



Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln

Ausführliche Darstellung des theoretischen Hintergrunds sowie
des methodischen Vorgehens im Rahmen des FuA-Projekts
„Implementation von Berufsmonitoring-Systemen in der
Berufsbildung im Handwerk“

ERGÄNZUNG ZU HEFT A72

Anja Schlöglmann

Köln, im August 2025

Inhaltsverzeichnis

BEZUG ZU HEFT A72.....	2
1 THEORETISCHER HINTERGRUND.....	3
1.1 Evaluationsgegenstand und -ziele.....	3
1.1.1 (Evaluations-) Theoretische Grundlagen.....	3
1.1.2 Anwendung auf den Studienkontext.....	5
1.2 Stakeholder und Adressat:innen.....	6
1.2.1 (Evaluations-) Theoretische Grundlagen.....	6
1.2.2 Anwendung auf den Studienkontext.....	6
1.3 Evaluationsfragestellungen und Bewertungskriterien.....	7
1.3.1 (Evaluations-) Theoretische Grundlagen.....	7
1.3.2 Anwendung auf den Studienkontext.....	9
2 METHODISCHES VORGEHEN.....	17
2.1 Untersuchungsdesign.....	17
2.2 Datenerhebungsmethode.....	17
2.3 Anvisierte Untersuchungspopulation.....	18
2.4 Erhebungsinstrument.....	19
2.5 Organisation der Datenerhebung.....	20
2.6 Auswertungsmethode.....	21
LITERATURANGABEN.....	24

Bezug zu Heft A72

Wie in Schlöglmann (2025) beschrieben, knüpft das Projekt zur „Implementation von Berufsmonitoring-Systemen in der Berufsbildung im Handwerk“ an Ergebnisse aus dem InnoVET-Projekt *LBT Forward* an. Im Rahmen eines Arbeitspaketes von *LBT Forward* wurde ein Berufsmonitoring-System für die LandBauTechnik-Branche erarbeitet. Dieses soll dazu beitragen, die Passgenauigkeit und die Aktualität der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie des Berufslaufbahnkonzepts der Branche vor dem Hintergrund zukünftiger Veränderungen zu wahren und damit nicht nur die bedarfsgerechte fachliche Bildung der Land- und Baumaschinenmechatroniker:innen sicherzustellen, sondern auch zur Attraktivitätssteigerung des Gewerks beizutragen. Dazu soll das Berufsmonitoring-System langfristig institutionell in den Strukturen des LandBauTechnik Bundesverbands e. V. eingebettet werden (vgl. Schlöglmann et al., 2024, S. 8–9).

Bereits bei Abschluss des Arbeitspakets stellte sich die zentrale Frage nach der **Transferierbarkeit des erarbeiteten gewerkespezifischen Berufsmonitoring-Systems auf andere Gewerke des Handwerks** (vgl. Schlöglmann et al., 2024, S. 53). Diese wird nun im Rahmen des Forschungs- und Arbeitsprogramms (FuA) 2024/25 des Deutschen Handwerksinstituts e. V. (DHI) aufgegriffen und gemeinsam vom Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der Universität zu Köln und dem Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik (HPI) an der Leibniz Universität Hannover im Projekt „*Implementation von Berufsmonitoring-Systemen in der Berufsbildung im Handwerk*“ bearbeitet (vgl. DHI, 2024, S. 10, 44). Eingereicht wurde das Projekt vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

Ziel des FuA-Projekts ist die Durchführung einer Machbarkeitsstudie zur oben genannten übergeordneten Fragestellung unter Einbezug der Sichtweise potenzieller Anwender:innen. Konkret sollen sie den erarbeiteten Prozess bewerten, sodass dieser, abhängig von den Ergebnissen, für die zukünftige Anwendung in weiteren Gewerken respektive Verbandsstrukturen angepasst und konkrete Empfehlungen bzgl. (Unterstützungs-) Bedarfen auf Seiten der Anwendenden ausgesprochen werden können.

Nachfolgend werden für interessierte Leserinnen und Leser die theoretischen und methodischen Überlegungen zur Durchführung der Machbarkeitsstudie ausführlich beschrieben. Die inhaltlichen Ergebnisse der Studienumsetzung sind in Schlöglmann (2025) zu finden.

1 Theoretischer Hintergrund

Ausgehend von der im vorangegangenen Abschnitt formulierten Zielsetzung des FuA-Projekts zur „Implementation von Berufsmonitoring-Systemen in der Berufsbildung im Handwerk“ folgt dieses Vorhaben der Grundidee der Evaluationsforschung, welche *„sich mit der wissenschaftlich fundierten Bewertung von Sachverhalten und insbesondere von Interventionsmaßnahmen hinsichtlich verschiedener Bewertungskriterien [befasst]“* (Döring & Bortz, 2016, S. 977). Aus diesem Grund wird im Folgenden ein Evaluationskonzept ausgearbeitet, welches sich an den Ausführungen von Stockmann orientiert (vgl. Stockmann, 2010a, S. 167).

Angelehnt daran, enthält dieses Kapitel die folgenden Unterkapitel:

- Evaluationsgegenstand und -ziele - Kapitel 1.1
- Stakeholder und Adressat:innen - Kapitel 1.2
- Evaluationsfragestellungen und Bewertungskriterien - Kapitel 1.3

Alle drei Unterkapitel sind zudem wie folgt strukturiert: Zunächst werden die (evaluations-) theoretischen Grundlagen dargelegt. Anschließend erfolgt die Anwendung auf den Studienkontext.

1.1 Evaluationsgegenstand und -ziele

1.1.1 (Evaluations-) Theoretische Grundlagen

Zunächst ist bei der Evaluationsforschung der Evaluationsgegenstand, auch als Evaluationsobjekt oder Evaluandum bezeichnet, festzulegen (vgl. Beutner, 2018c, S. 51; Döring & Bortz, 2016, S. 980). Aufgrund des Einsatzes von Evaluationen in unterschiedlichen Disziplinen und Fächern, existiert eine hohe Bandbreite an möglichen Evaluationsobjekten wie zum Beispiel zu evaluierende Programme, Interventions- oder auch Einzelmaßnahmen, wobei Programme aus mehreren Maßnahmen (Maßnahmenbündel) bestehen (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 977)¹. Sowohl Döring und Bortz als auch Beutner veranschaulichen dieses Spektrum anhand mehrerer Beispiele (vgl. Beutner, 2018b, S. 51; Döring & Bortz, 2016, S. 979–980). Grundsätzlich gilt nach Beutner, dass *„alles was bewertet werden kann, als Evaluandum herangezogen werden [kann]“* (Beutner, 2018b, S. 52).

¹ Diese Erläuterung dient dem Verständnis nachfolgender Zitate, die die Begrifflichkeiten „Maßnahme“ und „Programm“ enthalten.

Im nächsten Schritt ist das Ziel² der Evaluation festzulegen. Hier sei angemerkt, dass zwischen dem Ziel des Evaluationsobjekts selbst und dem der Evaluation unterschieden wird (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 1018).

Wissenschaftlichen Evaluationen werden seitens verschiedener Autorinnen und Autoren mehrere und teils unterschiedliche Ziele zugeschrieben, von denen hier einige beispielhaft benannt werden.

Döring und Bortz unterscheiden die folgenden fünf Funktionen (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 987):

- Erkenntnisfunktion
- Lern- und Dialogfunktion
- Optimierungsfunktion
- Entscheidungsfunktion
- Legitimationsfunktion

Begrifflich geringfügig abweichend von Döring und Bortz nennt Stockmann die nachstehenden vier Funktionen (vgl. dazu Beutner, 2018c, S. 75–77; Stockmann, 2007, S. 36–39, 2010b, S. 73):

- Erkenntnisfunktion
- Kontrollfunktion
- Entwicklungsfunktion
- Legitimationsfunktion

Gollwitzer und Jäger schreiben der Evaluationsforschung diagnostische Zielsetzungen zu und sprechen von drei verschiedenen (vgl. Gollwitzer & Jäger, 2007, S. 23–24):

- Zustandsevaluation
- Veränderungsevaluation
- Wirksamkeitsevaluation

Kromrey und Strübing beschreiben ebenfalls drei Hauptziele (vgl. Kromrey & Strübing, 2009, S. 96):

- Wirkungsanalysen
- Implementationsforschung
- Akzeptanzforschung

Wie die Aufzählung zeigt, können im Rahmen von Evaluationen verschiedene Zielsetzungen verfolgt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese nicht isoliert zu betrachten sind, sondern Interdependenzen aufweisen. Dies gilt insbesondere für die

² Synonym werden in der Literatur auch die Begriffe Evaluationszweck, -aufgabe und -funktion verwendet (vgl. Beutner, 2018a, S. 409; Döring & Bortz, 2016, S. 987; Stockmann, 2010b, S. 72–73).

