Verlass ist. Auch nach außen, d. h. zum einen in Richtung der individuellen Bewerber und zum anderen in Richtung externer Institutionen, die sich für die Durchführung pauschaler Anrechnungsverfahren in Bezug auf ihre Bildungsangebote interessieren, ist zwecks allseits effektiver Abwicklungsmöglichkeiten, hinsichtlich methodischer und organisatorischer Nachfragen, aber auch im Zusammenhang mit fachlichen Anfragen im Hinblick auf Anrechnungs- bzw. Anerkennungspotenziale die Entwicklung eines kompetenten Beratungsnetzwerks unabdingbar.

8.2.5 Gewährleistung von Anrechnungs- und Anerkennungsverfahren

Zumindest punktuell ist die Vorbereitung, Organisation, Durchführung, Dokumentation und Veröffentlichung pauschaler Anrechnungs- und Anerkennungsanalyseverfahren zu gewährleisten. In der Regel werden diese mehrheitlich sicher intern initiiert. Es besteht aber auch die Möglichkeit, dass sich externe Institutionen bei einer Hochschule um die Durchführung entsprechender Analyseverfahren bemühen bzw. bewerben.

Kontinuierlich zu gewährleisten ist dann die Erstellung, die Einreichung, die Weiterleitung an die fachlich wie praktisch zuständige Person, die Bewertung sowie die Dokumentation und

gutachtenbasierte Ergebnismeldung von individuellen Anrechnungs- und Anerkennungsbewerbungen.

Im Detail ist die inhaltliche und organisatorische Ausgestaltung der individuellen und pauschalen Anrechnungs- und Anerkennungsbewerbungsverfahren letztlich von der Methodik der gewählten Anrechnungs- und Anerkennungsanalyse abhängig und vor diesem Hintergrund genauer zu definieren.

8.2.6 Instrumenten-, Bewerber- und Verfahrensmanagement

Anrechnung und Anerkennung, bzw. die strukturierte und qualitätsgesicherte Überprüfung von Anrechnungs- und Anerkennungspotenzialen als Bestandteil des (Dienst-)Leistungsangebots einer Hochschule, hat in der Konsequenz zur Folge, dass verschiedene Elemente des Anrechnungs- und Anerkennungsbewerbungsprozesses organisiert und verwaltet werden müssen.

Zum einen sind das die eingesetzten Instrumente: Mit Blick auf die individuellen Anrechnungs- und Anerkennungsanalyseverfahren resultiert beispielsweise aus jedem Aus- oder Weiterbildungsangebot einer Hochschule ein spezifisch auf das jeweilige Angebot ausgerichtetes Instrument. D. h. letzten Endes verfügt eine Hochschule zu gegebener Zeit über so viele individuelle Anrechnungs- und Anerkennungsinstrumente, wie sie auch über Bildungsangebote verfügt. Bei den pauschalen Instrumenten ist die Vielfalt so groß wie die Menge der realisierten und angestrebten Analyseverfahren je Bildungsangebot. Alle Instrumente sind über die Zeit zu organisieren und zu pflegen. Individuelle Instrumente kontinuierlich, pauschale Instrumente zum erstmaligen Einsatzzeitpunkt und dann jeweils zum geplanten „Review“.

Anrechnungs- und Anerkennungsbewerbungsverfahren bedingen letztlich auch Bewerber. Hier gilt ebenfalls, dass die sukzessiv steigende Nachfrage sehr bald eine strukturierte Organisation der Bewerberverwaltung erfordern wird.

Und nicht zuletzt produzieren die Bewerber ggf. auch mehrere Bewerbungsverfahren, die ihrerseits von Anfang bis Ende zu managen sind. Im Falle der individuellen Bewerbung hängen die Verfahren qua Definition des Instruments direkt an den jeweiligen Bewerbern und es ist sinnfälliger, dass diese auch zusammenhängend verwaltet werden. Pauschale Verfahren hingegen sind personenunabhängig in Bezug auf die jeweiligen hochschulischen Bildungsangebote zu verwalten.

Sofern unterstellt werden kann, dass die verantwortlichen Einrichtungen einer Hochschule den Überblick über die Instrumente, die Bewerber und die Verfahren bewahren möchten, wird in der Summe über jeweils alle Instrumente, Bewerber und Verfahren rasch deutlich, dass diese sehr bald nicht mehr beiläufig, sondern nur noch systematisch verwaltet werden können. In allen Fällen ist aufgrund der anfallenden enormen Datenmengen leicht nachvollziehbar, dass nur die strukturierte Erfassung in einer Datenbank zur Gewährleistung eines dauerhaften Überblicks führen kann.

