



# Studium als Befähigung zur qualifizierten Erwerbstätigkeit



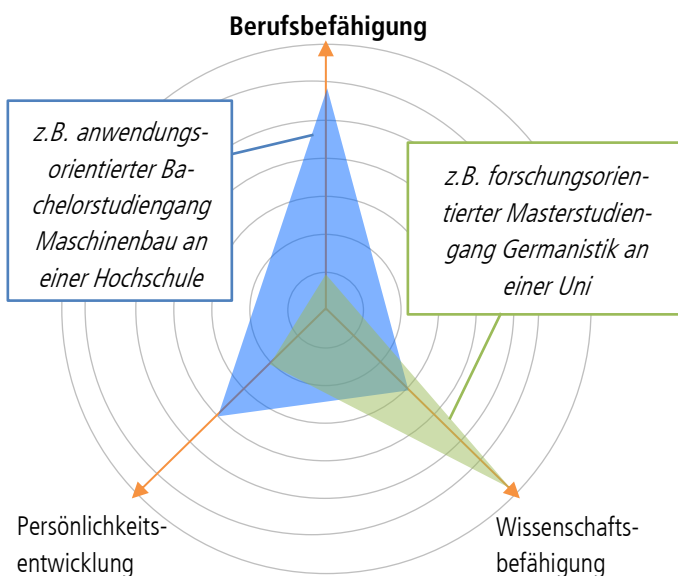
## Gliederung

Verortung .....	S. 2
Rechtliche Definition .....	S. 2
Orientierende Begriffsbestimmung .....	S. 2
Orientierungsebenen des Hochschulqualifikationsrahmens .....	S. 4
Orientierungsebene „Beruflichkeit“ .....	S. 4
Berufsbefähigung im Begutachtungsprozess .....	S. 6
Berufsbefähigung im Raster des Akkreditierungsrates .....	S. 8

## Verortung der „Berufsbefähigung“

Die Befähigung zur qualifizierten Erwerbstätigkeit (hier: Berufsbefähigung)<sup>1</sup> ist eine von drei übergeordneten Zielkategorien hochschulischer Bildung, auf die sich die einzelnen Qualifikationsziele eines Studiengangs beziehen müssen. Sie ist daher auch in der Akkreditierung zu überprüfen, genauso wie die anderen beiden Bereiche Persönlichkeitsentwicklung und die wissenschaftliche (bzw. künstlerische) Befähigung.

In der Praxis sind die Qualifikationsziele nicht gleichförmig in den drei Kategorien ausgeprägt, sondern je nach Profil der Hochschule und des Studiengangs sowie nach Art der Disziplin akzentuiert.<sup>2</sup>



Bezogen auf die Gestaltung und Qualitätssicherung der Studiengänge hat Berufsbefähigung für die verschiedenen Statusgruppen eine unterschiedliche Bedeutung.<sup>2</sup> Für die Berufspraxisvertreter\*innen ist sie in jedem Fall ein zentrales Handlungsfeld. Wobei sich die Sichtweise der Arbeitgeber- von denen der Arbeitnehmervertreter\*innen nochmals absetzen kann. In der einschlägigen Literatur wird dies deutlich. Hier reicht der Definitionsraum von „Arbeitsmarktvorbereitung“ bis zur „umfassenden beruflichen Handlungskompetenz“. Ersteres fokussiert die Chance der Studierenden, auf dem Arbeitsmarkt jedwede Anstellung zu finden. Letzteres hingegen stellt die Kategorie des Berufs

<sup>1</sup> i.S. der besseren Lesbarkeit wird im Text der Begriff „Berufsbefähigung“ verwendet

<sup>2</sup> Vgl. Wissenschaftsrat (2015): Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt. S. 40

<sup>3</sup> Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area

i.S. eines Orientierungskorridors in den Mittelpunkt, aus dem sich Entwicklungsperspektiven, aber auch Schutzmechanismen (z.B. adäquate Arbeit) und Ansprüche (z.B. Entgelt) ableiten lassen.

## Rechtliche Definition

Ausschlaggebend für die Akkreditierung und die darin zu operationalisierende Definition von „Berufsbefähigung“ ist der zugrundeliegende Rechtsrahmen. Primär sind das der Studienakkreditierungsstaatsvertrag inklusive Musterrechtsverordnung bzw. die geltenden Landesrechtsverordnungen. Aus den dortigen Festlegungen ergibt sich eine sekundäre Ebene, zu der die ESG<sup>3</sup>, der HQR<sup>4</sup> und eine Empfehlung des Wissenschaftsrats gehören.

Folgende Formulierungen zur Berufsbefähigung finden sich in diesen Unterlagen:

- **Befähigung zu einer qualifizierten Erwerbstätigkeit** (Studienakkreditierungsstaatsvertrag § 3 (1); MRVO § 11 (1))
- **Berufsrelevanz der Abschlüsse** (Studienakkreditierungsstaatsvertrag § 2 (1))
- **Vermittlung berufsfeldbezogener Qualifikationen** (MRVO § 11 (3))
- **Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit** (Begründung zur MRVO § 11 (2); ESG S. 11)
- Befähigung zur Berufstätigkeit (Begründung zur MRVO § 11 (3) 1; WR S. 7)
- Vorbereitung auf zukünftiges Berufsleben (ESG S. 11)
- Befähigung zur Gestaltung der Erwerbsbiographie (WR S. 7)
- Arbeitsmarktvorbereitung (WR S. 7 ff.)
- Vermittlung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen (HQR S. 3)

Diese Formulierungen legen nahe, dass der Ordnungsgeber eine breite Verwendung intendierte. Dies hat einerseits zur Folge, dass die Umsetzung in den Studiengangskonzepten sehr unterschiedlich erfolgt und von Seiten der Gutachtergruppen entsprechend schwer eingrenzbar ist. Andererseits bietet diese Situation den Gutachter\*innen begründbare Handlungsspielräume für wichtige Nachfragen und qualitativ konstruktive Diskussion in den Begehungen.

## Orientierende Begriffsbestimmung

Aus den rechtlichen Formulierungen lassen sich weitergehende Orientierungen ableiten:

### Qualifizierte Erwerbstätigkeit

Beginnen wir mit der Zielgruppe der „**Erwerbstätigen**“, zu denen hier alle Studierenden eines Studiengangs in ihrer zukünftigen Funktion „gemacht“ werden. Überwiegend sind hier also **Arbeitnehmer\*innen** und Selbständige gemeint,<sup>5</sup> wobei das Angestelltenverhältnis im

<sup>4</sup> Qualifikationsrahmen für Deutsche Hochschulabschlüsse

<sup>5</sup> Anerkannte Definitionen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Vgl.