Gewinnung von Erkenntnissen (Erkenntnisfunktion), die die Grundvoraussetzung für die Realisierung anderer Funktionen darstellt und die es somit unabhängig vom eigentlichen Ziel der Evaluation in jedem Evaluationsvorhaben zu erfüllen gilt (vgl. Stockmann, 2007, S. 36, 39). Zudem weist Stockmann darauf hin, dass jede Form von Evaluation eine Offenlegung unterschiedlicher Aspekte beinhaltet, sodass, auch wenn die Kontrollfunktion nicht im Vordergrund steht, „mit jeder Evaluation [...] direkt oder indirekt auch eine Form von Kontrolle verbunden“ ist (Stockmann, 2007, S. 38).

Mit zu berücksichtigen ist auch die eng mit dem Zweck einer Evaluation verbundene eingenommene zeitliche Perspektive. Bezieht sich eine Evaluation vorwiegend auf die Planung bzw. Konzeptualisierung eines Programms, findet diese also vor der tatsächlichen Umsetzung statt, wird ein prospektiver Blickwinkel eingenommen (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 991). Ziel ist es häufig, die „Voraussetzungen einer Programmdurchführung [...]“ zu prüfen, indem bspw. die Akzeptanz der Stakeholder bzgl. der Maßnahme oder auch die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal zur Durchführung erfasst wird (Stockmann, 2007, S. 35). Der Fokus liegt somit auf der „gedankliche[n] Vorwegnahme, aktive[n] Gestaltung, Planung und Systematisierung“ des Evaluationsgegenstandes (Beutner, 2018c, S. 72). Scriven (1991) nennt diese Perspektive „ex-ante“, „input-“ oder „preformative evaluations“ (Scriven, 1991, S. 169, zitiert in Stockmann, 2007, S. 33). Neben der ex-ante-Perspektive gibt es außerdem die Prozessual-Perspektive, auch begleitende Evaluation genannt, die im Zuge der Implementation und Umsetzung des Evaluandums stattfindet. Zudem gibt es die finale- und die ex-post-Perspektive, welche beide einen retrospektiven Blickwinkel einnehmen und zusammenfassend bewerten (vgl. Beutner, 2018c, S. 72; Döring & Bortz, 2016, S. 991).

1.1.2 Anwendung auf den Studienkontext

Im Rahmen des FuA-Projekts bezieht sich die Evaluation auf das im InnoVET-Projekt *LBT Forward* entwickelte Berufsmonitoring-System, sodass dieses das Evaluandum darstellt und forthin als solches bezeichnet wird. Es soll noch vor seinem weiteren Einsatz bzw. seinem Transfers auf andere Gewerke aus der Perspektive potenzieller Anwender:innen bewertet werden. Die Ergebnisse dieser Bewertung werden anschließend dazu genutzt, um das Evaluandum anzupassen sowie konkrete Empfehlungen bzgl. (Unterstützungs-) Bedarfen auszusprechen.

Unter Berücksichtigung der Ausführungen in Kapitel 1.1.1 greift das hier skizzierte Evaluationsziel zwei Funktionen auf: Die Entwicklungsfunktion von Stockmann (2007) zur „Schaffung von Transparenz und Dialogmöglichkeiten, um Entwicklungen voran zu treiben“ (Stockmann, 2007, S. 36) sowie die Optimierungsfunktion von Döring und Bortz (2016), wobei eine zielgerichtete Verbesserung des Evaluationsgegenstands

angestrebt wird, welche durch die Ableitung sehr konkreter und detaillierter sowie umsetzbarer Verbesserungsvorschläge aus den Evaluationsergebnissen erreicht werden soll (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 987). Das durchzuführende Evaluationsvorhaben nimmt außerdem eine ex-ante Perspektive ein.

1.2 Stakeholder und Adressat:innen

1.2.1 (Evaluations-) Theoretische Grundlagen

Stockmann (2007) folgend, schließt sich an die Festlegung des Evaluationsgegenstandes und die Formulierung der -ziele die „Benennung der zentralen [...] Stakeholder“ und die „Festlegung der Adressaten der Ergebnisse“ an (S. 167)³.

Döring und Bortz beschreiben Stakeholder, häufig auch als Zielgruppe bezeichnet (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 183), als „alle direkt oder indirekt von der Nutzung und Wirkung des Evaluationsgegenstandes Betroffenen [...], sowie alle an der Entwicklung, Umsetzung und Optimierung des Evaluationsgegenstandes Beteiligten“ (Döring & Bortz, 2016, S. 983). Stockmann (2010a) hebt hervor, dass es hilfreich sein kann, mittelbar Betroffene in die Evaluation miteinzubeziehen (S. 163). „Betroffene und Beteiligte, die an Datenerhebungen im Zuge einer Evaluationsstudie teilnehmen (z. B. mittels Fragebogen, Interview)“ bezeichnen sie als Evaluationsrespondent:innen⁴ (Döring & Bortz, 2016, S. 983). Diese sind somit zugleich Stakeholder. Sie können außerdem Teil der Adressat:innengruppe des Evaluationsgegenstands sein. Gleichzeitig muss eine Person nicht zur Zielgruppe des Evaluandums gehören, um als Evaluationsrespondent:in fungieren zu können. Davon abgegrenzt sind die Adressat:innen der Evaluationsergebnisse zu betrachten, die auch Stakeholder darstellen können.

1.2.2 Anwendung auf den Studienkontext

Auf Grundlage dieser theoretischen Ausführungen in Kapitel 1.3.1 lassen sich die Stakeholder dieser Evaluationsstudie wie folgt beschreiben: Abgeleitet aus der in Schlöglmann et al. (2024), Kapitel 1.2 erläuterten anvisierten institutionellen Verortung des Berufsmonitoring-Systems (vgl. Schlöglmann et al., 2024, S. 8), stellen die Fachverbände (Arbeitgeber-Vertretung) im Handwerk die primäre und unmittelbar betroffene Zielgruppe des Evaluandums dar. Weitere, mittelbar betroffene Stakeholder lassen sich außerdem aus dem Monitoring-Prozess selbst heraus identifizieren. Wie in

³ Der Punkt „Festlegung der Durchführungsart“ wird an dieser Stelle unter Berücksichtigung der dazugehörigen Ausführungen von Stockmann, 2007, S. 61–63 und Stockmann, 2010a, S. 161–162 außen vorgelassen, da es sich bei der vorliegenden Studie nicht um eine klassische Auftragsstudie handelt und mit Blick auf den Evaluationsgegenstand kein „intern“ und „extern“ im Sinne von Stockmann existiert.

⁴ Die konkrete Benennung dieser erfolgt im Kapitel „Methodisches Vorgehen“.

Schlöglmann et al. (2024), Kapitel 3.2 erläutert wird, mündet dieser möglicherweise in die (Um-) Gestaltung von Curricula oder auch Ordnungsmitteln. Das Ausmaß ist abhängig von den vorangegangenen Ergebnissen (vgl. Schlöglmann et al., 2024, S. 43–48). Im Fall einer notwendigen Überarbeitung von Ordnungsmitteln schließt sich im vierten grünen Prozessschritt ein strukturierter Neuordnungsprozess⁵ an (vgl. Kapitel 3.2.4 in Schlöglmann et al., 2024, S. 43 ff.), bei dem, abhängig von der betroffenen Ebene, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE)⁶ oder das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)⁷ federführend sind. Im Falle der Neuordnung einer Ausbildungsverordnung bereitet das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) diese auf Auftrag des BMBF hin inhaltlich vor (vgl. BIBB, 2023, S. 7–8). Zudem sind zusätzlich zu den Fachverbänden auch die zweite Partei der Sozialpartnerschaft⁸ in Form der Arbeitnehmer-Vertretung (Gewerkschaft) einzubeziehen.

In Folge der anvisierten, von den Evaluationsergebnissen abhängigen Anpassung des Berufsmonitoring-Prozesses ist die Liste der Adressatinnen und Adressaten der Evaluationsergebnisse deckungsgleich mit der der Stakeholder.

1.3 Evaluationsfragestellungen und Bewertungskriterien

1.3.1 (Evaluations-) Theoretische Grundlagen

Im nächsten Schritt des Evaluationskonzepts werden zuerst die einzelnen Fragestellungen des Evaluationsvorhabens konkretisiert und anschließend die dazugehörigen Bewertungskriterien⁹ festgelegt (vgl. Stockmann, 2010a, S. 167).

Die Einzelfragen leiten sich aus der Konkretisierung der studienleitenden Frage ab. Mit den dazugehörigen Bewertungskriterien *„wird ausgedrückt, auf welcher Basis der Evaluationsgegenstand bewertet werden soll“* (Gollwitzer & Jäger, 2007, S. 6) oder anders formuliert: *„Was wollen wir konkret wissen?“* (Scheffelt & Teichmann, 2018, S. 8). Dies korreliert wiederum mit der Evaluationsfunktion sowie dem Entwicklungs-

⁵ Da der Neuordnungsprozess von anderer Stelle vorstrukturiert ist und dies auch unabhängig von dessen Integration in den Berufsmonitoring-Prozess bleibt, werden die verantwortlichen Ministerien aufgrund ihrer federführenden Stelle hier als mittelbar betroffene Stakeholder eingestuft.

