



Tasso Brandt

Evaluation in Deutschland

Professionalisierungsstand
und -perspektiven

WAXMANN

Sozialwissenschaftliche Evaluationsforschung

Herausgegeben von
Reinhard Stockmann

Band 7



Waxmann 2009
Münster / New York / München / Berlin

Tasso Brandt

Evaluation in Deutschland

Professionalisierungsstand und -perspektiven



Waxmann 2009
Münster / New York / München / Berlin

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

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

Sozialwissenschaftliche Evaluationsforschung, Band 7

ISSN 1861-244X

ISBN 978-3-8309-2079-3

© Waxmann Verlag GmbH, Münster 2009

www.waxmann.com

info@waxmann.com

Umschlaggestaltung: Pleßmann Kommunikationsdesign, Ascheberg

Titelgrafik: Ulrich Thul, Ludwigshafen

Satz: Stoddart Satz- und Layoutservice, Münster

Druck: Hubert & Co., Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier,
säurefrei gemäß ISO 9706

Alle Rechte vorbehalten

Printed in Germany

Vorwort und Danksagung

Das vorliegende Buch ist eine geringfügig gekürzte Fassung einer Studie, die im Juni 2008 von der Philosophischen Fakultät III der Universität des Saarlandes als Dissertation angenommen wurde. Für die Unterstützung möchte ich meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Reinhard Stockmann, herzlich danken. Ein besonderer Dank gilt auch Herrn Prof. Dr. Helmut Kromrey, der die Arbeit als Zweitgutachter bewertet hat, sowie meinen Kollegen vom Centrum für Evaluation (CEval) für ihre wertvollen Kommentierungen. Die Studie wäre ohne die Unterstützung der DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e.V., der interviewten Evaluationsexpertinnen und -experten sowie der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Befragung nicht möglich gewesen – ihnen allen bin ich zu großem Dank verpflichtet. Nicht zuletzt gilt mein Dank dem Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung (ISI) für die finanzielle Unterstützung bei der Drucklegung dieses Buches.

Karlsruhe, im November 2008

Tasso Brandt

Inhalt

Tabellenverzeichnis	10
Abbildungsverzeichnis.....	10
Zusammenfassung.....	11
1. Einleitung.....	13
2. Konzeptueller Rahmen	19
2.1 Zum Begriff „Professionalisierung“	19
2.1.1 Professionalisierung als struktureller Prozess	20
2.1.2 Professionalisierung als individuell- handlungsbezogener Prozess	26
2.1.3 Zum Zusammenhang zwischen struktureller und individueller Professionalisierung	29
2.1.4 Zum Professionalisierungsbegriff der vorliegenden Studie	31
2.2 Professionalisierungsdimensionen.....	35
2.2.1 Eine abgrenzbare Wissensbasis als Grundvoraussetzung professioneller Strukturen.....	36
2.2.2 Fachliche Organisation	43
2.2.3 Berufliche Kodizes und Standards professionellen Handelns.....	51
2.2.4 Ausbildungsprogramme und Kontrolle des Zugangs zum Tätigkeitsfeld	54
2.2.5 Der Markt und die Rahmenbedingungen professioneller Leistungen.....	57
2.3 Professionalisierung als multidimensionaler Prozess: Das theoretische Rahmenkonzept der Arbeit im Überblick.....	59
2.4 Leitfragen.....	64
3. Literaturüberblick: Professionalisierung der Evaluation.....	69
3.1 Evaluation in Deutschland – Skizzierung des Feldes.....	69
3.1.1 Begriffsklärung „Evaluation“	69
3.1.2 Evaluation als Tätigkeitsfeld – aktuelle Entwicklungen	72
3.1.3 Strukturelle Ansätze einer Professionalisierung.....	79
3.2 Zur Professionalisierungsdiskussion in der Evaluationsliteratur	81
3.3 Zum Professionalisierungsstand der Evaluation in Deutschland – ein Zwischenfazit.....	95
3.3.1 Zur Wissensbasis von Evaluation – Ansätze eines gemeinsamen konzeptionellen Bezugsrahmens	96
3.3.2 Zur fachlichen Organisation und zum fachlichen Austausch der im Evaluationsbereich tätigen Akteure – die Rolle der DeGEval	106