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/erwerbstaetige.html>

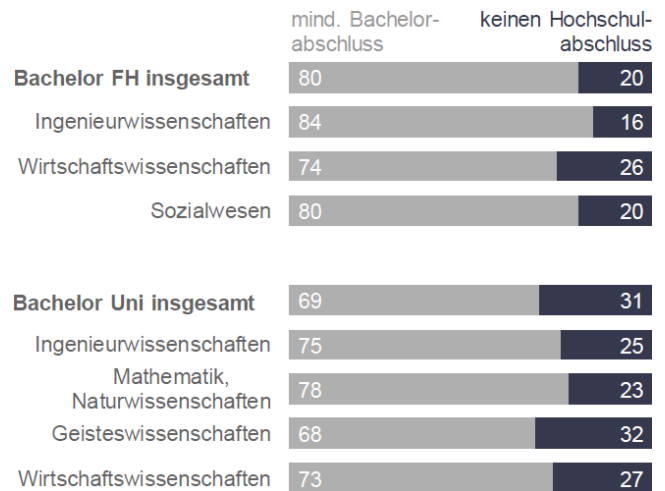
Jahr 2018 mit insgesamt 94% dominierte<sup>6</sup>. Die Selbständigenquote variiert im Detail in Abhängigkeit zur Fachrichtung<sup>7</sup>:

Naturwissenschaften	5 Prozent
Sozialwesen	6 Prozent
Maschinen- und Fahrzeugtechnik	8 Prozent
Mechatronik, Energie- und Elektrotechnik	8 Prozent
Informatik	8 Prozent
Lehre und Ausbildung	9 Prozent
Gesellschaftswissenschaften	10 Prozent
Geisteswissenschaften	19 Prozent
Bauingenieurwesen	20 Prozent
Wirtschaftswissenschaften	24 Prozent
Publizismus	31 Prozent
Architektur	33 Prozent
Medizin und Pharmazie	37 Prozent
Rechtswissenschaften	40 Prozent
Psychologie	43 Prozent

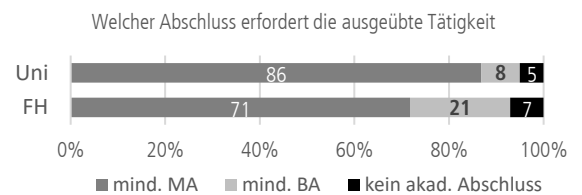
### Als Qualitätskriterien der Erwerbstätigkeit gelten laut Bundesagentur für Arbeit (BA) ...<sup>6</sup>

- die **Adäquanz der Beschäftigung**,  
Dies ist auch durch die Verwendung des Begriffs „qualifizierte“ intendiert und meint, dass die angestrebte Tätigkeit in einem angemessenen Verhältnis zu der angestrebten Qualifikation, also dem akademischen Abschlussniveau steht.
- Für Bachelorabsolvent\*innen gilt nach Angabe der BA:  
„Die Mehrheit der erwerbstätigen Bachelor übt ca. ein- bis zwei Jahre nach dem Studium eine Tätigkeit aus, deren Anforderungen einem Hochschulabschluss entsprechen. Dabei sind Fachhochschulbachelor mit 80 Prozent häufiger adäquat beschäftigt als Universitätsbachelor mit 69 Prozent. Dieser große Unterschied hängt auch mit dem unterschiedlichen Fächermix von Universitäten und Fachhochschulen zusammen.“

Die nachfolgende Grafik beruht auf Daten des DZHW und zeigt nach Fachrichtungen auf, wie viele Bachelorabsolvent\*innen Tätigkeiten ausüben, die einen bzw. keinen BA-Abschluss erfordern.



- Für Masterabsolvent\*innen sieht das Bild wie folgt aus:



### „Projektaufgaben und Sachbearbeitung als Einstieg“

In der Regel werden die Berufseinsteiger mit der eigenständigen Bearbeitung einer Projektaufgabe betraut, oder sie arbeiten in der Sachbearbeitung nach Anweisung. Die Mehrheit der Unternehmen, die derzeit **Bachelor** beschäftigen, sehen hierin Einstiegspositionen. Nicht selten bekommen Bachelor auch die Gesamtverantwortung für ein Projekt ohne Personalführung übertragen (in 43 Prozent der Unternehmen), selten dagegen mit Personalverantwortung (14 Prozent). Für Berufseinsteiger mit **Masterabschluss** werden diese Positionen zwar etwas häufiger vorgesehen (54 bzw. 22 Prozent); insgesamt sind jedoch Aufgaben mit hoher Verantwortung die Ausnahme für Berufsanfänger, egal, welchen Abschluss sie haben.“<sup>8</sup>

- das **Einkommen** und
- die **individuelle Gesamtzufriedenheit**.
  - Für Bachelorabsolventen gilt nach Angabe der BA:  
„Ausdrücklich unzufrieden war bei beiden Hochschularten nur eine Minderheit von [ca. 15 Prozent]. Hohe Unzufriedenheitswerte gab es in den Geisteswissenschaften und den Sozial- und Politikwissenschaften, wo jeder vierte bis fünfte wenig bzw. überhaupt nicht zufrieden war. Insbesondere im Hinblick auf Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten herrschte hier Unzufriedenheit. Deutlich höhere Zufriedenheitswerte wurden dagegen in den Ingenieurwissenschaften registriert, gefolgt von den Wirtschaftswissenschaften und Lehrämtern.“

<sup>6</sup> Bundesagentur für Arbeit (2019): Akademikerinnen und Akademiker. In: Blickpunkt Arbeitsmarkt | April 2019. S.44 ff.

<sup>7</sup> Ebd. S.54 ff.

<sup>8</sup> Bundesagentur für Arbeit (2019): Akademikerinnen und Akademiker. In: Blickpunkt Arbeitsmarkt | April 2019. S.46 f.

- Für Masterabsolvent\*innen gilt:  
Lediglich ca. 12 Prozent „zeigen sich explizit unzufrieden. Die meisten negativen Einschätzungen gibt es in den Sozial- und Politikwissenschaften, gefolgt von den Geisteswissenschaften und der Psychologie und Pädagogik. Die Bewertungen dieser seit jeher für ihre schwierigere Marktposition bekannten Studienfächer führen dazu, dass der Anteil der zufriedenen Masterabsolventen von Universitäten insgesamt geringer ausfällt, als an Fachhochschulen. Vergleicht man aber die großen Fächergruppen Ingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften und Informatik miteinander, die an beiden Hochschularten gelehrt werden, bewerten die Universitätsmaster ihre Situation häufiger positiv, als Fachhochschulmaster.“

### Berufsrelevanz

Dieser Begriff zielt insbesondere auf reglementierte Studienberufe<sup>9</sup> ab. In diesem Sinne können z.B. Studieninhalte, Module, Prüfungsleistungen und Studienabschlüsse berufsrelevant sein, wenn ohne deren Erwerb der angestrebte Beruf nicht ausgeübt werden kann / darf.

### Berufsfeldbezogene Qualifikationen

Das Berufsfeld fasst tätigkeitsverwandte Berufe zusammen (z.B. Medizin, Elektro, IT, ...) und macht im Grund klar, dass ein Hochschulstudium eine breite Qualifikation vermitteln muss und eben nicht auf spezifische z.B. betriebliche Anforderungen reduziert sein darf.

### Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit

Der Begriff der Beschäftigungsfähigkeit zielt auf zwei Ebenen. Zum einen die akademische Vorbereitung auf die qualifizierte Erwerbstätigkeit (vgl. S. 1) und zum anderen auf den Erhalt derselben. Der Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit bedingt (zwingend) Fähigkeiten zum Lebensbegleitenden Lernen, zur Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie und zum Erhalt der körperlichen und psychischen Gesundheit.