⁶ Vormalig Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK, vgl. BMWE, 2025)

⁷ Seit Mai 2025 ist der Bereich Forschung Teil des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR, vormalig BMBF) und der Bereich Bildung Teil des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ, vgl. BMFTR, 2025). Da die berufliche Bildung zum Zeitpunkt der Studienplanung und -durchführung im Verantwortungsbereich des BMBF lag, wird im Rahmen dieses Berichts weiterhin das BMBF als für die berufliche Bildung zuständige Stelle benannt.

⁸ Zu den Sozialpartnern gehören i. e. S. auf der einen Seite die Arbeitgeber (vertreten durch die Fachverbände) und die Gewerkschaften (vgl. BIBB, 2023, S. 17).

⁹ Häufig wird der Begriff „Evaluationskriterium“ synonym verwendet (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 984; Gollwitzer & Jäger, 2007, S. 6).

stadium des Evaluandums, woraus sich die bereits in Kapitel 1.1 eingeführte, mögliche zeitliche Perspektive der Evaluation ergibt. Unter Berücksichtigung dessen differenzieren Döring und Bortz (2016) die Bewertungskriterien wie folgt (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 984):

- Kriterien zur Bewertung des Konzepts (Konzeptevaluation): Diese findet im Vorfeld einer möglichen Realisierung statt und bewertet die Umsetzbarkeit bzw. die Durchführbarkeit in der Praxis.
- Kriterien zur Bewertung der Durchführung (Prozess- oder Implementierungsevaluation): Hierbei steht der potenzielle Verbesserungsbedarf einer tatsächlich durchgeführten Maßnahme im Fokus.
- Kriterien zur Bewertung der Ergebnisse (Ergebnis- bzw. Produktevaluation): Dabei rücken die unmittelbare Leistung bzw. die Ergebnisse (output), deren kurzfristige Wirkung (outcome) sowie die langfristigen Folgen (impact) in den Vordergrund.

Das spätere Ergebnis der Evaluation hängt stark von der Auswahl und der Festlegung der Bewertungskriterien ab, daher sollten diese „klar und messbar“ formuliert sein (Döring & Bortz, 2016, S. 983). Diese Anforderung führt wiederum zu der Frage, wie Kriterien festgelegt werden. Hierzu zeigen Döring und Bortz (2016) unterschiedliche, kombinierbare Vorgehensweisen auf (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 985). Demnach können Kriterien...

- ... anhand der Evaluationsziele,
- ... durch die Auftraggebenden,
- ... orientiert an den Bedürfnissen, Erwartungen und Anforderungen der Stakeholder,
- ... in Anlehnung an existierende Qualitätsstandards sowie
- ... unter Einbezug von Fachliteratur

festgelegt werden (ebd.). Gollwitzer und Jäger (2007) geben einen beispielhaften Überblick verschiedener Evaluationskriterien samt Erläuterung (vgl. Gollwitzer & Jäger, 2007, S. 7).

„Es reicht nicht aus, Bewertungskriterien [...] zu bestimmen, sondern es müssen auch Indikatoren entwickelt werden, wie die Kriterien gemessen werden sollen“ (Stockmann, 2010a, S. 171). Indikatoren braucht es immer dann, wenn die festgelegten Kriterien nicht unmittelbar messbar sind. Unmittelbar messbar bzw. beobachtbar sind bspw. das Alter oder das Einkommen. Nicht unmittelbar messbar dagegen die Frage nach der *„Zielakzeptanz bei den Zielgruppen“* (Stockmann, 2010a, S. 171–172). Sackmann (2021) offeriert dazu eine beispielhafte Übersicht von Kriterien und den

zugehörigen Indikatoren (vgl. Sackmann, 2021, S. 110). „Indikatoren sind Kenngrößen, die über einen festgelegten, nicht oder nur sehr schwer messbaren Tatbestand Auskunft geben sollen“ (Meyer, 2007c, S. 198) und beantworten somit die Frage „Woran sehen / messen wir das?“ (Scheffelt & Teichmann, 2018, S. 8).

Als letzten Punkt in Zusammenhang mit der Festlegung von Bewertungskriterien bedarf es der Bestimmung von Bewertungsstandards. Diese legen fest, welche Ausprägung des Kriteriums als positive oder auch negative Bewertung gilt (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 983). „[Die] Bewertungsstandards im Sinne von geforderten Merkmalsausprägungen des Evaluationsgegenstandes hinsichtlich der Evaluationskriterien sind Grundlage der Bewertung und bestimmen somit das inhaltliche Ergebnis einer Evaluation“ (Döring & Bortz, 2016, S. 983). Stockmann (2010a) bezeichnet diese auch als „Schwellenwerte“ (Stockmann, 2010a, S. 172). Gemeint sind damit (Ziel-) Werte bzw. Größen, die im Vorfeld festzulegen sind, um die Zielerreichung zu beurteilen (ebd.). Döring und Bortz (2016) offerieren auch hier unterschiedliche Möglichkeiten zur Festlegung von Evaluationsstandards (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 983)¹⁰. Eine Möglichkeit ist die Festlegung von Mindest-, Regel- oder Maximalstandards. Diese können „empirisch relativ zu einem Ausgangs- oder anderen Vergleichszustand formuliert sein [...] oder auch als absolute Werte bzw. Idealnormen festgelegt werden“ (Döring & Bortz, 2016, S. 983). Ebenfalls möglich sind normorientierte (Vergleich mit anderen Werten) oder auch kriteriumsorientierte (Vergleich mit festgelegten Werten) Bewertungsmaßstäbe (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 983). Stockmann (2010b) benennt mit Bezug auf Vedung (2000, S. 224) zudem den historischen Vergleich, den intranationalen Vergleich, den internationalen Vergleich, Richtwerte, Ziele, Zielgruppenerwartungen, Interessent:innenerwartungen, professionelle Standards sowie Minimum und Optimum als Bezugspunkte für Bewertungen im Rahmen von Evaluationen (vgl. Stockmann, 2010b, S. 78).

1.3.2 Anwendung auf den Studienkontext

Ausgehend von der studienleitenden Frage nach der Transferierbarkeit des erarbeiteten Berufsmonitoring-Systems auf andere Gewerke und unter Berücksichtigung von gewerkespezifischen Besonderheiten, bestehenden Strukturen und Limitationen in Fachverbänden, stellen sich im Zuge der Evaluation konkrete Fragen in Bezug auf

¹⁰ Weiterführende Informationen zu Indikatoren, Skalen, Indizes und deren Interpretationen finden sich in Meyer, 2007b.

- (1) die Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz des Monitoring-Prozesses,
- (2) die Umsetzbarkeit in anderen Gewerken respektive Verbandsstrukturen unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen,
- (3) die damit verbundenen Bedarfe potenzieller Anwender:innen und
- (4) die Mehrwerte auf Seiten der Sozialpartner¹¹.

Frage (1) richtet sich an alle Stakeholder. Die Fragen (2) und (3) nehmen die unmittelbar betroffenen Stakeholder (Fachverbände) in den Blick, wohingegen sich Frage (4) auf die Sozialpartner fokussiert.

Anhand der Fragestellungen (1), (2) und (4) zeigt sich deutlich die ex-ante-Perspektive dieser Studie. Die Fragen (2) und (3) heben wiederum ihre anvisierte Optimierungs- und Entwicklungsfunktion hervor. Demnach handelt es sich bei der vorliegenden Studie nach Döring und Bortz um eine Konzeptevaluation, die im Vorfeld einer möglichen Realisierung stattfindet und die Umsetzbarkeit bzw. die Durchführbarkeit in der Praxis bewertet. Sie wird auch Machbarkeitsstudie genannt (vgl. Silvestrini, 2011, S. 3).

Für den Inhalt und die zu überprüfenden Aspekte von Machbarkeitsstudien bietet die Literatur keine eindeutige Struktur (vgl. Köhler, 2023, S. 73). Mögliche zu betrachtende und zu bewertende Aspekte können mitunter die technische Durchführbarkeit, die verfügbaren (zeitlichen, personellen, monetären) Ressourcen, die (erwarteten) Kosten und Personalaufwendungen, der Bedarf in der Zielgruppe, regulatorische wie gesetzliche Rahmenbedingungen oder auch die Haltung der Stakeholder sein (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 984; Köhler, 2023, S. 72–73; Kuster et al., 2022, S. 84; Silvestrini, 2011, S. 29–30).