8.2.7 Organisation der Bewertungs- und Entscheidungsprozesse sowie der Gutachtenerstellung und des Ergebnismagements

Wie im Kontext der Anrechnungs- bzw. Anerkennungsbewerbung Instrumente, Bewerber und Verfahren zu managen sind, so sind auch im Zuge der Bewertung Prozesse abzuarbeiten, die in dem zu erwartenden Umfang nur noch strukturiert und technisch unterstützt zu bewältigen sind.

So kann beispielsweise davon ausgegangen werden, dass sich ein Bewerber selten nur auf ein Zielmodul um Anrechnung und Anerkennung bewirbt und bei mehreren Zielmodulen mit hoher Sicherheit auch mehrere Modulverantwortliche für die Bearbeitung der Bewerbung zuständig sein werden, was letztlich zu koordinieren ist. Abgesehen von der Komplexität eines Bewerbungsverfahrens, ist die Regel, dass sich innerhalb eines Semesters eine Vielzahl von Bewerbungsverfahren um Anrechnung und Anerkennung für ein oder mehrere Zielmodule einstellen. Die sich daraus ergebende Komplexität der Bewertungsprozesse erschließt sich bei dem Gedanken an die Anzahl der Module, die Anzahl der modulverantwortlichen Bewerber und die möglichen Kombinationsmöglichkeiten in den Bewerbungen schnell. Ebenso schnell erschließt sich, dass eine fachbereichs- oder gar hochschulweit qualitätsgesicherte und gleichförmige Vorgehensweise, ohne inhaltliche Orientierungshilfe und technische Unterstützung kaum möglich erscheint.

Im weiteren sind die Entscheidungsprozesse zu organisieren, die sich in der Abstimmungskette, von Fall zu Fall auch in dem Abstimmungskreislauf zwischen formaler Sachbearbeitung, wissenschaftlichen Mitarbeitern, modulverantwortlichen Professoren, Prüfungsausschuss und Prüfungsausschussvorsitzenden einstellen.

Dann ist noch – vor dem Hintergrund, dass Anrechnungs- bzw. Anerkennungswünsche durchaus einklagbar sind und insbesondere im Falle der Anerkennung die Beweislast bei Nichtanerkennung bei der Hochschule liegt – ein Bericht bzw. ein Gutachten über die Anrechnungs- bzw. Anerkennungsbewerbung samt der Bewertung und der Resultate zu erstellen. Für die Gutachtenerstellung gilt Ähnliches wie für die Abwicklung des Bewertungsprozesses: Qualitätsgesicherte und gleichförmige Vorgehensweise ohne inhaltliche Orientierungshilfe und technische Unterstützung erscheint bei den zu erwartenden Bewerberzahlen kaum möglich.

Zu guter Letzt sind die Bewertungsergebnisse bzw. Gutachten nicht nur an die Bewerber und die Studierendenverwaltung zur weiteren Verwendung zu übergeben. Die Bewerbungen samt aller eingereichter Dokumente sowie der dazugehörigen Bewertungen bzw. Gutachten sind ebenfalls zu archivieren. Und zwar so, dass Sie im Bedarfsfall, z. B. bei einer erneuten Antragseinreichung des gleichen Bewerbers oder gar bei Klage auf Anrechnung oder Anerkennung, ohne größere Aufwände zur weiteren Verwendung auffindbar sind.

8.2.8 Organisation der Verwaltungsprozesse

Neben der inhaltlichen Prüfung der Anrechnungs- und Anerkennungsbewerbungen sowie der Organisation der Prozesse von der Antragserstellung (nach den Regeln der Hochschule, bei der beantragt wird), der Antrageinreichung und der Bewertung, ist die Anrechnung und Anerkennung wie auch die Nichtanrechnung und Nichtanerkennung letztlich ein Verwaltungsakt. Hinsichtlich Qualitätssicherung bzw. hinsichtlich verlässlicher, transparenter und nachvollziehbarer Gestaltung der Verwaltungsprozesse im Kontext von Anrechnungs- und Anerkennungsverfahren sowie der Bewerbungs- und Bewertungsprozesse gilt das Gleiche wie für die im Schwerpunkt inhaltlich orientierten Prozesse: Höchstmögliche Verlässlichkeit, Transparenz und Nachvollziehbarkeit bieten letztlich inhaltlich verbindlich definierte und technisch standardisierte Prozesse.

8.2.9 Zielgruppenkoordination bzw. Workflowdefinition

Inhaltlich verbindlich definierte und technisch standardisierte Prozesse bieten letztlich Verlässlichkeit, Transparenz und Nachvollziehbarkeit? Neben den bisher gezeigten inhaltlichen Arbeits- und Wirkungszusammenhängen im Kontext der Organisation qualitätsgesicherter Anrechnungs- und Anerkennungsstrukturen an Hochschulen wird diese Schlussfolgerung bei der näheren Betrachtung der vielfältig direkt oder indirekt interagierenden Zielgruppen begreiflich. Ebenfalls erschließt sich aufgrund des umfangreichen Vernetzungsbedarfes die Notwendigkeit der Definition eines verlässlichen Workflows.