Mit Bezug auf ein zukünftiges (mit 94 Prozent höchstwahrscheinliches) Angestelltenverhältnis, kommen Kenntnisse zu den eigenen Rechten und Pflichten als Arbeitnehmer\*in und die Fähigkeit der Durchsetzung der selbigen hinzu.

### Orientierungsebenen des Hochschulqualifikationsrahmens

Auch der Hochschulqualifikationsrahmen (HQR) beschreibt im Sinne der Berufsbefähigung Lernergebnisse und Kompetenzen der Bachelor- und Master-Absolvent\*innen.

<sup>9</sup> „Die Berufsausübung in bestimmten Berufen [...] ist an eine Anerkennung der beruflichen Qualifikation gebunden. Diese Berufe werden reglementierte Berufe genannt [...] beispielsweise Medizinberufe, Rechtsberufe, [...]. Auch Studienfächer, welche Voraussetzung für die Ausübung eines akademischen und reglementierten Berufs sind,

Für Bachelorabsolvent\*innen gilt u.a., sie ...

- können Wissen und Verstehen auf Tätigkeit und Beruf anwenden und Problemlösungen in ihrem Fachgebiet erarbeiten und weiterentwickeln (...);
- führen anwendungsorientierte Projekte durch und tragen im Team zur Lösung komplexer Aufgaben bei,
- kommunizieren und kooperieren mit anderen Fachvertreterinnen und Fachvertretern sowie Fachfremden, um eine Aufgabenstellung verantwortungsvoll zu lösen;
- reflektieren und berücksichtigen unterschiedliche Sichtweisen und Interessen anderer Beteiligter;
- entwickeln ein berufliches Selbstbild, das sich an Zielen und Standards professionellen Handelns in vorwiegend außerhalb der Wissenschaft liegenden Berufsfeldern orientiert;
- begründen das eigene berufliche Handeln mit theoretischem und methodischen Wissen;
- können die eigenen Fähigkeiten einschätzen, reflektieren autonom sachbezogene Gestaltungs- und Entscheidungsfreiheiten und nutzen diese unter Anleitung,
- erkennen situationsadäquat Rahmenbedingungen beruflichen Handelns und begründen ihre Entscheidungen verantwortungsethisch;
- reflektieren ihr berufliches Handeln kritisch in Bezug auf gesellschaftliche Erwartungen und Folgen.<sup>10</sup>

Den Masterabsolvent\*innen werden überdies folgende Kompetenzen zugeschrieben:

Sie „entwickeln ein berufliches Selbstbild, das sich an Zielen professionellen Handelns sowohl in der Wissenschaft als auch den Berufsfeldern außerhalb der Wissenschaft orientiert“ und „begründen das eigene berufliche Handeln mit theoretischem und methodischem Wissen und reflektieren es hinsichtlich alternativer Entwürfe [...]“.<sup>11</sup>

### Das Konzept „Beruflichkeit“ als Orientierung

Das GNW empfiehlt das Konzept der erweiterten modernen Beruflichkeit als ergänzende Orientierungsebene. Das Konzept zielt auf gemeinsame Qualitätsmaßstäbe für die betrieblich-duale und die hochschulische Berufsbildung und hat die Berufsbefähigung in einem breiten Einsatzfeld zum Ziel. Die drei Zielkategorien hochschulischer Bildung (Berufsbefähigung, Persönlichkeitsentwicklung und Wissenschaftsbefähigung) werden dabei aufeinander bezogen und als „berufliches Lernen“ im Rahmen eines Studiums gedacht.

Beruflichkeit als Bildungskonzept wird dabei anhand von 15 Grundprinzipien beschrieben<sup>12</sup> (hier skizziert) - diese müssen immer in Abhängigkeit zu den spezifischen Bedingungen eines Studiengangs gesehen werden:

gehören dazu.“ Vgl. hierzu auch <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/reglementierteBerufe> bzw. <https://www.akkreditierungs-rat.de/de/faq/thema/17-reglementierte-berufe>

<sup>10</sup> HQR S. 7f.

<sup>11</sup> HQR S. 9

<sup>12</sup> <https://wap.igmetall.de/16916.htm>

## Berufliches Lernen ...

- **erfordert eine fachlich breite Qualifikation**  
„[...] Berufliche Qualifizierung beschränkt sich nicht auf einzelne Produkte, Techniken oder Spezialgebiete. [...] Sie] befähigt dazu, unterschiedliche berufliche Anforderungen über einzelne Arbeitsplätze, Betriebe und Branchen hinaus zu bewältigen [...]“
- **vermittelt Wissen, Handlungsfähigkeit und ermöglicht praktische Erfahrung**  
„Berufliches Lernen ist immer handlungsorientiert. Es zielt [...] darauf, erworbenes Wissen in unterschiedlichen Kontexten anzuwenden. [...] Voraussetzungen und Folgen des Handelns werden reflektiert. [...]“
- **orientiert sich an Arbeits- und Geschäftsprozessen**  
„[...] Es hat fachlich-technische und organisatorische sowie wirtschaftliche und soziale Dimensionen. [...] schafft Chancen zur Mitgestaltung. [...] Die betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind ebenso Bestandteil von Lernen.“
- **geschieht auch durch die Bewältigung von (berufstypischen) Aufgaben**
- **ist entdeckendes und forschendes Lernen**
- **ist Bildung**  
„Berufliches Lernen ist Teil der Persönlichkeitsentwicklung. Ein ganzheitlich angelegter Bildungsprozess führt zur Reflexion beruflicher, sozialer, ökonomischer und gesellschaftlicher Erfahrungen. [...] Berufliches Lernen soll dazu beitragen, zwischen persönlichen, betrieblichen und gesellschaftlichen Interessen zu unterscheiden. Es gilt dabei abzuwägen, eigenverantwortlich zu handeln und gemeinsame Interessen zu vertreten.“
- **ist soziales Lernen**  
„[...] Die Lernenden sind nicht alleingelassen, sie sind eingebettet in Lern- und Praxisgemeinschaften von Mitlernenden, Lehrenden oder bereits Berufstätigen. [...] Erst in einem sozialen Gefüge erschließt sich die Komplexität der beruflichen Tätigkeit. Im Dialog entwickeln sich soziale Normen und Werte der Arbeits- und Produktqualität, der kollegialen Zusammenarbeit und der Interessenvertretung.“
- **zielt auf die Reflexion und Gestaltung von Arbeit**  
„[...] Es zielt auf die Kompetenz, gesundheits- und qualifikationsförderliche Arbeit mitzugestalten. [...] befähigt dazu, arbeitspolitische Interessen zu formulieren, sich mit Kolleg\*innen über alternative Entwicklungspfade von Arbeitsorganisation, Technik und Produktion zu verständigen und sich dafür im Rahmen von Interessenvertretungen einzusetzen.“
- **umfasst die Reflexion und Gestaltung von Lern- & Berufswegen** „[...] Es vermittelt eine tragfähige Grundlage zum konstruktiven Umgang mit freiwilligem oder erzwungenem Be-

rufs- und Tätigkeitswechsel. Berufliches Lernen befähigt die Lernenden, Berufswege selber zu gestalten. Dazu gehört ebenso, die eigene Qualifikation zu erhalten, sie an aktuelle Entwicklungen anzupassen und verantwortlich mit der eigenen Gesundheit umzugehen. Es bleibt Raum für den Aufbau und die Pflege sozialer und familiärer Bindungen und die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung.“