Ausgehend von den konkretisierten Evaluationsfragen werden für die vorliegende Studie die folgenden Bewertungskriterien festgelegt:

- Nachvollziehbarkeit des Prozesses
- Akzeptanz des Prozesses
- Umsetzbarkeit seitens potenzieller Anwender:innen
- Bedarfe der potenziellen Anwender:innen
- Mehrwerte auf Seiten der Sozialpartner

¹¹ Der Staat, im Kontext der Berufsbildung vertreten durch die zuständigen Ministerien und das BIBB, ist kein Sozialpartner i. e. S. Vor dem Hintergrund des „*korporatistischen deutschen Modells der Berufsbildung*“ sowie dem bei der Gestaltung der beruflichen Bildung geltenden Konsensprinzip ist er jedoch fester Bestandteil des tripartistischen Systems und hat die Regelungskompetenz für die berufliche Bildung inne (BIBB, 2017, S. 40–41). Der Einfachheit halber wird daher im Folgenden weiterhin der Begriff „Sozialpartner“ genutzt, wobei jedoch der Staat bzw. die Ministerien und das BIBB eingeschlossen sind.

Wie in Kapitel 1.3.1 beschrieben, folgt auf die Festlegung der konkreten Fragestellungen und Bewertungskriterien die Benennung der zugehörigen Indikatoren (*Woran wird gemessen?*) und Bewertungsstandards (*Anhand welcher Ausprägung wird der Indikator bewertet?*).

Für eine bessere Nachvollziehbarkeit werden die Indikatoren und Bewertungsstandards im Folgenden für jedes Bewertungskriterien einzeln erläutert und begründet. Mit Blick auf die Indikatoren sei vorweggegriffen, dass der Großteil weder norm- noch kriterienorientiert bewertet oder verglichen werden kann. An den meisten Stellen ist das, was stellvertretend für den Indikator beurteilt wird, der Inhalt der Rückmeldungen selbst. Die Auswertung erfolgt grundsätzlich mittels festgelegtem Auswertungsverfahren (s. dazu Kapitel 2.6). Die Bewertungsstandards der betroffenen Indikatoren werden im Folgenden als „qualitativ“ bezeichnet.

Nachvollziehbarkeit des Prozesses

Im Falle der vorliegenden Studie wird angenommen, dass die Befragten¹² (Rück-) Fragen zur Prozessbeschreibung stellen werden, die zeigen, inwieweit die offerierte Prozessbeschreibung nachvollziehbar, d. h. „gedanklich [...] zu begreifen [bzw. zu] verstehen“ ist (vgl. DWDS, 2019). Die Ausprägung der Nachvollziehbarkeit zeigt sich wiederum in der Art und im Umfang der Rückfragen. Stellen Personen bspw. (mehrere) kleine „Rückversicherungsfragen“, ist von einer höheren Nachvollziehbarkeit auszugehen, als wenn „große“, grundlegende Fragen gestellt werden.

Zugleich zeigt sich die Nachvollziehbarkeit auch an der konkreten Einschätzung dieser durch die Befragten. Dabei ist die inhaltliche Rückmeldung für die Bewertung der Nachvollziehbarkeit maßgebend, somit handelt es sich auch hier um einen qualitativen Bewertungsstandard.

Akzeptanz des Prozesses

Akzeptanz wird an dieser Stelle so definiert, dass insbesondere Fachverbände der Implementation eines Monitoring-Prozess in den eigenen Strukturen und ggfs. damit einhergehenden Veränderungen positiv gegenüberstehen. Sie zeichnet sich unter anderem aus durch „hohe Nützlichkeit, hohe Übereinstimmung mit bestehenden Strukturen und Wertvorstellungen (Kompatibilität)“ (Siepermann, 2018). Zugleich können auch die unmittelbar betroffenen Stakeholder die Nützlichkeit aus ihrer Perspektive beurteilen und die Ergebnisse des Monitoring-Prozesses annehmen oder ablehnen. Der Begriff „Strukturen“ wird an diesem Punkt bewusst nicht mit Organisations-

¹² Hinweis: Die Datenerhebungsmethode wird in Kapitel 2.2 beschrieben. Für eine bessere Lesbarkeit des Folgenden wird an dieser Stelle jedoch vorgegriffen.

strukturen gleichgesetzt, sondern mit der bisherigen Vorgehensweise der potenziellen Anwender:innen im Kontext der Qualifikationsbedarfserkennung bzw. der Einbindung und Verortung der mittelbar Betroffenen Stakeholder im Gesamtprozess.

Inwieweit die Prozessstrukturempfehlung des Berufsmonitoring-Systems für potenzielle Anwender:innen sowie die mittelbar Betroffenen und ihre Tätigkeiten und Aufgaben nützlich i. S. v. „vorteilhaft“ oder „arbeitserleichternd“ ist, können nur sie selbst beurteilen. Somit ist hier die inhaltliche Rückmeldung der Befragten maßgebend, was zu einem qualitativen Bewertungsstandard führt.

Das Maß der Übereinstimmung mit der bestehenden Vorgehensweise auf Seiten der potenziellen Anwender:innen ergibt sich aus der Übereinstimmung zwischen der Prozesslogik des Berufsmonitoring-Prozesses (erkennen, abschätzen, konkretisieren, schlussfolgern) und der bisherigen Vorgehensweise der potenziellen Anwender:innen im Kontext der Qualifikationsbedarfserkennung. Je mehr sich die Logik ähnelt, desto weniger müsste ein/e potenzielle/r Anwender:in die eigene Arbeitsweise anpassen und desto höher ist folglich die angenommene Akzeptanz. Die Übereinstimmung mit der Organisationsstruktur wird gesondert bewertet (s. dazu die Erläuterungen zum Kriterium „Umsetzbarkeit seitens potenzieller Anwender:innen“). Die korrekte Einbindung bzw. Verortung der mittelbar betroffenen Stakeholder ist anhand ihrer Aussagen zu bestimmen, was auch hier einen qualitativen Bewertungsstandard zur Folge hat.

Daneben kann die Haltung und Akzeptanz ggü. dem Monitoring-Prozess sich auch in weiteren Aussagen spiegeln, die nicht unmittelbar einen Bezug zur Nützlichkeit oder zur bisherigen Arbeitsweise besitzen. An dieser Stelle ist die inhaltliche Rückmeldung maßgebend, somit handelt es hier um einen qualitativen Bewertungsstandard.

Umsetzbarkeit seitens potenzieller Anwender:innen

Umsetzbarkeit wird an dieser Stelle als die Realisierbarkeit des Prozesses mit den auf Seiten der potenziellen Anwender:innen vorhandenen Mitteln definiert.

In Anbetracht der in Schlöglmann et al. (2024), Kapitel 3.2 beschriebenen Tätigkeiten und Aufgaben des Verbands im Rahmen des Monitoring-Prozesses sind in erster Linie die vorhandenen personellen Ressourcen relevant. Dabei spielen nicht nur quantitative sondern auch qualitative personelle Ressourcen eine Rolle (vgl. Silvestrini, 2011, S. 34, 54). Daneben werden an verschiedenen Stellen im Prozess (Branchen-) Daten benötigt, sodass auch informationelle Ressourcen¹³ für die Umsetzbarkeit des Monitoring-Prozesses eine wichtige Rolle spielen.

¹³ z. B. verfügbares fachliches Wissen, verfügbare Wissensbasen (Datenbanken o. ä.) oder andere Ressourcen (vgl. Silvestrini, 2011, S. 34, 54).

Zudem werden häufig Expert:innen (-netzwerke)¹⁴ in den Prozess mit einbezogen, so dass die Umsetzbarkeit vom Vorhandensein entsprechender interner wie externer Vernetzung (Organisationsstruktur) der potenziellen Anwender:innen (vgl. Silvestrini, 2007, S. 35–36, 55) abhängt.

Die in Schlöglmann et al. (2024), Kapitel 3.2 beschriebenen Tätigkeiten und Aufgaben des Verbands sowie die benötigten (Branchen-) Daten geben Hinweise auf die notwendigen personellen und informationellen Ressourcen sowie die Organisationsstruktur. Dies ermöglicht eine Bewertung hinsichtlich der inhaltlichen Übereinstimmung. Hierzu sind mitunter die folgenden Fragestellungen zu beantworten: Besitzt der / die potenzielle Anwender:in personelle Ressourcen, die die Umsetzung eben dieser Tätigkeiten und Aufgaben adäquat ausführen können? Oder anders formuliert: Beschäftigt der Verband Personen, die das können? Verfügt er / sie darüber hinaus über die entsprechenden (Branchen-) Daten? Sind die notwendigen internen wie externen Organisationsstrukturen vorhanden? Es gilt: Je höher der Grad der Übereinstimmung, desto höher die angenommene Umsetzbarkeit.

Bedarfe der potenziellen Anwender:innen

Die Bedarfe potenzieller Anwender:innen des Berufsmonitoring-Systems hängen eng mit der Umsetzbarkeit zusammen. Folglich resultiert ein Teil der Bedarfe aus der Diskrepanz zwischen den verfügbaren Ressourcen respektive der vorhandenen Organisationsstruktur und den für die Realisierung des Monitoring-Prozesses notwendigen Ressourcen bzw. Organisationsstrukturen.