Direkte Zielgruppen

- Hochschulleitung,
- Weiterbildungsreferat,
- Fachbereichsleitungen,
- Prüfungsausschussvorsitzende,
- Prüfungsausschüsse,
- Professoren,
- Externe Experten,
- Wissenschaftliche Mitarbeiter,
- Verfahrenskordinatoren,
- Sekretariate der Professoren,
- Allgemeine Studienberatung,
- Studienberatung des Fachbereichs,
- Fachliche Anrechnungs- und Anerkennungsberatung,
- Mitarbeiter der Hochschulverwaltung,
- Mitarbeiter der Fachbereichsverwaltung,
- Bewerber und Interessenten.

Indirekte Zielgruppen

- Akkreditierung,
- Politik,
- Verwaltung,
- Gewerkschaften,
- Verbände,
- andere Hochschulen im Inland,
- andere Hochschulen im Ausland,
- berufliche Bildung,
- private Bildungsanbieter,
- Schlichtungsstellen,
- Gerichte,
- ...

8.2.10 Compliance Management

Kontinuierlich und prozessbegleitend ist zu gewährleisten, dass sich eine Hochschule und alle ihre angeschlossenen Einheiten in puncto Anrechnung und Anerkennung sowie erst recht in puncto Nichtanrechnung und Nichtanerkennung in allen Schritten, Entscheidungsprozessen und in allen Entscheidungen regelkonform verhalten. Die Regeln, die es dabei zu einzuhalten gilt, resultieren aus verschiedensten Kontexten: Europarecht, Bundesgesetze, Landesgesetze, Beschlüsse der Kultusministerkonferenz, Richtlinien der Hochschulrektorenkonferenz, allgemeine und fachspezifische Studien- und Prüfungsordnungen der eigenen und anderer Hochschulen, Prüfungsordnungen der beruflichen Bildung, Rahmenpläne und Rahmenlehrpläne der beruflichen Bildung sowie vor allem die Richtlinien der Akkreditierung (Siehe Seger & Waldeyer, 2014: S. 11 ff.). Handlungsorientierung kann auf Grundlage der normativen Vorgaben über die kooperative Entwicklung von Anrechnungs- und Anerkennungsordnungen bzw. über einen dementsprechenden Anrechnungs- und Anerkennungsleitfaden flächendeckend in die Organisationseinheiten gegeben werden. Im Sinne des Kontinuitätsanspruchs des Compliance Managements sind diese Ordnungen und Leitfäden dann, in regelmäßigem Turnus, auf Aktualität zu prüfen sowie ggf. anzupassen.

8.3 Anrechnungs- und Anerkennungsmanagement: Qualitätssicherung über Standards

Setzt sich eine Hochschule bzw. ein Fachbereich zum Ziel, qualitätsgesicherte, verlässliche, einheitliche, transparente, nachvollziehbare und auch normenkonforme Anrechnungs- und Anerkennungsstrukturen hochschul- bzw. jeweils fachbereichsweit zu etablieren, stellt sich die Frage, wie dies unter Wahrung dieser Anforderungen organisiert werden kann.

Letzten Endes ist das nur über die Entwicklung, Einführung und Etablierung von Standards zu realisieren. Einerseits über qualitative Standards in Form von genannten allgemeinen und/oder fachspezifischen Anrechnungs- und Anerkennungsordnungen bzw. Anrechnungs- und Anerkennungsleitfäden (Vgl. in dieser Handreichung Kapitel 6 und Seger & Waldeyer, 2014: S. 113 ff. und 139 ff.). Andererseits aber auch über Standards der praktischen Umsetzung, die faktische Arbeits- und Organisationsprozesse regeln. Soweit normenkonform spricht darüber hinaus selbstverständlich auch nichts gegen eine individuelle Anpassung der qualitativen und umsetzungsbezogenen Standards an die jeweils spezifischen Leistungs- und Qualitätsanforderungen einer Hochschule. Doch das insgesamt erforderliche breite Leistungsportfolio ...