- **bereitet auf die Berufsrolle vor**  
„[...] Rahmenbedingungen und Anforderungen der Berufstätigkeit sind im Bildungsprozess zu reflektieren und unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten zu erörtern. [...] Berufliches Lernen bereitet auf einen ausbalancierten Wechsel zwischen unterschiedlichen Rollen in Familie, Beruf und Gesellschaft vor.“
- **fördert und entwickelt Identität**  
„[...] Berufliche Identitätsbildung stellt ein Gegengewicht zu erodierenden Formen der Erwerbsarbeit dar. Sie bereitet auf einen konstruktiven und kompetenten Umgang mit den Wechselfällen der Arbeits- und Lebensverhältnisse vor. [...] Sie] ermöglicht es, die Unzumutbarkeiten im Arbeits- und Berufsleben zurückzuweisen sowie eigene Interessen individuell und kollektiv zu vertreten.“
- **verknüpft Erfahrungs- und Wissenschaftsorientierung**
- **zielt auf ein anderes Theorie-Praxis-Verhältnis**  
„Charakteristisch [...] ist das Wechselspiel von praktischem Handeln und theoriegeleitetem Wissen. [...] Beides wird aufeinander bezogen, wo möglich miteinander verknüpft. [...] Viele wissenschaftliche Fragestellungen entstehen durch die Reflexion von Praxis.“
- **hat unterschiedliche Lernorte**  
„[...] Von grundlegender Bedeutung für berufliches Lernen ist die Verbindung von Praxislernen unter Ernst- bzw. Verwertungsbedingungen und theoriegeleiteter Reflexion. Dafür brauchen Lernende Raum und Zeit [...]“
- **schließt niemanden aus**  
„[...] Menschen, die durch ihre soziale oder ethnische Herkunft, aufgrund ihres Geschlechts oder von Behinderungen im Bildungs- oder Beschäftigungssystem benachteiligt oder ausgeschlossen sind, erhalten gleiche Entwicklungschancen.“

Die 15 Grundprinzipien des Konzeptes der erweiterten modernen Beruflichkeit dienen einem vertieften Verständnis von Beruflichkeit durch die Gutachter\*innen und sind nicht Bestandteil der Kriterien der MRVO und nicht im Raster des Akkreditierungsrates abgebildet.



Aus gewerkschaftlicher Perspektive:

## Berufsbefähigung im Begutachtungsprozess

Gutachter\*innen bewerten, ob die für einen Studiengang spezifizierten Ziele und angestrebten Lernergebnisse die Vorgaben bzw. selbst gesetzten Ansprüche der Hochschule/Uni erfüllen und ob die von den Anbietern des Studiengangs vorgelegten Nachweise (u.a. Modulbeschreibungen, Prüfungen und Leistungsnachweise, Projekt- und Abschlussarbeiten, Praxisberichte, Evaluationen von Externen, aber auch von Studierenden und Lehrenden, Absolventenstudien) belegen, dass die Ziele erreicht wurden oder in der Zukunft erreicht und für den Akkreditierungszeitraum sichergestellt werden können.

Ihr fachliches Votum können Gutachter\*innen auch abweichend zu dem Gesamtvotum der Gruppe, unter Top 3.1 des Rasters abbilden. Dieser Top dient allgemeinen Hinweisen und sieht explizit auch Raum für Sondervoten einer Statusgruppe vor.

Für die Gutachter\*innen der Berufspraxis sind vier Themenfelder und darauf ausgerichtete Leitfragen besonders wichtig:

### Berufsbefähigung als Teil der Zielbeschreibungen

Leitfrage: Wie beschreibt die Hochschule/Uni Berufsbefähigung in ihren strukturgebenden Dokumenten für sich als Institution und als Lernergebnisse ihrer Studiengänge?

Antworten darauf sind auf verschiedenen Ebenen und in erster Linie in den Beschreibungen des **Hochschulprofils**, der **Ziele eines Studiengangs** und der angestrebten **Lernergebnisse der zu absolvierenden Module** zu finden. Ergänzend aber auch in den **Prozessen, die zu diesen Festlegungen geführt haben**, z.B.:

- Beteiligung der Berufspraxisvertreter\*innen.
- Bezugnahme auf fachbezogene Referenzrahmen<sup>13</sup>.
- Evaluation von Absolventen- und Praxisbefragungen.

Erwartet werden darf, dass die erforderlichen **Beschreibungen kompetenzorientiert** erfolgt sind - zumindest entlang der Vorgaben des aktuellen HQR (vgl. exemplarisch S. 3) oder in Bezugnahme auf einen aktuellen Referenzrahmen - und eine **Überprüfung der Zielerreichung erlauben**.<sup>14</sup> Sieht ein Studiengang Praxisphasen vor, so müssen diese in den Modulbeschreibungen einbezogen sein.

Da sich berufliche Praxis i.d.R. in sozialen Systemen abspielt (Hierarchien, Teams, etc.), gehört zu der Berufsbefähigung, dass nicht nur eine anwendungsorientierte Fachkompetenz, sondern auch (berufs)relevante soziale und personale Kompetenz erworben werden können – man könnte auch sagen, dass sich die Persönlichkeit entwickeln kann. Entsprechend sollten sich die häufig aufgeführten Lernergebnisse „Reflexions- und Innovationsfähigkeit“ über fachbezogenen Problemstellungen hinaus auf den gesellschaftlichen und beruflichen Kontext erstrecken.

Aus der Perspektive der Arbeitnehmer\*innen ist es wichtig, dass in diesen Beschreibungen nicht auf enggeführte Arbeitsmarkt- und Praxisanforderungen abgestellt wird. Es soll auch die Fähigkeiten zum Lebensbegleitenden Lernen, zur Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie und zum Erhalt der körperlichen und psychischen Gesundheit erworben werden können.

Die Gutachter\*innen möchten wir in jedem Fall ermutigen, die Verantwortlichen in den Hochschulen auf Verbesserungspotenziale hinzuweisen. Denn erfahrungsgemäß sind die Zielkategorien Berufsbefähigung und Persönlichkeitsentwicklung in einem deutlich geringeren Maße ausgeprägt bzw. operationalisiert, wie es die Wissenschaftsbefähigung ist. Wie bereits beschrieben, muss ihre Ausprägung auch nicht gleichförmig, jedoch (sinnvoll) vorhanden sein (vgl. S. 1).

Die Gründe für eine Unterrepräsentation der Berufsbefähigung können dabei unterschiedlich sein, z.B.

- ein verkürztes Verständnis von Berufsbefähigung i.S. von „Arbeitsmarktvorbereitung“.
- eingeschränkte Erfahrungswerte der Studiengangverantwortlichen.