Wie im vorangegangenen Abschnitt dargelegt, wird die Umsetzbarkeit anhand der inhaltlichen Übereinstimmung zwischen den verfügbaren Ressourcen und den benötigten Ressourcen bzw. den vorhandenen und benötigten Organisationsstrukturen gemessen. Dieser Bewertungsstandard zeigt somit neben der Übereinstimmung zugleich die Diskrepanz auf und weist damit auf einen Bedarf hin. Folglich wird an dieser Stelle derselbe Bewertungsstandard angewandt.

Daneben resultieren Bedarfe auch aus dem Kriterium der Nachvollziehbarkeit der Prozessbeschreibung. Ausgehend von den Rückfragen der potenziellen Anwender:innen zeigen sich Fehlstellen oder Unverständlichkeiten in der aktuellen Beschreibung, die eine eigenständige Umsetzung erschweren oder unmöglich machen könnten.

An dieser Stelle zeigt sich ein ähnlicher Zusammenhang wie zuvor beim Kriterium der Durchführbarkeit: Die Anwendung der entsprechenden Bewertungsstandards und

¹⁴ Im Falle des Berufsmonitoring-Prozesses für die LandBauTechnik-Branche sind dies bspw. Arbeitskreise zum Thema Hochvolt (intern) oder auch Vertreter:innen von Herstellern (extern, vgl. Schlöglmann et al., 2024).

Indikatoren macht nicht nur nachvollziehbare Aspekte sichtbar, sondern legt zugleich offen, an welchen Stellen Unklarheiten bestehen. Diese identifizierten Defizite deuten auf einen konkreten (Informations-) Bedarf auf Seiten potenzieller Anwender:innen hin. Dieser könnte bspw. durch weitere Aus- oder Umformulierungen der Prozessbeschreibung oder die Erstellung zusätzlicher Erläuterungen und / oder Begleitmaterialien adressiert werden.

Letztlich wird zur Bewertung des Kriteriums „Bedarfe auf Seiten potenzieller Anwender:innen“ auf die Erkenntnisse zu anderen Kriterien zurückgegriffen und diese aus einer anderen Perspektive beleuchtet, die Bewertungsstandard bleiben jedoch unverändert.

Mehrwerte auf Seiten der Sozialpartner

Unter einem Mehrwert versteht man einen „*zusätzlichen Nutzen, den eine Sache oder eine Maßnahme (für den Nutzer oder Betroffenen) bringen soll*“ (DWDS, 2022). In Bezug auf das Berufsmonitoring-System wird ein zusätzlicher Nutzen bspw. für sich ggfs. anschließende Neuordnungsverfahren vermutet, bspw. in Form einer umfassenden Informationsbasis durch die im Prozess eingebundenen, unterschiedlichen Personen (-gruppen) und ihrer Blickwinkel. Daneben ist auch ein Mehrwert im Vergleich zur bestehenden Vorgehensweise der Fachverbände möglich. Eine realistische Einschätzung eines Mehrwerts können jedoch nur die Sozialpartner selbst vornehmen. Folglich wird der Mehrwert anhand der inhaltlichen Rückmeldung der Befragten bewertet, womit es sich auch hier um einen qualitativen Bewertungsstandard handelt.

Für einen besseren Überblick werden die ausführlichen Darstellungen und Begründungen der Evaluationskriterien, der dazugehörigen Indikatoren sowie der Bewertungsstandards in nachstehender Tabelle abschließend zusammengefasst.

KRITERIUM	INDIKATOR	BEWERTUNGSSTANDARD
Was wollen wir konkret wissen?	Woran sehen/messen wir das?	Anhand von was/wie wird es beurteilt?
(1) NACHVOLLZIEHBARKEIT UND AKZEPTANZ DES MONITORING-PROZESSES		
Nachvollziehbarkeit des Prozesses	Rückfragen der Befragten	Art und Umfang der Rückfragen
	Einschätzung der Befragten	Inhalt der Rückmeldung bzw. Aussagen der Befragten (qualitativer Bewertungsstandard)
Akzeptanz des Prozesses	Nützlichkeit (für die eigene Arbeit)	Inhalt der Rückmeldung bzw. Aussagen der Befragten (qualitativer Bewertungsstandard)
	Übereinstimmung mit bestehender Vorgehensweise	Grad der Übereinstimmung der Vorgehensweise. (Je höher, desto besser)
	Einbindung bzw. Verortung im Gesamtprozess	Inhalt der Rückmeldung bzw. Aussagen der Befragten (qualitativer Bewertungsstandard)
	Aussagen der Befragten, die Aufschluss über ihre Haltung und Akzeptanz ggü. dem Monitoring-Prozess geben	Inhalt der Rückmeldung bzw. Aussagen der Befragten (qualitativer Bewertungsstandard)
(2) UMSETZBARKEIT IN ANDEREN GEWERKEN RESPEKTIVE VERBANDSSTRUKTUREN UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER VORHANDENEN RESSOURCEN		
Umsetzbarkeit seitens potenzieller Anwender:innen	Verfügbare Ressourcen (personell & informationell)	Grad der inhaltlichen Übereinstimmung zwischen den verfügbaren Ressourcen und den benötigten Ressourcen. (Je höher, desto besser)
	Vorhandene Organisationsstruktur (intern & extern)	Grad der inhaltlichen Übereinstimmung zwischen der vorhandenen Organisationsstruktur und der benötigten Organisationsstruktur. (Je höher, desto besser)

(3) DAMIT VERBUNDENE BEDARFE POTENZIELLER ANWENDER:INNEN		
Bedarfe der potenziellen Anwender:innen	Verfügbare Ressourcen (personell & informationell)	Grad der inhaltlichen Übereinstimmung zwischen den verfügbaren Ressourcen und den benötigten Ressourcen. (Diskrepanz)
	Vorhandene Organisationsstruktur (intern & extern)	Grad der inhaltlichen Übereinstimmung zwischen der vorhandenen Organisationsstruktur und der benötigten Organisationsstruktur. (Diskrepanz)
	Rückfragen der Befragten	Art und Umfang der Rückfragen
	Einschätzung der Befragten	Inhalt der Rückmeldung bzw. Aussagen der Befragten (qualitativer Bewertungsstandard)
(4) MEHRWERTE AUF SEITEN DER SOZIALPARTNER		
Mehrwerte auf Seiten der Sozialpartner	Zusätzlicher Nutzen	Inhalt der Rückmeldung bzw. Aussagen der Befragten (qualitativer Bewertungsstandard)

2 Methodisches Vorgehen

Im Anschluss an die Konkretisierung der einzelnen Evaluationsfragestellungen und deren Bewertungskriterien erfolgt die Beschreibung des dazugehörigen methodischen Vorgehens, *„aus dem deutlich wird, wie die Fragestellungen empirisch bearbeitet werden“* (Stockmann, 2010a, S. 167). In diesem Zusammenhang bedarf es der Festlegung des Untersuchungsdesigns, der Datenerhebungsmethode und zugehöriger Instrumente, der Zusammensetzung der anvisierten Untersuchungspopulation, der Organisation der Datenerhebung sowie der Auswertungsmethode (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 1023–1026; Meyer, 2007b, S. 193; Stockmann, 2010a, S. 160, 169).

Zu jedem dieser Punkte findet sich im Folgenden ein eigener Abschnitt:

- Untersuchungsdesign - Kapitel 2.1
- Datenerhebungsmethode - Kapitel 2.2
- Anvisierte Untersuchungspopulation - Kapitel 2.3
- Erhebungsinstrument - Kapitel 2.4
- Organisation der Datenerhebung - Kapitel 2.5
- Auswertungsmethode - Kapitel 2.6

2.1 Untersuchungsdesign

Stockmann zeigt auf, dass *„die Festlegung auf eine prioritäre Funktion [...] die Herangehensweise [steuert] und [...] das Design und die Durchführung einer Evaluation [bestimmt]“* (Stockmann, 2007, S. 39). Im Falle der vorliegenden Studie wird eine ex-ante Perspektive eingenommen und die Entwicklung bzw. Optimierung des Evaluandums angestrebt (vgl. dazu die Abschnitte 1.1 und 1.3.2). Damit handelt es sich um eine formative Evaluation, wobei qualitative Methoden *„eine wichtige Rolle“* spielen (Döring & Bortz, 2016, S. 990). Die im vorangegangenen Abschnitt dargelegten Kriterien, Indikatoren und Bewertungsstandards zeigen zudem, dass es zur Beantwortung der Evaluationsfragestellungen qualitativer Daten und ihrer Interpretation bedarf. Folglich wird ein qualitativ-interpretativer Ansatz verfolgt (Döring & Bortz, 2016, S. 1023).