Inhalt

3.3.3	Standards und Regelwerke in der Evaluation.....	113
3.3.4	Ausbildungssituation und Kontrolle des Zugangs zum Feld.....	117
3.3.5	Gegenwärtige Rahmenbedingungen und Marktsituation von Evaluation in Deutschland.....	120
4.	Methodik der empirischen Untersuchung	126
4.1	Konzeption und Durchführung der Leitfadeninterviews	127
4.1.1	Zielsetzung und Inhalte der Interviews	127
4.1.2	Auswahl der Interviewpartner und Durchführung der Interviews	128
4.1.3	Aufbereitung und Auswertung der Interviews	131
4.2	Konzeption und Durchführung der standardisierten Befragung	134
4.2.1	Zielsetzung und Zielgruppe der Befragung	134
4.2.2	Konzeption der Befragung und des Fragebogens.....	135
4.2.3	Durchführung der Befragung und Rücklauf.....	142
4.2.4	Analyse der Ausfallstruktur und Charakterisierung der Datengrundlage.....	144
5.	Ergebnisse.....	148
5.1	Leitfadeninterviews	148
5.1.1	Inhaltlicher Anspruch an Evaluation und gegenwärtige Rahmenbedingungen einer Professionalisierung	148
5.1.1.1	Wissensbasis – zum Evaluationsverständnis der befragten Experten.....	148
5.1.1.2	Stellenwert und Rolle der DeGEval im Rahmen des fachlichen Austauschs über Evaluation	161
5.1.1.3	Relevanz und praktischer Stellenwert der DeGEVal-Standards	167
5.1.1.4	Einschätzungen und Einstellungen der Experten zu Aspekten der Ausbildung und Kontrolle des Feldes	173
5.1.1.5	Markt und Rahmenbedingungen für Evaluation aus Sicht der befragten Experten	182
5.1.2	Einstellungen und Motivlagen der Experten bzgl. einer Professionalisierung.....	187
5.2	Standardisierte Befragung	196
5.2.1	Gegenwärtige Voraussetzungen einer Professionalisierung.....	196
5.2.1.1	Wissensbasis – zum Evaluationsverständnis der DeGEval-Mitglieder	197
5.2.1.2	Fachliche Organisation und fachlicher Austausch	206
5.2.1.3	Standards und Regelwerke	218
5.2.1.4	Ausbildung und Kontrolle des Feldes	220
5.2.1.5	Evaluationsmarkt	225
5.2.2	Motivlagen bezüglich einer Professionalisierung von Evaluation	226

6.	Diskussion	234
	Literatur	249
	Anhang A	
A-1	Interviewleitfaden	267
A-2	Kategoriensystem (schematischer Überblick)	268
	Anhang B	
B-1	Online-Fragebogen	272

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Pro- und Contra-Argumente einer (freiwilligen) Zertifizierung von Evaluatoren.....	93
Tab. 2: Institutioneller Beschäftigungskontext, fachlicher Hintergrund und Tätigkeitsbereiche der Interviewpartner	129
Tab. 3: Beschäftigungskontext von Befragungsteilnehmern und in der DeGEval-Mitgliederdatenbank geführten Personen	146
Tab. 4: Begriffsverständnis „Evaluation“	197
Tab. 5: Kompetenzanforderungen an Evaluatoren	199
Tab. 6: Wichtigkeit von Standards professionellen Handelns	200
Tab. 7: Ergebnisse EFA zu „Identifikation mit Standards“	201
Tab. 8: Wichtigkeit von Werten	203
Tab. 9: Rollen in der Evaluation.....	207
Tab. 10: Hauptsächliche Rolle in der Evaluation.....	207
Tab. 11: Institutioneller Beschäftigungskontext.....	208
Tab. 12: Beschäftigungsumfang mit Evaluation in Bezug auf Gesamtarbeitszeit	208
Tab. 13: Fachlicher Ausbildungshintergrund	209
Tab. 14: Haupttätigkeitsfelder in der Evaluation	210
Tab. 15: Evaluationserfahrung	210
Tab. 16: Aktivität in Arbeitskreisen der DeGEval	211
Tab. 17: Mobilisierungsgrad der Arbeitskreise der DeGEval	212
Tab. 18: Mitgliedschaft in weiteren Evaluationsfachgesellschaften	213
Tab. 19: Bezug von Evaluationszeitschriften	214
Tab. 20: Einstellungen zu gegenwärtigen Aufgabenstellungen der DeGEval – Detailergebnisse	216
Tab. 21: Einstellung zu weitergehenden Aufgabenstellungen der DeGEval – Detailergebnisse	218
Tab. 22: Einsatzzwecke der DeGEval-Standards (nach Nutzungsintensität).....	219
Tab. 23: Ausbildungsformen	221
Tab. 24: Einstellung zu Aspekten einer Qualitätssicherung – Detailergebnisse	222
Tab. 25: Zu Motiven einer Qualitätssicherung und Kontrolle – bivariate Zusammenhänge.....	227
Tab. 26: Logistische Regressionsanalyse ‚Pro und Contra Zertifizierungspflicht‘ ..	231