Ein Erfolg wäre es z.B. schon, wenn die Lernergebnisse in den Modulbeschreibungen sich nicht durch die Wiedergabe und Anwendung von Wissen erschöpfen, sondern dieses Wissen auch in einen exemplarischen beruflichen Kontext verorten. Ein Beispiel zum Modul „Tensorrechnung“:

*Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage ...*

- mit den Rechenoperationen für Tensoren umzugehen.
- typische berufliche Problemstellungen zu benennen und diese im Team zu lösen.

### Berufsbefähigung im Lehr-/Lernprozessen

Leitfrage: Kann die Berufsbefähigung im Rahmen des Curriculums und dessen Umsetzung (in der vorgesehenen Zeit) erreicht werden?

Antworten finden sich zum einen in **Absolventen- und Praxisbefragungen**, sowie in den **Erfahrungen der Berufspraxisvertreter\*innen** - z.B.:

- Relevante und gute Arbeitsformen (Teamarbeit, agiles Arbeiten, ...)
- Problemlösestrategien (interdisziplinär, interkulturell, ...)
- Lernen im Prozess der Arbeit (Lernfabriken, E-Learning, ...)

Zum anderen finden sich die Antworten bezogen auf die Umsetzung in den Lehr-/Lernprozessen in den **Modulbeschreibungen** und insbesondere im **persönlichen Gespräch mit den Studierenden und den Studiengangverantwortlichen**.

Im Kern geht es um die Überlegung, Elemente guten beruflichen Handelns bereits in den Lehr-/Lernprozessen erlebbar zu machen. Dabei ist zu hinterfragen, ob traditionelle Lehrveranstaltungen (z.B. Vorlesung, Seminar, Übung) hier genügen, da sie nur geringe Praxisbezüge auch

<sup>13</sup> Vgl. z.B. hier: [www.hrk-nexus.de/material/links/kompetenzorientierung](http://www.hrk-nexus.de/material/links/kompetenzorientierung)

<sup>14</sup> Dafür haben sich Lernzieltaxonomien als nützlich erwiesen und inzwischen international durchgesetzt. Sie erlauben es, bei den jeweiligen Lernergebnissen unterschiedliche Dimensionen und Komplexitätsgrade sowie Anforderungsstufen zu unterscheiden.

i.S. von „beruflicher“ (sozialer) Interaktion erlauben. Einige Hochschulen haben bereits weitreichend darauf reagiert und Lernfabriken oder studienintegrierte Praxisphasen geschaffen. Auch die Lehr-/Lernformate werden weiterentwickelt. Beispiele hierfür sind

- praxisbezogene Lernprojekte bereits in den ersten Semestern,
- das Service Learning,
- die Erweiterung der Präsenzlehre um virtuelle Formen und
- Abschluss- und Forschungsarbeiten in Kooperation mit Praxispartnern.

Die am weitesten gehende Integration von Praxisanteilen erfolgt, zumindest formal, in dualen Studiengängen<sup>15</sup>.

Das GNW möchte explizit auch dafür werben, extra-curriculare Lern- und Erfahrungsprozesse im Sinne der Berufsbefähigung in die Studiengangentwicklung mit einzubeziehen. Wir sind davon überzeugt, dass sich Persönlichkeitsentwicklung und ein Kompetenzerwerb i. S. der Berufsbefähigung auch beispielsweise in folgenden Bereichen vollzieht:

- studentische Projekte und Selbstverwaltung,
- kulturelle und tutorielle Tätigkeiten,
- Angebote von Karriere-Zentren zum Training von Schlüsselkompetenzen.

Dies spielt auch im Begutachtungsprozess eine Rolle, wenn durch Anerkennung dort erworbener Kompetenzen curricular geforderte Studienleistungen ersetzt oder ergänzt werden können.

Aus Sicht des GNW ist es Aufgabe der Gutachter\*innen der Berufspraxis insbesondere darauf zu achten, dass

- die Studiengangverantwortlichen Impulse zur Weiterentwicklung der Lehr-/Lernprozesse i.S. der Berufsbefähigung der Studierenden erhalten;
- entsprechende Lernarrangements systematisch in das Curriculum eingebunden sind und dass sich damit Theorie und Praxis systematisch aufeinander beziehen lassen;
- Praxisphasen qualitätsgesichert sowie angemessen ausgestattet und betreut sind;

## Der Nachweis der Berufsbefähigung

Leitfrage: Werden überzeugende Nachweise erbracht, dass die angestrebten Lernergebnisse erreicht werden?

Die finale Antwort findet sich in der Natur der Sache im späteren beruflichen Handeln und evtl. im Umfang des individuell erlebten „Praxischocks“ in der Phase des Berufseintritts.

Mit Bezug auf das Studium stehen für derartige Nachweise aber auch unmittelbar direkte und indirekte Nachweisformen bereit. Im Zentrum direkter Leistungsmessung steht das **kompetenzorientierte Prüfen** im Rahmen der Module oder bei der Darstellung und Verteidigung von Abschlussarbeiten oder Projektergebnissen. Zu den indirekten Formen

zählen die Befragungen und subjektiven **Einschätzungen von Prozessbeteiligten, also der Studierenden und Absolventen/innen, der Lehrenden und der Arbeitgeber**.

Für Hochschulen, wie für alle anderen Bildungsakteure auch, ist es eine immense Herausforderung, das Erreichen der Lernergebnisse im gesamten Spektrum der angestrebten Zielkategorien (Berufsbefähigung, Persönlichkeitsentwicklung, Wissenschaftsbefähigung) zu erfassen und im Prüfungssystem abzubilden. Das gilt weniger für fachliches Wissen und Methodenkenntnisse als vor allem für höhere Formen kognitiver Kompetenzen wie Problemlösungs-, Innovations- und Reflexionsfähigkeit und für berufsrelevante soziale und personale Kompetenzen.

Geeignete Verfahren existieren (s.u.), sind aber oft nicht bekannt oder werden als zu aufwändig und mit dem geltenden Prüfungsrecht nicht vereinbar angesehen. Vor allem die Forderung nach differenzierter Benotung und die Sicherstellung von Justiziabilität erweisen sich als problematisch. Andererseits sind Prüfungsordnungen inzwischen auch dahingehend geändert worden, dass nicht alle Studien- und Prüfungsleistungen in eine Benotung münden müssen. Das erleichtert die unbenotete Feststellung und Bewertung erworbener sozialer und personaler Kompetenzen durch den Einsatz entsprechender Prüfungsverfahren. Grundsätzlich gilt, dass die Prüfungsverfahren Situationen bereitstellen müssen, in denen die erworbenen Kompetenzen von den Studierenden auch gezeigt werden können.