2.2 Datenerhebungsmethode

Die Erfassung der Daten erfolgt mittels dazu *„passende[r] [...] qualitative[r] Datenerhebungsmethoden“* (Döring & Bortz, 2016, S. 1026). Döring und Bortz verweisen an dieser Stelle auf die Verwendungsmöglichkeit *„sämtlicher sozialwissenschaftlicher Methoden“* (ebd.). Diese sind in Befragungen (mündlich wie schriftlich), Beobachtungen und nicht-reaktive Verfahren zu kategorisieren (vgl. Meyer, 2007a, S. 225). Sie unterscheiden sich *„hinsichtlich der Einfluss- und damit der Manipulationsmöglichkeiten durch die datener-*

hebenden wie die datenliefernden Personen“ (Meyer, 2007a, S. 225). Insbesondere die mündliche und direkte Kommunikation zwischen befragenden und befragten Personen kann Verfälschungen mit sich bringen. Zugleich ermöglicht diese Form der Kommunikation aber auch die Beseitigung von Missverständnissen und Unklarheiten durch Nachfragen (vgl. Meyer, 2007a, S. 225–226). Aufgrund der positiven Aspekte mündlicher Befragungen, wird dieses Erhebungsverfahren im Rahmen von Evaluationsstudien häufig angewandt (vgl. Meyer, 2007a, S. 226) und erscheint in Anbetracht der im Rahmen dieser Studie zu beantwortenden Evaluationsfragen als die passende Methode.

Qualitative mündliche Befragungen respektive Interviews werden hinsichtlich ihres Strukturierungsgrads unterschieden in un- und halbstrukturierte Interviews.¹⁵ In ersteren wird kein Erhebungsinstrument benötigt, wohingegen im Zuge halbstrukturierter Interviews i. d. R. ein ebenfalls halbstandardisiertes Erhebungsinstrument eingesetzt wird (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 358–359). Beide Interviewformen können als Einzel- und Gruppeninterviews durchgeführt werden, wozu wiederum unterschiedliche Varianten existieren (vgl. Tabelle 10.4 in Döring & Bortz, 2016, S. 361).

Aufgrund der konkretisierten Evaluationsfragen, deren Indikatoren und zugehöriger Bewertungsstandards und den teils vorhandenen Interdependenzen (insbesondere zwischen den Kriterien der Nachvollziehbarkeit, der Umsetzbarkeit und der Bedarfe), existiert bereits eine Struktur, die sinnvoll in teilstrukturierten leitfadengestützten Interviews umgesetzt werden kann (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 358). Diese sollen in Form von Einzelbefragungen stattfinden, um die Wahrscheinlichkeit etwaiger unerwünschter Effekte auf das Antwortverhalten wie z. B. Beeinflussungen durch Dritte, zu verringern (vgl. Meyer, 2007a, S. 248, 257).

2.3 Anvisierte Untersuchungspopulation

In Vorbereitung auf die Erarbeitung des zugehörigen Instruments (teilstrukturierter Interviewleitfaden) bedarf es außerdem der Festlegung der Untersuchungspopulation. Wie im Kapitel 1.2 erläutert, werden die im Zuge der Evaluationsstudie befragten Personen als Evaluationsrespondent:innen bezeichnet und sind nicht zwingend deckungsgleich mit den Stakeholdern einer Evaluation. In Anbetracht der Evaluationsfragestellungen der vorliegenden Studie sowie den benannten Stakeholdern und Adressat:innengruppen erscheint jedoch eben diese Deckungsgleichheit zielführend.

Folglich sollen mehrere Fachverbände respektive Vertreter:innen dieser in der Rolle potenzieller Anwender:innen befragt werden. Insgesamt gibt es in Deutschland auf Bundesebene 50 Fachverbände des Handwerks (vgl. ZDH, o. J.), die teils mehrere Berufe vertreten. Mit

¹⁵ Vollstrukturierte Interviews stellen eine Kategorie von mündlichen Befragungen und zugleich eine quantitative Befragungsmethode dar (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 361), weshalb sie an dieser Stelle außen vor gelassen werden.

Blick auf die zentrale Frage dieser Studie nach der Transferierbarkeit des erarbeiteten gewerkespezifischen Berufsmonitoring-Systems von der LandBauTechnik auf andere Gewerke des Handwerks wird eine möglichst heterogene Untersuchungspopulation angestrebt. Hierfür sollten die zu befragenden Verbände zum einen Berufe aus unterschiedlichen Gewerbegruppen abdecken (vgl. Destatis, 2022). Sie sollten zudem unterschiedlich groß sein, wobei die Größe anhand folgender Kriterien gemessen wird: Anzahl Verbandsmitarbeitende, Anzahl der zu vertretenden Betriebe¹⁶ und Anzahl der Auszubildenden in den jeweiligen Berufen. Ersteres Auswahlkriterium ergibt sich aus dem Evaluationskriterium der Umsetzbarkeit und dem dazugehörigen Indikator der verfügbaren Ressourcen. Über die anderen beiden soll die Größe des vom Verband vertretenen Gewerks abgebildet werden. Die zu befragenden Personen sollten über einen Gesamtüberblick über die Ressourcen und Organisationsstrukturen sowie Einblicke in die Verbandstätigkeiten im Bereich der beruflichen Bildung verfügen. Angestrebt wird eine Stichprobe von acht bis zehn Verbänden. Neben den unmittelbar betroffenen Stakeholdern sollen auch mittelbar Betroffene in die Evaluation einbezogen werden. Dies sind neben dem BMBF, dem BIBB und dem BMWF auch die Gewerkschaften. Jedem Gewerk ist eine bestimmte Gewerkschaft zugeordnet (vgl. DGB, o. J.). Die Auswahl und Ansprache der zu befragenden Gewerkschaften wird in Anlehnung an die finale Stichprobe der Fachverbände getätigt. Ziel ist es, diejenigen Gewerkschaften in die Evaluation einzubinden, deren Gewerke in der Population der Fachverbände vertreten sind. Die zu befragenden Vertreter:innen der Gewerkschaften, des BMBF, des BIBB sowie des BMWF sollten in die Prozesse von Neuordnungsverfahren involviert sein und entsprechende Einblicke und Erfahrungen mitbringen.

2.4 Erhebungsinstrument

Die Inhalte und Fragen des halbstrukturierten Interviewleitfadens werden aus den obiger Tabelle dargelegten Kriterien, den dazugehörigen Indikatoren und Bewertungsstandards abgeleitet. Da, wie im Kapitel 1.3.2 dargestellt, nicht alle Evaluationsfragen alle Stakeholder gleichermaßen betreffen, werden zwei Interviewleitfäden mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung erarbeitet: einer für die Befragung unmittelbar Betroffener und einer für mittelbar Betroffene. In beiden Fällen ist zu beachten, dass die Fragen zielgerichtet und zugleich offen gestaltet sind. Zudem sollten sie weder zu trivial noch zu kompliziert gestellt werden. Der Leitfaden respektive das Interview sollte im Sinne der Ressourceneffizienz auf beiden Seiten nicht zu lange angelegt sein (vgl. Flick, 2006, S. 227–230). Zu Beginn des Interviews empfiehlt es sich außerdem unverfängliche Fragen zu stellen, deren Beantwortung den Interviewten nicht schwerfallen. So lässt sich schnell eine Beziehung zu den

¹⁶ Die Anzahl zu vertretender Betriebe ist nicht gleichzusetzen mit der Anzahl der Mitgliedsbetriebe. Letztere liegt meistens deutlich unter der ersteren.

Teilnehmenden aufbauen und eventuelle Nervosität oder Anspannung verringern (vgl. Berg, 2009, S. 112–113).

Unter Beachtung dessen sind die Interviewleitfäden¹⁷ wie folgt aufgebaut:

Zunächst werden die Teilnehmenden bzgl. ihrer aktuellen Ist-Situation befragt. Im Falle der unmittelbar Betroffenen stehen dabei die verfügbaren Ressourcen, die vorhandenen Organisationsstrukturen sowie die derzeitige Vorgehensweise zur Qualifikationsbedarfserkennung im Vordergrund. Mit Blick auf die mittelbar betroffenen Stakeholder sind primär deren Schnittstellen und Einbindung in die Prozesse der Verbände relevant.

Der zweite Interviewabschnitt rückt den Monitoring-Prozess selbst und dessen Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz in den Fokus. An dieser Stelle ist Raum für die Einschätzungen der Befragten hinsichtlich der Nachvollziehbarkeit des Prozesses und ihre Rückfragen. Zudem erfolgt die Beurteilung der Akzeptanz unter Einbezug der im ersten Abschnitt erfragten Vorgehensweise in der eigenen Institution. Im Anschluss an diesen Interviewabschnitt erfolgt eine Differenzierung der Interviewinhalte und -fragen anhand der *Betroffenheit* der Stakeholder.

Die *unmittelbar Betroffenen* werden im dritten Interviewabschnitt hinsichtlich der Umsetzbarkeit des Prozesses und der damit verbundenen Bedarfe befragt. Dabei wird wiederum auf die im ersten Abschnitt erfragten verfügbaren Ressourcen zurückgegriffen und diese mit den Anforderungen des Monitoring-Prozesses abgeglichen. Um etwaige Bedarfe abzuleiten, bedarf es außerdem der Berücksichtigung der Aussagen im zweiten Interviewabschnitt.