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Begriffsdefinition „Professionalisierung“ – schematische Übersicht	35
Abb. 2: Professionalisierung als multidimensionaler Prozess – ein Rahmenmodell.....	61
Abb. 3: Mitgliederbefragung DeGEval – Inhaltliche Themen des Fragebogens	136
Abb. 4: Einstellungen zu gegenwärtigen Aufgabenstellungen der DeGEval	215
Abb. 5: Einstellungen zu weitergehenden Aufgabenstellungen der DeGEval.....	217
Abb. 6: Einstellung zu Aspekten einer Qualitätssicherung.....	223

Zusammenfassung

Evaluation als wissenschaftlich gestütztes Verfahren der Beschreibung und Bewertung von z.B. Programmen, Projekten, Maßnahmen oder Organisationen hat in den vergangenen Jahren einen wachsenden Stellenwert in Deutschland erfahren. Dies zeigt sich sowohl in einer gestiegenen quantitativen Nachfrage nach Evaluation in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen als auch in einer zunehmenden Verankerung dieses Instrumentes im Rahmen gesetzlicher bzw. administrativer Regelungen und Vorschriften. Einhergehend hiermit lassen sich strukturelle Ansätze einer Professionalisierung von Evaluation erkennen, die vor allem in der Gründung der DeGEval (Gesellschaft für Evaluation) und deren Aktivitäten im Hinblick auf die Etablierung von Evaluationsstandards zum Ausdruck kommen. In der vorliegenden Arbeit wird vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen der Frage nachgegangen, inwiefern sich Evaluation als eigenständiges Berufs- bzw. Tätigkeitsfeld mit professionellen Strukturen herausbildet. Den theoretischen Bezugsrahmen hierzu liefern verschiedene Ansätze der Professionssoziologie, die in einem übergreifenden Analysemodell zusammengeführt werden. Im Mittelpunkt der Analyse stehen sowohl strukturelle Aspekte des Tätigkeitsfeldes Evaluation als auch die Einschätzungen, Einstellungen und Motivlagen zentraler Akteure bezüglich einer Professionalisierung des Feldes. Die Studie greift hierbei auf drei sich ergänzende Erhebungsinstrumente zurück: (1) Literatur- und Dokumentenanalyse, (2) qualitative Leitfadeninterviews mit Evaluationsexperten aus verschiedenen Praxisfeldern sowie (3) eine Online-Befragung der DeGEval-Mitglieder. Die daraus gewonnenen Ergebnisse zeigen, dass die bislang zu beobachtenden Entwicklungen im Evaluationsbereich als Ansätze eines (begrifflich) weit gefassten Professionalisierungsprozesses charakterisiert werden können, durch den eher unverbindliche institutionelle Grundlagen für professionelles Handeln geschaffen werden. Darüber hinausgehende Ansätze in Richtung auf die Herausbildung einer Profession i.e.S. sind nicht zu erkennen und werden von der Mehrheit der hier befragten Akteure auch abgelehnt. Hinsichtlich einer Professionalisierung i.w.S. lassen sich als zentrale Fürsprache-Argumente v.a. Überlegungen ausmachen, die auf eine Verbesserung der Qualität und Transparenz von Evaluation abzielen. Gegenwärtig ungeklärte Probleme des Feldes werden hierbei von verschiedenen Akteuren in den nicht immer gegebenen Rahmenbedingungen für qualitativ hochwertige Evaluationen sowie in einer ausbaufähigen inhaltlich-theoretischen Diskussion über Evaluation gesehen.