Für den Nachweis berufsrelevanter Kompetenzen haben sich aus Sicht des GNW z.B. folgende Prüfungsformen als geeignet erwiesen:

- **Parcours-Prüfungen** wurden in medizinischen Studiengängen entwickelt und gelten als besonders geeignet, um erworbene berufliche Handlungskompetenz nachzuweisen. Im Falle der Medizinprüfung durchlaufen die Studierenden (simultan und in Rotation) bis zu 20 verschiedene Szenarien, in denen diagnostische oder therapeutische Probleme nachgestellt werden. Hier müssen die Studierenden sowohl ihre fachinhaltliche als auch ihre soziale und personale Kompetenz zeigen.<sup>16</sup> Dieses Konzept kann in modifizierter Form auch in anderen berufsbezogenen Disziplinen und Studiengängen angewendet werden.
- Eine **Portfolioprüfung** ist generell eine Zusammenstellung unterschiedlicher Leistungsnachweise, die in einem bestimmten Zeitrahmen (z.B. im Semester) erbracht werden. Sie stellt eine Alternative zu summativen Prüfungen dar, indem sie prozessorientiert auf unterschiedliche Lern- und Arbeitsergebnisse zurückgreift. Hierzu können auch individuelle Lernprotokolle und Praxisberichte gehören.<sup>17</sup>
- **Praxisprüfungen** beziehen sich auf Praxisphasen der Studiengänge. Sie sollten nicht nur auf die Fachkompetenz gerichtet sein, sondern auch den Erwerb sozialer und personaler Kompetenz einbeziehen.

<sup>15</sup> Vgl. [www.gutachternetzwerk.de/fileadmin/user/Veroeffentlichungen/Beitraege\\_aus\\_dem\\_Netzwerk/GNW\\_Duales\\_Studium\\_10\\_2020.pdf](http://www.gutachternetzwerk.de/fileadmin/user/Veroeffentlichungen/Beitraege_aus_dem_Netzwerk/GNW_Duales_Studium_10_2020.pdf)

<sup>16</sup> Vgl. z.B. <https://dbs-lin.ruhr-uni-bochum.de/lehreladen/planung-durchfuehrung-kompetenzorientierter-lehre/kompetenz-pruefen/praxisbeispiele-pruefen/parcours-pruefung-in-der-medizin>

<sup>17</sup> Vgl. z.B. [https://www.tu-berlin.de/asv/menue/gremien/kommissionen\\_des\\_as/hinweise\\_zur\\_allgstupo/hinweise\\_zu\\_portfoliopruefungen](https://www.tu-berlin.de/asv/menue/gremien/kommissionen_des_as/hinweise_zur_allgstupo/hinweise_zu_portfoliopruefungen)

Ein gutes Beispiel findet sich an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Hier setzte sich die Praxisprüfung aus der Projektarbeit, dem Praxisbericht und einer mündlichen Prüfung zusammen. Der Praxisbericht soll dabei nicht nur den Ablauf und die Praxisarbeiten beschreiben, sondern auch eine Praxisreflexion umfassen. Diese könnte u.a. die subjektive Einschätzung der Lernergebnisse und der sozialen und personalen Kompetenzerweiterung enthalten. Die mündliche Prüfung soll nicht nur auf Fachkompetenz bezogen sein, sondern anhand der Vorstellung und Verteidigung der Projektarbeit auch Methodenkompetenz bewerten, die sich hier nicht auf fachliche Methoden bezieht, sondern u.a. auf Sicherheit und Auftreten, Motivation und Überzeugungskraft, Ausdrucksvermögen und Körpersprache sowie den Umgang mit Fragen.<sup>18</sup> Eine ähnliche Struktur weisen auch die Prüfungsformate Praxistransferbericht und mündliche Transferprüfung im dualen Studium an der HWR-Berlin auf.<sup>19</sup>

- **Projektprüfungen** erlauben es, das Projektergebnis, das methodische Vorgehen aber auch erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen und zu bewerten. Insbesondere wenn das Projekt in einer interdisziplinären Arbeitsgruppe und in Kooperation mit der Berufspraxis durchgeführt und die Ergebnisse vorgestellt und verteidigt wurden. Die kritische Reflexion der erlebten Lern- und Arbeitsprozesse sowie der eigenen Leistungen (durch die Gruppe bzw. die einzelnen Mitglieder) stellt ein ergänzendes Mittel zum Erwerb personaler Kompetenz dar und kann in die Beurteilung eingehen.

Die Gutachter\*innen möchten wir ermutigen, unzureichende Prüfungsformen (in der Gesamtbetrachtung des Studiengangs) kritisch zu thematisieren. Ihren Fokus sollten sie auch auf Absolventenstudien und insbesondere auf das Vorliegen des **Diploma Supplements** richten. Dieses ist für Studierende elementar als **Nachweis der im Studium erworbenen Kompetenzen (somit auch der Berufsbefähigung) gegenüber (inter)nationalen Arbeitgebern**.<sup>20</sup> Das Dokument muss den Absolventen in rechtlich aktueller Fassung ausgehändigt werden und soll dabei Auskunft über die wesentlichen, berufsrelevanten Kompetenzen erlauben, die erworben wurden.

## Berufsbefähigung als systemischer Bezugspunkt im QM

Leitfrage: Wird Berufsbefähigung durch das Qualitätsmanagementsystem systemakkreditierter Hochschulen erfasst und trägt das QM zu dessen Weiterentwicklung bei?

Anhaltspunkte finden sich in der Existenz von Absolventen- und Praxisbefragungen, in einer systematischen Einbeziehung von CareerCentern<sup>21</sup> sowie in der strukturellen Einbindung von Berufspraxisvertreter\*innen und in der damit verbundenen systematischen und kontinuierlichen Auseinandersetzung der Hochschule mit den Ergebnissen und Anregungen.

<sup>18</sup> Vgl. z.B. [https://studium.dhbw-stuttgart.de/fileadmin/mb/Dokumente/Info\\_Studierende\\_muendli\\_Pruefung\\_neu\\_2015.pdf](https://studium.dhbw-stuttgart.de/fileadmin/mb/Dokumente/Info_Studierende_muendli_Pruefung_neu_2015.pdf)

<sup>19</sup> Vgl. z.B. [https://www.hwr-berlin.de/fileadmin/portal/Dokumente/HWR-Berlin/Mitteilungsbl%C3%A4tter/2018/Mitteilungsblatt\\_32-2018-FB\\_2\\_Studien-und\\_Pr%C3%BCfungsordnung\\_Bachelor\\_2018.pdf](https://www.hwr-berlin.de/fileadmin/portal/Dokumente/HWR-Berlin/Mitteilungsbl%C3%A4tter/2018/Mitteilungsblatt_32-2018-FB_2_Studien-und_Pr%C3%BCfungsordnung_Bachelor_2018.pdf)

<sup>20</sup> Vgl. hierzu auch die Definition und Angaben der HRK auf [www.hrk.de/mitglieder/arbeitmaterialien/diploma-supplement](http://www.hrk.de/mitglieder/arbeitmaterialien/diploma-supplement) und ein Beispiel eines ausgefüllten Diploma

Aus Sicht des GNW ist es eine wichtige Aufgabe der Berufspraxisgutachter\*innen, darauf zu achten, dass auch Praxisphasen (z.B. im Betrieb), die Bestandteil des Curriculums sind, in geeigneter Weise in die Qualitätssicherung einbezogen werden. Dabei muss es nachvollziehbar sein, wie die Hochschule hier ihrer Gesamtverantwortung nachkommt.