Die *mittelbar Betroffenen* hingegen werden im dritten Interviewabschnitt lediglich hinsichtlich der potenziellen Mehrwerte des Berufsmonitoring-Prozesses befragt.

2.5 Organisation der Datenerhebung

Für die Durchführung der Evaluationsstudie bedarf es in erster Linie der Akquise der Evaluationsrespondent:innen. Neben ihrer Betroffenheit bzw. Bedeutung für die (Weiter-) Entwicklung der Maßnahme sind dabei auch praktische Aspekte wie deren „*zeitliche Verfügbarkeit, [ihr] Interesse an der Evaluation mitzuwirken und sich einzubringen*“ (Stockmann, 2010a, S. 163) zu bedenken.

Unter Berücksichtigung der in Kapitel 2.3 aufgeführten Kriterien wird eine Liste an potenziell zu interviewenden Fachverbänden erstellt, die als Orientierung für die anschließende Ansprache dienen soll. Die Ansprache der Gewerkschaften soll im Anschluss erfolgen und sich an der Zusammensetzung der Verbands-Stichprobe orientieren. Ziel ist es, die zu den Verbänden passenden Gewerkschaften einzubinden. Das BMBF, das BIBB und das BMWF sollen parallel angesprochen und um Mitwirkung gebeten werden.

¹⁷ Die hier beschriebenen Interviewleitfäden werden auf Anfrage von der Autorin zur Verfügung gestellt.

In Vorbereitung auf die Durchführung der Interviews wird zudem ein knapp neun-minütiges Video erstellt, in dem der Monitoring-Prozess, dessen Kernfragen und die Aufgaben der Stakeholder erläutert werden. Hintergrund dessen ist, dass die Interviewleitfäden (insbesondere das Kriterium der Nachvollziehbarkeit) die Kenntnis des Monitoring-Prozesses auf Seiten der Befragten voraussetzen. Mit Blick auf die zeitliche Verfügbarkeit der Evaluationsrespondent:innen sollte die Auseinandersetzung mit dem Evaluandum nicht erst im Rahmen des Interviews stattfinden, sondern, mit Hilfe des Videos, im Vorfeld. Da lange Textpassagen für Praktiker:innen erfahrungsgemäß abschreckend sind (vgl. Schliephake et al., 2023, S. 7) wird hierfür das Video-Format gewählt.

Außerdem wird ein Pretest durchgeführt, da die Qualität des Erhebungsinstruments signifikanten Einfluss auf die spätere Qualität der Daten hat (vgl. Meyer, 2007a, S. 253–254; Stockmann, 2010a, S. 173). Hierzu erfolgt zunächst internes Feedback durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen. Das Video wird ebenfalls ihrem kritischen Blick unterzogen. Darüber hinaus ist geplant das erste Interview der Evaluationsstudie mit zeitlichem Abstand zu den Übrigen durchzuführen, um den Leitfaden anschließend reflektieren und ggfs. anpassen zu können.

Die Interviews sollen von den Verantwortlichen des FuA-Projekts durchgeführt werden, die bereits an der Erarbeitung des Berufsmonitoring-Prozesses für die LandBauTechnik-Branche maßgeblich mitgewirkt haben. Sie fungieren im Rahmen der Evaluationsstudie als sog. Evaluationssubjekte (vgl. Beutner, 2018c, S. 37).

2.6 Auswertungsmethode

Zu guter Letzt ist analog der qualitativen Erhebungsmethode eine *„adäquate [...] qualitative Datenauswertungsmethode zu wählen und korrekt anzuwenden“* (Döring & Bortz, 2016, S. 1027). Mittels qualitativer Datenanalyse wird *„Datenmaterial im Hinblick auf das Forschungsproblem einer empirischen Studie interpretierend (hermeneutisch) aus[gewertet]. Sie folgt dabei dem explorativen [...] Erkenntnisinteresse qualitativer Forschung und ist stark induktiv (datengesteuert) ausgerichtet“* (Döring & Bortz, 2016, S. 599). I. d. R. wird jeder Fall bzw. jedes Interview einzeln ausgewertet, bevor fallübergreifende Auswertungen vorgenommen und (allgemeine) Erkenntnisaussagen getätigt werden können (ebd.). Hierzu steht eine Reihe qualitativer Auswertungsmethoden zur Verfügung. (vgl. Döring & Bortz, 2016, S. 601, 1027; Maats, 2007, S. 295). Für die Auswertung der Interviewdaten im Rahmen der vorliegenden Studie wird eine Kombination der inhaltlich strukturierenden und der evaluativ qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz angewandt (vgl. Kuckartz, 2016, S. 140–142).

Im Zuge der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse steht die Systematisierung von Inhalten respektive Daten und die Analyse ihrer Zusammenhänge im Mittelpunkt. Die dafür

genutzten Kategorien können sowohl induktiv, deduktiv als auch in kombinierter Weise entwickelt werden. Kuckartz unterscheidet zudem in Haupt- und Subkategorien. Das Material wird in einem meist mehrstufigen Verfahren codiert und eben diesen Kategorien zugeordnet (vgl. Kuckartz, 2016, S. 97–100). Anschließend erfolgt die Auswertung, wofür Kuckartz sechs Formen einfacher und komplexer Auswertungen nennt (vgl. Kuckartz, 2016, S. 118–120, 123).

Im Mittelpunkt der evaluativ qualitativen Inhaltsanalyse steht dagegen die „Einschätzung, Klassifizierung und Bewertung von Inhalten durch die Forschenden“ (Kuckartz, 2016, S. 123). Die verwendeten Kategorien bzw. die festgelegten Bewertungskategorien besitzen meist eine ordinale Ausprägung. Es können aber auch Intervall- oder Nominalskalen angewandt werden (vgl. Kuckartz, 2016, S. 123–124). Das Vorgehen beinhaltet im Grunde dieselben Phasen wie auch die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse (initiierende Textarbeit, Kategorienbildung, Codierung, Analyse, Ergebnisdarstellung, vgl. Kuckartz, 2016, S. 124–125). Die Festlegung der Bewertungskategorien erfolgt im ersten Schritt der evaluativ qualitativen Inhaltsanalyse. Darauf folgt die Codierung und Zuordnung der Inhalte zu den jeweiligen Kategorien und die Analyse respektive Bewertung sowie die Auswertung (vgl. Kuckartz, 2016, S. 125–134). Für die Auswertung stehen wiederum unterschiedliche Formen zur Verfügung. Kuckartz empfiehlt zunächst eine einfache kategorienbasierte Auswertung, die in statistischer oder auch verbal-interpretativer Form erfolgen kann (vgl. Kuckartz, 2016, S. 134–136). Darauf aufbauend wird eine komplexe qualitative und quantitative Zusammenhangsanalyse vorgenommen, die wiederum unterschiedliche Formen annehmen kann (vgl. Kuckartz, 2016, S. 136–140).

Wie bereits erwähnt, soll eine kombinierte Inhaltsanalyse vorgenommen werden. Die evaluativ qualitative Analyse wird dabei auf alle diejenigen Indikatoren angewandt, deren Bewertungsstandard nach einer spezifischen (quantitativen) Ausprägung fragt. Dies betrifft in erster Linie die folgenden Indikatoren:

Indikator	Bewertungsstandard
Rückfragen der Befragten	Art und Umfang der Rückfragen
Übereinstimmung mit bestehender Vorgehensweise	Grad der Übereinstimmung der Vorgehensweise (Je höher, desto besser)
Verfügbare Ressourcen (personell & informationell)	Grad der inhaltlichen Übereinstimmung zwischen den verfügbaren Ressourcen und den benötigten Ressourcen (Je höher, desto besser)
Vorhandene Organisationsstrukturen (intern & extern)	Grad der inhaltlichen Übereinstimmung zwischen der vorhandenen Organisationsstruktur und der benötigten Organisationsstruktur (Je höher, desto besser)

Die Bewertungsstandards werden zur Beschreibung der Bewertungskategorie herangezogen. Die Auswertung erfolgt im ersten Schritt statistisch und im zweiten Schritt in Form einer tabellarischen Fallübersicht (vgl. Kuckartz, 2016, S. 136–137).

Die übrigen Indikatoren werden mit Hilfe der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Kategorienbildung¹⁸ erfolgt an dieser Stelle a-priori (vgl. Kuckartz, 2016, S. 64–67). Dabei dienen die Indikatorbeschreibungen als Grundlage der Kategoriendefinitionen. Die Auswertung erfolgt mit Hilfe der kategorienbasierten Auswertung der Haupt- und ggfs. zugehöriger Subkategorien (vgl. Kuckartz, 2016, S. 118–119).

In beiden Fällen ist eine initiiierende Textarbeit vorzunehmen. Dazu zählt insbesondere die grundlegende Transformation der gesammelten Informationen in auswertbare Daten (erfolgt im Falle von Interviews i. d. R. durch deren Transkription) und eine anschließende strukturierte Aufbereitung (Maats, 2007, S. 279–280; Meyer, 2007a, S. 225–256). Im Rahmen der vorliegenden Studie werden die Interviews zunächst transkribiert, worauf die Zuordnung der einzelnen Interviewaussagen bzw. Paraphrasen zu den jeweiligen Kategorien sowie die beschriebene Auswertung folgen.