1. Einleitung

Das Thema Evaluation hat nach einer ersten Hochphase in den 1970er Jahren in den vergangenen Jahren wieder einen wachsenden Stellenwert in Deutschland erfahren (vgl. u.a. Hellstern & Wollmann, 1984; Stockmann, 2004b). Vor dem Hintergrund begrenzter finanzieller Ressourcen und eines generell gestiegenen Legitimationsdrucks auf Entscheidungsträger ist insbesondere im Bereich öffentlicher Investitionen, darüber hinaus aber auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen, eine verstärkte Forderung nach wissenschaftlich gestützten Verfahren zur Überprüfung von Effektivität und Effizienz der verwendeten Mittel zu beobachten. „Evaluation“ als eine „besondere Form angewandter Sozialwissenschaft“, als „methodisch kontrollierte, verwertungs- und bewertungsorientierte Form des Sammelns und Auswertens von Informationen“ (Kromrey, 2001, S. 112) wird dabei in zunehmendem Maße als Analyseinstrument und Entscheidungshilfe angewendet (vgl. u.a. die Beiträge in DIW, 2000; Stockmann, 2004a).

Einhergehend mit dieser Entwicklung ist es in den vergangenen Jahren zu Ansätzen einer Professionalisierung¹ der Evaluation in Deutschland gekommen. Diese zeigen sich vor allem in der 1997 erfolgten Gründung einer eigenständigen Fachorganisation – der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval)² – und deren Aktivitäten im Hinblick auf die Entwicklung und Verbreitung von Evaluationsstandards (DeGEval, 2002a) sowie von „Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation“ (DeGEval, 2004b). Darüber hinaus sind als weitere Schritte einer beginnenden Professionalisierung die seit 2002 publizierte „Zeitschrift für Evaluation“ (ZfEv) sowie ein im Wintersemester 2004/2005 im Saarland eingeführter Aufbaustudiengang „Master of Evaluation“ auszumachen; die Einführung eines weiteren progradualen Masterstudiengangs „Evaluation“ ist zum Sommersemester 2008 an der Universität Bonn geplant. Die dargelegten Entwicklungen werfen die Frage auf, inwieweit sich Evaluation als eigenständiges Berufs- bzw. Tätigkeitsfeld mit einer eigenständigen Wissensbasis und entsprechenden Standards professionellen Handelns herausbildet.

Gesellschaftspolitische Relevanz erhält diese Frage vor dem Hintergrund, dass sich ungeachtet des Stellenwertes, welcher Evaluation im Rahmen von gesetzlichen oder administrativen Vorgaben oder auch in politischen Programmen zugesprochen wird,³ eine Reihe von Defiziten dahingehend fest-

1 Zum Professionalisierungsbegriff der vorliegenden Arbeit siehe Kapitel 2.1.4.

2 Seit Oktober 2005 wird die Fachorganisation unter der Bezeichnung „Gesellschaft für Evaluation – DeGEval“ geführt.

3 Ein wesentlicher Impetus geht in diesem Zusammenhang insbesondere von der Europäischen Union (EU) aus, die Evaluation als Pflichtbestandteil von EU-geförderten Maßnahmen vorschreibt. Daneben sind auf bundesdeutscher Ebene Evaluationen bzw. Wirkungskontrollen u.a. gesetzlicher Pflichtbestandteil in den Bereichen der Arbeitsmarktpolitik, der Schul- und Hochschulpolitik sowie der Kinder- und Jugendhilfe (vgl. Kap. 3.1.2).