## Berufsbefähigung im Raster des Akkreditierungsrates

Eine Betrachtung der nachstehenden Punkte, aus dem Raster des Akkreditierungsrates, bietet sich ebenfalls als Orientierung für die Entwicklung eigener Fragestellungen und die Gesprächsführung in den Begehungen im Rahmen des Begutachtungsprozesses an. Als Hauptanknüpfungspunkte zur Bewertung des Kriteriums der Berufsbefähigung sind die § 11 und §12 der MRVO anzusehen. Das bedeutet nicht, dass die weiteren Kriterien zu vernachlässigen sind!

### • **Qualifikationsziele & Abschlussniveau** (§ 11 MRVO)

Gemäß des Akkreditierungsstaatsvertrags tragen die Qualifikationsziele und angestrebten Lernergebnisse des Studiengangs den nachstehenden Zielkategorien hochschulischer Bildung nachvollziehbar Rechnung:

#### - wissenschaftliche Befähigung

Hier darf auf die Wissenschaftsvertreter\*innen in der Gutachtergruppe vertraut werden.

#### - Befähigung zur qualifizierten Erwerbstätigkeit

An dieser Stelle steht die Quintessenz des Konzeptes der Hochschule zur Berufsbefähigung nach der Einschätzung der Gutachter\*innen.

#### - Persönlichkeitsentwicklung

„Die Dimension Persönlichkeitsbildung umfasst auch die künftige zivilgesellschaftliche, politische und kulturelle Rolle der Absolventinnen und Absolventen. Die Studierenden sollen nach ihrem Abschluss in der Lage sein, gesellschaftliche Prozesse kritisch, reflektiert sowie mit Verantwortungsbewusstsein und in demokratischem Gemeinsinn maßgeblich mitzugestalten.“ (vgl. Artikel 2 Absatz 3 Nummer 1 Studienakkreditierungsstaatsvertrag)

Aus den Erfahrungen unserer Gutachter\*innen zeigt sich, dass dieses Qualifikationsziel zum einen von Seiten der Gutachter\*innen oftmals unbeachtet bleibt und zum anderen von Seiten der Hochschule / Uni nicht ausreichend operationalisiert und in den Modulbeschreibungen

Supplements auf [www.europass-info.de/dokumente/diploma-supplement/ausgefuelle-beispiele](http://www.europass-info.de/dokumente/diploma-supplement/ausgefuelle-beispiele)

21 CareerCenter bieten nicht nur Beratungskonzept für Studierende in Bezug auf die Berufsorientierung (z.B. Praktikumsberatung, individuelle Berufsberatung) sondern stehen auch Studiengangverantwortlichen zur Verfügung und liefern Arbeitsmarktprognosen und Absolventenstudien – teilweise auch Kriterienkatalog für die Auswahl der betrieblichen Kooperationspartner. Vgl. hierzu auch <https://csnd.de>



adressiert bzw. (wenn vorhanden) lapidar dem Praxispartner zugewiesen wird. Letzteres reicht nicht aus, auch hier müssen konkrete Konzepte aufgezeigt werden.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist die Auseinandersetzung der Studierenden mit Fragen der betrieblichen Mitbestimmung als Ort der arbeitsweltlichen Demokratiebildung, der Interessensgegensätze der Sozialpartner (von Kapital und Arbeit) und der eigenen berufsbiografischen Gestaltungskompetenz (d. h. eigener Rechte und Pflichten) ein probates Mittel zur Erreichung des Qualifikationsziels. Andere gute Beispiele lassen sich auf den Seiten des Hochschulnetzwerkes „Bildung durch Verantwortung“ oder denen der „Blue Engineers“ finden<sup>22</sup>. Hierauf können die Berufspraxisgutachter\*innen Bezug nehmen.

- **Schlüssiges Studiengangskonzept und adäquate Umsetzung** (§ 12 MRVO)

- **Curriculum**

Hier muss aufgezeigt werden, wie die Hochschule ihr Konzept operationalisiert. Wie also das Curriculum unter Berücksichtigung auf die Erreichbarkeit der Qualifikationsziele adäquat aufgebaut ist. Dabei muss das Konzept vielfältige, an der jeweiligen Fachkultur ausgerichteten Lehr- und Lernformate sowie ggf. Praxisanteile haben.

- Studierende müssen aktiv in die Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse und somit auch in die Gestaltung der Praxisphasen eingebunden sein. Sie müssen Freiräume für ein selbstgestaltetes Studium haben, z. B. durch Mitsprachrechte bei der Gestaltung der Praxisphasen.

- **Mobilität**

Studierenden muss der Aufenthalt an anderen Hochschulen oder Destinationen des Praxispartners (z. B. im Ausland) ohne Zeitverlust ermöglicht werden.

- **Personelle Ausstattung**

Das Curriculum wird durch ausreichendes fachlich und methodisch-didaktisch qualifiziertes Lehrpersonal umgesetzt.<sup>23</sup>

- **Angemessene Ressourcenausstattung**

Abhängig vom Studienprofil ist hier ggf. auch der Zugang zu Laboren, Werkstätten, Praxiseinrichtungen o.Ä. zu sehen. Auch für diese Studienphasen ist auf die Bereitstellung von Lehr- und Lernmittel und eine ausreichende Betreuungsrelation zu achten.

- **Studierbarkeit**

Die Studierbarkeit in der Regelstudienzeit ist gewährleistet. Dies verlangt einen kritischen Gesamtblick auf die Phasen des Präsenzstudiums, der Praxisphasen und der Selbstlernzeiten.

- **Besonderer Profilsanspruch**

Generell müssen hier die besondere Charakteristik des Studiums und sein geschlossenes Studiengangskonzept dargestellt werden. Im Sinne der Berufsbefähigung gibt auch das Studiengangprofil eine Orientierung vor. Ein Beispiel:

Ein Großteil der Studiengänge im Bereich der Sozial- und Gesundheitsberufe lebt i.S. der Berufsbefähigung von der zwischenmenschlichen Interaktion, die sich bereits im Studium abbildet. Werden diese Studiengänge jedoch als Fernstudium ohne Praxis- oder Präsenzphasen konzipiert, ist die Berufsbefähigung fraglich.

An dieser Stelle sei auch auf die GNW Broschüre „Begutachtung dualer Studiengänge“ hingewiesen.<sup>24</sup>

- **Studienstruktur** (§ 3 MRVO)

Eine berufliche Verwertbarkeit muss sich bereits bei den Bachelorabschlüssen zeigen. Der Ordnungsgeber hat dies in der MRVO wie folgt begründet: „*Er muss sich durch ein eigenständiges berufsqualifizierendes Profil auszeichnen, das die Aufnahme beruflicher Tätigkeit auf dem jeweiligen Fachgebiet ermöglicht. Dies schließt nicht aus, dass für bestimmte Tätigkeiten die berufsrechtlich vorgeschriebenen Voraussetzungen erst mit der Masterebene erreicht werden.*“

- **Studiengangprofil** (§ 4 MRVO)

Dies orientiert maßgeblich, welche Ausprägung an Berufsbefähigung ein Studiengang erwarten lässt, und dient der Transparenz für Studierende und Arbeitgeber. Unterschieden wird unabhängig vom Hochschultyp in „forschungsorientierte“ und „anwendungsorientierte“ Studiengänge.