Zusammengefasst lässt sich das methodische Vorgehen dieser Studie wie folgt beschreiben: Es wird ein qualitativ-interpretativer Ansatz verfolgt, wobei teilstrukturierte leitfadengestützte Interviews mit unmittelbar wie mittelbar betroffenen Stakeholdern geführt werden. Als Evaluationssubjekte fungieren der bzw. die für das FuA-Projekt verantwortliche Mitarbeiter:in am FBH bzw. HPI. Die Auswertung erfolgt mittels einer Kombination aus der inhaltlich strukturierenden und der evaluativ qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz.

Wie in Kapitel zur Bezug zu Heft A72 bereits dargelegt, dient diese Berichtsergänzung der ausführlichen Darstellung der theoretischen und methodischen Überlegungen zur Durchführung des FuA-Projekts „Implementation von Berufsmonitoring-Prozessen in der Berufsbildung im Handwerk“ für interessierte Leserinnen und Leser. Die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie werden in einem gesonderten Ergebnisbericht vorgestellt (vgl. Schlöglmann, 2025).

¹⁸ Das zugehörige Kategoriensystem samt Kategoriendefinitionen wird auf Anfrage von der Autorin zur Verfügung gestellt.

Literaturangaben

- Berg, B. L. (2009). *Qualitative research methods for the social sciences* (7. Aufl.). Pearson.
- Beutner, M. (2018a). Evaluationsglossar. In M. Beutner (Hrsg.), *Berufsbildungsevaluation* (2. Aufl., S. 407–417). Ingenious Knowledge Verlag.
- Beutner, M. (2018b). Evaluationstypen, -objekte und -subjekte in der beruflichen Bildung. In M. Beutner (Hrsg.), *Berufsbildungsevaluation* (2. Aufl., S. 82–107). Ingenious Knowledge Verlag.
- Beutner, M. (2018c). Grundlagen der Evaluation. In M. Beutner (Hrsg.), *Berufsbildungsevaluation* (2. Aufl., S. 37–81). Ingenious Knowledge Verlag.
- BIBB. (2017). *Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland: Ein Überblick für Praktiker/-innen und Berufsbildungsfachleute*. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/8455>
- BIBB. (2023). *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen* (9. Aufl.). <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19200>
- BMFTR. (2025, Mai 13). *Aus BMBF wird BMFTR!* www.bmbf.de. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2025/05/neues_ministerium.html
- BMWE. (2025). *Die Geschichte des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie* [Www.bmwk.de]. <https://www.bmwk.de/Navigation/DE/Ministerium/Geschichte/geschichte.html>
- Destatis. (2022). *Produzierendes Gewerbe—Gewerbegruppen der Handwerksstatistiken nach Handwerksordnung Stand 2021* [Dataset]. https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Handwerk/HWO2021-PDF-Datei.pdf?__blob=publication-File
- DGB. (o. J.). *Handwerksgewerke: Welche Gewerkschaft ist zuständig?* www.dgb.de. Abgerufen 17. Juli 2024, von <https://www.dgb.de/politik/wirtschaft-und-transformation/handwerkspolitik/gewerke-im-handwerk/>
- DHI. (2024). *Forschungs- und Arbeitsprogramm 2024/25*. https://dhi.zdh.de/fileadmin/Oeffentlich/DHI/Publikationen/FuA_2024-2025.pdf
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Springer-Lehrbuch. DOI 10.1007/978-3-642-41089-5
- DWDS. (2019). Nachvollziehbar. In *Digitales Wörterbuch der deutschen Sprachw.*

<https://www.dwds.de/wb/nachvollziehbar>

DWDS. (2022). Mehrwert. In *Digitales Wörterbuch der deutschen Sprachw.*

<https://www.dwds.de/wb/Mehrwert>

Flick, U. (2006). Interviews in der qualitativen Evaluationsforschung. In U. Flick (Hrsg.), *Qualitative Evaluationsforschung* (Orig.Ausg., S. 214–232). Rowolth-Taschenbuch-Verlag.

Gollwitzer, M., & Jäger, R. S. (2007). *Evaluation* (1. Aufl.). Beltz, PVU.

Köhler, C. (2023). *Grundwissen Projektmanagement: Grundlagen der Planung und Umsetzung von Projekten*. tredition Verlag.

Kromrey, H., & Strübing, J. (2009). *Empirische Sozialforschung: Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung* (12. überarb. und erg.). Lucius & Lucius.

Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3. Aufl.). BeltzJuventa.

Kuster, J., Bachmann, C., Hubmann, M., Lippmann, R., & Schneider, P. (2022). *Handbuch Projektmanagement*. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-65473-6>

Maats, P. (2007). Einführung in das Datenmanagement und die Datenauswertung. In R. Stockmann (Hrsg.), *Handbuch zur Evaluation* (Bd. 6, S. 278–313). Waxmann.

Meyer, W. (2007a). Datenerhebung: Befragungen—Beobachtungen—Nicht-reaktive Verfahren. In R. Stockmann (Hrsg.), *Handbuch zur Evaluation* (Bd. 6, S. 223–277). Waxmann.

Meyer, W. (2007b). Informationssammlung und -bewertung. In R. Stockmann (Hrsg.), *Handbuch zur Evaluation* (Bd. 6, S. 191–234). Waxmann.

Meyer, W. (2007c). Messen: Indikatoren—Skalen—Indizes—Interpretationen. In R. Stockmann (Hrsg.), *Handbuch zur Evaluation* (Bd. 6, S. 195–222). Waxmann.

Sackmann, R. (2021). Beziehungen zwischen Ex-ante-Evaluation und formativer Evaluation. Beispiele aus der wissenschaftlichen Begleitung zum Pilotprojekt „Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur Förderung von Anerkennungskosten“. In R. Stockmann & H. Ertl (Hrsg.), *Evaluation und Wirkungsforschung in der beruflichen Bildung* (1. Aufl., S. 104–121). https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AG-BFN_Stockmann_Ertl_Evaluation_Wirkungsforschung_bf.pdf

Scheffelt, E., & Teichmann, A.-K. (2018). *Evaluieren Schritt für Schritt—Prozesse und Instrumente am Praxisbeispiel* (k.o.s. FmbH, Hrsg.). <https://weitergelernt.de/wp->

content/uploads/2018/12/Kos_weiter_gelernt_Heft_11_Evaluieren.pdf

- Schliephake, J., Ihm, A., Bauer, J. M., & Cordes, A. (2023). *Vom Labor zur Werkbank: Bedingungen für einen wirksamen Transfer arbeitswissenschaftlicher Ergebnisse in die handwerkliche Praxis*. <https://www.itb.de/download/vom-labor-zur-werkbank-bedingungen-fuer-einen-wirksamen-transfer/?tmstv=1702540071>
- Schlöglmann, A. (2025). *Implementation von Berufsmonitoring-Systemen in der Berufsbildung im Handwerk (A72; Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung)*. <https://fbh.uni-koeln.de/veroeffentlichungen/>
- Schlöglmann, A., Ramm, M., & Fütterer, K. (2024) in Buschfeld, D. & Rehbold, R. (Hrsg.), *Konzeption eines Berufsmonitoring-Systems für die LandBauTechnik-Branche* (Ergebnisbericht A64; Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung). https://fbh.uni-koeln.de/wp-content/uploads/2024/06/A64_Konzeption-eines-Berufsmonitoring-Systems-fuer-die-LandBauTechnik-Branche_Ergebnisbericht_LBT-Forward.pdf
- Siepermann, M. (2018). Akzeptanz. In *Gabler Wirtschaftslexikon*. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/akzeptanz-26995/version-250658>
- Silvestrini, S. (2007). Organisatorischer Ablauf von Evaluationen. In R. Stockmann (Hrsg.), *Handbuch zur Evaluation* (Bd. 6, S. 108–163). Waxmann.
- Silvestrini, S. (2011). *Ex-ante-Evaluation* (Bd. 10). Waxmann.
- Stockmann, R. (2007). Einführung in die Evaluation. In R. Stockmann (Hrsg.), *Handbuch zur Evaluation* (Bd. 6, S. 24–70). Waxmann.
- Stockmann, R. (2010a). Evaluationsprozess. In R. Stockmann & W. Meyer (Hrsg.), *Evaluation* (S. 159–189). Verlag Barbara Budrich.
- Stockmann, R. (2010b). Wissenschaftsbasierte Evaluation. In R. Stockmann & W. Meyer (Hrsg.), *Evaluation* (S. 55–100). Verlag Barbara Budrich.
- ZDH. (o. J.). *Aufgaben ZDH*. www.zdh.de. Abgerufen 17. Juli 2024, von <https://www.zdh.de/ueber-uns/zdh/aufgaben/>