- adäquate Modulbeschreibungen,
- interne Beratungsprozesse,
- Bewertungsprozesse,
- Bewerbungsinstrumente,
- externe Beratungsprozesse,
- Einbindung externer Experten,
- Bewerbungsprozesse,
- Anrechnungsanalyseverfahren,
- Verwaltungsprozesse,
- interne Informationsangebote,
- Anerkennungsanalyseverfahren,
- Dokumentation,
- externe Informationsangebote,
- individuelle Verfahren,
- Gutachtenerstellung,
- Self-Assessment,
- pauschale Verfahren,
- Archivierung,
- Beratungsinstrumente,
- Dokumentenmanagement,
- etc.

und der Anspruch einer einheitlichen, transparenten und nachvollziehbaren Strukturierung, Organisation und normenkonformen Standardisierung lässt das ganze Ausmaß der Herausforderung „Anrechnung und Anerkennung an Hochschulen“ erahnen – erst recht bei Rekapitulieren aller hochschulischen Aus- und Weiterbildungsangebote, aller hochschulischen Module und der Anzahl der verantwortlichen Professoren und des insgesamt involvierten Personals.

Die Lösung liegt schließlich in einem geeigneten System, welches ein adäquates Anrechnungs- und Anerkennungsmanagement gewährleisten kann.

Das bis dato einzige Jobmanagementsystem, welches tatsächlich die ganzheitliche Abbildung der Herausforderung „Anrechnung und Anerkennung an Hochschulen“ im Konzept in sich trägt, ist das an der Technischen Universität Darmstadt entwickelte L3¹ AnrechnungsManagementSystem, das L3 AMS. Das zwischen 2009 und 2011 in erster Version entwickelte System wurde seinerzeit durch das Land Hessen² und den ESF gefördert. Im Rahmen des BMBF-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ und dort im Kontext des Projekts Open Competence Center for Cyber Security (Open C³S) wurde die L3 AMS V2.0 um wesentliche Elemente ergänzt und deckt heute mit den folgenden Komponenten alle im Kontext des Anrechnungs- und Anerkennungsmanagements notwendigen Aufgaben an einer Hochschule ab:

Basiskomponenten:

- System (Personalisierung, Komponentensteuerung)
- CMS (Inhaltsverwaltung)

Zusatzkomponenten:

- Management System pauschale Anrechnung
- Self-Assessment

¹ L3 steht für Lifelong Learning.

² Vertreten durch das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung.

- Studiengangverwaltung
- Nutzerverwaltung
- Rollenverwaltung
- Management System individuelle Anrechnung
- Lebenslauf
- Self-Assessment der Sprachkompetenz
- Feedback
- Gutachten
- Statistische Auswertung

Für weitere Informationen, wie auch für den Zugang zur Demoversion auf dem Testserver des Entwicklungsteams, bitten wir um Kontaktaufnahme über [seger\(at\)ifs.tu-darmstadt.de](mailto:seger(at)ifs.tu-darmstadt.de).

Literatur

- Anderson, L. W. & Krathwohl, D. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing. A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Addison Wesley.
- Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011). *Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen*. Verabschiedet am 22. März 2011.
- Bundestag (2007). *Gesetz zu dem Übereinkommen vom 11. April 1997 über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region* [Lissabon-Konvention; Deutsche Ratifizierung 2007] Online: <http://www2.fzs.de/uploads/lissabonkonvention.pdf> [25.04.2014]
- Europäische Gemeinschaft (2008). *Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR)*. Online: https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/brochexp_de.pdf [02.12.2014]
- Müskens, W., Müskens, I., Hanft A. (2008). Application and Impact of Learning Outcomes on Institutional Cooperation, Accreditation and Assessment – A German Case. In E. Cendon, K. Prager, E. Schabauer & E. Winkler, *Implementing Competence Orientation and Learning Outcomes in Higher Education – Processes and Practises in Five Countries* (S. 82-109). Krems: Danube University.
- Müskens, W., Wittig, W., Tutschner, R. & Eilers-Schoof, A. (2013). *Module Level Indicator. MLI – User Guide. Assessment of the Level of Competence Orientation*. Bremen.
- Seger, M. S., Beuthel, R. & Schmiede, R. (2009). *Lifelong Learning effizient und qualitätsgesichert realisieren. Wege der systemübergreifenden Machbarkeit am Beispiel des Schnittpunkts von beruflicher und hochschulischer Bildung. Methoden und Strukturen zur Anrechnung vorgängig erworbener Lernergebnisse, inkl. Arbeitsmaterialien und Testergebnissen*. Band 8 in der Reihe: Darmstädter Studien zu Arbeit, Technik und Gesellschaft; herausgegeben von Prof. Dr. Rudi Schmiede. Shaker Verlag. Aachen.
- Seger, M. S. & Waldeyer, C. (2014). *Qualitätssicherung in Anrechnung und Anerkennung von Lernergebnissen an Universitäten und Hochschulen. Standards für transparente und nachvollziehbare Analyseverfahren und Anrechnungsprozesse*. Band 14 in der Reihe: Darmstädter Studien zu Arbeit, Technik und Gesellschaft; herausgegeben von Prof. Dr. Rudi Schmiede. Shaker Verlag. Aachen.