Ein besonderes Profil haben beispielsweise Lehramtsstudiengänge. Die Berufsbefähigung wird hier gesondert über landesspezifische Vorgaben und eine besondere Konstellation der Berufspraxisvertreter\*innen gesichert (vgl. MRVO § 25).

- **Zugangsvoraussetzungen** (§ 5 MRVO)

Masterstudiengänge setzen durch den im Vorfeld erworbenen Bachelor oder einen gleichwertigen Abschluss eine gewisse Berufsbefähigung bereits voraus. Dies befreit Sie jedoch nicht, diese Zielkategorie weiter zu bedienen.

<sup>22</sup> [www.bildung-durch-verantwortung.de](http://www.bildung-durch-verantwortung.de) | [www.blue-engineering.org](http://www.blue-engineering.org)

<sup>23</sup> In Bezug auf die Hochschullehre erwartet der Akkreditierungsrat „einen Nachweis, dass im Rahmen des individuellen Planungsansatzes der Hochschule eine ausreichende Anzahl hauptberuflich tätiger Professorinnen und Professoren regelmäßig in der Lehre

eingesetzt wird.“ Siehe: Zwischenbilanz des Akkreditierungsrats (2020), S. 20 <https://www.akkreditierungsrat.de/sites/default/files/downloads/2020/AR%20Zwischenbilanz%202020.pdf>  
<sup>24</sup> [https://www.gutachternetzwerk.de/fileadmin/user/Veroeffentlichungen/Beitraege\\_aus\\_dem\\_Netzwerk/GNW\\_Duales\\_Studium\\_10\\_2020.pdf](https://www.gutachternetzwerk.de/fileadmin/user/Veroeffentlichungen/Beitraege_aus_dem_Netzwerk/GNW_Duales_Studium_10_2020.pdf)

Bei weiterbildenden Masterstudiengängen wird sogar eine bestehende, umfassende Berufsfähigkeit vorausgesetzt. In der MRVO heißt es: „*Weiterbildende Masterstudiengänge setzen qualifizierte berufspraktische Erfahrung von in der Regel nicht unter einem Jahr voraus.*“

- **Abschlüsse- und Abschlussbezeichnungen** (§ 6 MRVO)  
Diese spezifizieren die Fächergruppe / Disziplin.

**Wichtig für den Nachweis der Berufsbefähigung gegenüber (inter-) nationalen Arbeitgebern ist das Diploma Supplement.** Dies ist gemäß der Begründung der MRVO „*obligatorischer Bestandteil jedes Abschlusszeugnisses [... das] die Bewertung und Einstufung dieser Abschlüsse sowohl für Studien- als auch für Berufszwecke erleichtern und verbessern soll*“ und in der jeweils gültigen Fassung vorliegen muss.

- **Modularisierung** (§ 7 MRVO)

Wichtig ist hier die Formulierung von ...

- **Inhalten und Qualifikationszielen** (z.B. fachliche, methodische, fachpraktische und fächerübergreifende Inhalte; fachbezogene, methodische, fachübergreifende Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen; Lern- und Qualifikationsziele, die sich an einer zu definierenden Gesamtqualifikation (angestrebter Abschluss) ausrichten)
- **Lehr- und Lernformen** (z.B. Vorlesungen, Übungen, Seminare, Praktika, Projektarbeit, Selbststudium)
- **Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten**  
Dies sind insbesondere Prüfungen (Prüfungsart z. B. mündliche oder schriftliche Prüfung, Vortrag, Hausarbeit sowie Umfang und Dauer der Prüfung), Teilnahmenachweise, Möglichkeiten der Kompensation sind in der Prüfungsordnung zu regeln.
- **Arbeitsaufwand & ECTS-Umfang**

In Bezug auf Praxismodule oder Praxisanteile in den Modulen sollte eine Verzahnung zu den theoretischen Lerninhalten ersichtlich werden. Dies lässt sich z. B. am Angebot von Veranstaltungen mit dem Ziel der Reflexion, der betrieblichen Praxis auf Grundlage der hochschulisch erworbenen Kenntnisse erkennen. Auch Berichte mit diesem Ziel und konkrete hochschulisch begleitete Praxismodule können darauf einen Hinweis geben.

Generell gilt: Ein Modul sollte den Erwerb von mind. 5 Kreditpunkten ermöglichen und mit einer Prüfungsleistung abschließen. Abweichungen müssen didaktisch begründet werden und nachvollziehbar sein.

- **Leistungspunktesystem** (§ 8 MRVO)

1 ECTS entspricht einer Studienleistung von 25 bis max. 30 Zeitstunden. Damit ergibt sich der direkte Bezug zum Arbeitsaufwand für die Studierenden.

I. d. R. sind 30 ECTS je Semester (60 ECTS p.a.) einzuplanen. Studiengänge mit besonderen studienorganisatorischen Maßnahmen (z.B. duale Studiengänge) können bis zu 75 ECTS pro Studienjahr vorsehen. Dann ist 1 ECTS mit 30 Stunden zu berechnen.

- **Besondere Kriterien für Kooperationen mit nichthochschulischen Einrichtungen** (§ 9 MRVO)  
Hier muss der Mehrwert, der für die Studierenden aus dieser Kooperation entsteht, aufgezeigt werden.
- **Fachlich-Inhaltliche Gestaltung der Studiengänge** (§ 13 MRVO)  
In Bezug auf die Berufsbefähigung muss aufgezeigt werden, wie Praxisphasen (z.B. beim Praxispartner, im Labor, etc.) als Teil des gesamten Curriculums qualitativ kontinuierlich überprüft werden und wie fachliche Anforderungen aus der Arbeitswelt (z.B. technologische Entwicklungen, Veränderungen der Arbeitsformen auf nationaler und gegebenenfalls internationaler Ebene) im Curriculum berücksichtigt werden. Dazu gehört auch die kritische Reflexion unterschiedlicher fachbezogener Referenzsysteme.
- **Studienerfolg** (§ 14 MRVO)  
Über die Angaben der Hochschule im Raster und im Selbstbericht zur Erfolgsquote des Studiengangs hinaus muss aufgezeigt werden, wie Studierende und Absolvent\*innen in das kontinuierliche Monitoring einbezogen sind und wie aus den Ergebnissen der Studiengang weiterentwickelt wird.  
  
Mit Bezug auf die Beteiligung von Absolvent\*innen sollte hier nicht nur das Management eingebunden sein, sondern auch Kolleg\*innen die klassische Einsatzgebiete des jeweiligen Studienabschlusses besetzen. Es bietet sich an, auch die Qualitätskriterien der Erwerbstätigkeit für eine Evaluation zugrunde zu legen (vgl. S. 2 f.):
  - die Adäquanz der Beschäftigung,
  - das Einkommen und
  - die individuelle Gesamtzufriedenheit.

Für bestehende Praxisphasen sollte das Monitoring auch die Arbeitsbedingungen (Arbeitsbelastung, Vergütung, studienfremde Einsatzgebiete, Betreuungsrelation etc.) und betriebliche Einmündungsquoten einschließen.

- **Geschlechtergerechtigkeit und Nachteilsausgleich** (§ 15 MRVO)  
Die Begründung der MRVO legt klar, dass diese Konzepte auch auf Ebene der einzelnen Studiengänge umgesetzt werden müssen.