stellen lassen, dass gegenwärtig noch nicht von einer tatsächlichen institutionellen Verankerung von Evaluation oder gar der Entstehung einer ‚Evaluationskultur‘ gesprochen werden kann (vgl. Stockmann, 2004b). Zwei zentrale Aspekte, die sich im Zusammenhang mit einer Diskussion um eine entsprechende Weiterentwicklung des Feldes (nicht nur in Deutschland) finden lassen, sind zum einen die von einigen Autoren thematisierte Problematik eines innerhalb der Gesellschaft zu kurz greifenden Verständnisses von Evaluation (vgl. Derlien, 2002; Leeuw, 2004) und zum anderen die grundlegende Schwierigkeit einer gegenwärtig mangelnden Gewährleistung und Überprüfbarkeit der Qualität von Evaluationen sowie der Qualifikationen und Kompetenzen der in diesem Feld tätigen Akteure (vgl. u.a. Bergmann et al., 1998; Leeuw et al., 1999; SEVAL, 2002; Widmer, 2004b). Beide genannten Aspekte sind unmittelbar miteinander verknüpft, insofern die Gefahr besteht, dass der gegenwärtig in verschiedensten Kontexten anzutreffende Terminus „Evaluation“ zu einer inflationär verwendeten, rein sprachlichen Leerformel degeneriert, ohne eine angemessene Berücksichtigung der mit diesem Begriff verknüpften theoretischen Konzepte und qualitativen Ansprüche zu erfahren; als problematische Konsequenz hiervon werden in der Evaluationspraxis immer wieder Qualitätsprobleme bei Evaluationsstudien festgestellt (vgl. Bergmann et al., 1998; Widmer, 2001, 2004b). Derlien (2002) wirft in diesem Zusammenhang die Frage auf, inwieweit Evaluation zu einer bloßen Ideologie bzw. zu einem Ritual werde. Ähnlich argumentiert auch Schmidt (2003, S. 150), dass Studien oftmals „das Label der Evaluation nutzen, ohne an entsprechenden Standards orientiert zu sein“ und Evaluation damit stets der Gefahr ausgesetzt sei, ihren wissenschaftlichen Bezug zu verlieren und politisch instrumentalisiert zu werden.

Damit angesprochen sind wesentliche Argumente für einen weitergehenden Professionalisierungsprozess der Evaluation in Deutschland. Wesentliche Zielsetzungen eines solchen Prozesses können in einer verbesserten Kontrolle bzw. Transparenz der Qualität von Evaluation, einem verbesserten Verständnis von Evaluation innerhalb der Gesellschaft sowie der daraus resultierenden Erhöhung des Nutzenpotentials von Evaluationen für die gesellschaftliche Praxis gesehen werden (vgl. DeGEval, o.J. a; Stockmann, 2004b). Entsprechenden Argumentationen stehen jedoch bislang keine umfassenden empirischen Untersuchungen gegenüber. So beschränken sich die wenigen für Deutschland vorhandenen Studien zu dieser Thematik oftmals auf Einzelaspekte einer Professionalisierung, wie bspw. die von der DeGEval initiierten Befragungen zur Entwicklung und Verbreitung von Evaluationsstandards (zuletzt 2004) oder die explorativen Studien von Beywl & Spöth (2001) und Brandt (2002) zur Ausbildungssituation für Evaluatoren.⁴ Eine umfassende Untersuchung des gegenwärtigen Professionalisierungsstandes der Evaluation, die eine Diskussion auf eine systematischere Grundlage stellen könnte, steht bislang noch aus;

4 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird die männliche Sprachform verwendet. Frauen und Männer sind damit gleichermaßen gemeint.

eine Kritik, die sich übrigens auch über den deutschsprachigen Raum hinaus ausweiten lässt, mit der Ausnahme der Arbeit von Modarresi (1998; siehe auch Modarresi et al., 2001), in welcher Theorie und Praxis der Evaluation in den USA untersucht werden.

Hier setzt die vorliegende, explorativ ausgerichtete Studie an: Das Anliegen dieser Arbeit ist es, eine theoretisch fundierte, empirische Analyse des gegenwärtigen Professionalisierungsstandes von Evaluation in Deutschland vorzulegen und damit eine (bislang fehlende) systematische Grundlage für weitergehende Diskussionen über die zukünftige Entwicklung des Feldes zu liefern. Den theoretischen Bezugsrahmen hierzu liefern Ansätze der deutschsprachigen und angloamerikanischen Berufs- und Professionssoziologie. Im Mittelpunkt der Analyse stehen dabei sowohl strukturelle Aspekte des Tätigkeitsfeldes Evaluation als auch Einschätzungen und Meinungen zentraler Akteure zu einer Professionalisierung des Feldes. Ausgehend von der Kernfrage, ob sich vor dem Hintergrund der oben skizzierten Entwicklungen die Entstehung eines durch professionelle Strukturen geprägten Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldes *Evaluation* beobachten lässt, werden die folgenden Fragekomplexe behandelt:

- Welchen spezifischen Tätigkeits- bzw. Kompetenzbereich beansprucht „Evaluation“?
- Wie stellt sich der gegenwärtige Professionalisierungsstand der Evaluation in Deutschland empirisch dar? Welche Perspektiven einer Professionalisierung der Evaluation zeichnen sich ab?
- Wie stehen zentrale Akteure einer Professionalisierung gegenüber, welche Möglichkeiten und Grenzen sehen sie diesbezüglich? Welche grundlegenden Motive lassen sich in Bezug auf eine Professionalisierung des Feldes ausmachen?

Mit diesen Fragestellungen liefert die Studie neben ihrer oben dargelegten, unmittelbar praxisbezogenen Zielsetzung gleichzeitig auch einen Beitrag zum professionssoziologischen Forschungsstand. So bietet Evaluation als ein sich neu oder – nach einem bereits in den 1970er Jahren zu beobachtenden kurzfristigen *Evaluationsboom* in Deutschland (vgl. z.B. Hellstern & Wollmann, 1984; Stockmann, 2004b; Wollmann, 1997) – sich erneut herausbildendes Tätigkeitsfeld ein aktuelles Fallbeispiel für die Untersuchung der grundlegenden professionssoziologischen Fragen nach den Bedingungen und Motivlagen bezüglich der Professionalisierung von Tätigkeitsfeldern (vgl. Hughes, 1971, S. 340; vgl. auch Meuser, 2005, S. 262).

Eine Beantwortung der dargelegten Fragekomplexe erfolgt unter Rückgriffnahme auf verschiedene Ansätze der Berufs- und Professionssoziologie. Dabei wird von einem weit gefassten Professionalisierungskonzept ausgegangen, das auch alltagssprachliche Begriffsbedeutungen berücksichtigt. Unter „Professionalisierung“ wird hier ein multidimensionaler Prozess der Herausbildung einer bestimmten Organisationsform eines Tätigkeitsfeldes verstanden. Kenn-

zeichnende – jedoch nicht zwingend erforderliche – strukturelle Merkmale eines solchen Prozesses, die sich in verschiedenen professionssoziologischen Ansätzen wieder finden, sind (vgl. u.a. Abbott, 1988; Bucher & Strauss, 1961/1972; Goode, 1957/1972, 1969; Freidson, 1994, 2001; Hillmann, 1994, S. 693f.; Kurtz, 1997, 2002; Larson, 1977; MacDonald, 1995; Wilensky, 1964/1972):

- die Herausbildung, Systematisierung und Weiterentwicklung einer bestimmten, gemeinschaftlich anerkannten Wissensbasis für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld,
- die Organisation der in diesem Feld tätigen Akteure in Form eines selbstständig verwalteten Fachverbandes,
- die Herausbildung spezifischer Wertauffassungen und Verhaltensstandards in Form einer Berufsethik sowie
- die Einrichtung von Ausbildungsprogrammen und Prüfungssystemen in Bezug auf eine Zugangskontrolle des Tätigkeitsfeldes.

Mit den aufgeführten Merkmalen werden zentrale Dimensionen beschrieben, welche im Hinblick auf die Frage nach dem gegenwärtigen Professionalisierungsstand und den Professionalisierungsperspektiven der Evaluation in Deutschland in einem übergeordneten Analyserahmen zusammengeführt werden. Hinzu kommt als weitere wesentliche Dimension die Struktur des Tätigkeitsfeldes selbst, d.h. der Evaluationsmarkt mit den dort aufeinander-treffenden Akteuren sowie die für diesen Bereich geltenden administrativen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Die dargelegten Dimensionen bilden den Ausgangspunkt für ein theoretisches Gesamtmodell zur Analyse der Professionalisierung von Tätigkeitsbereichen. Wichtig ist an dieser Stelle der Hinweis, dass die Arbeit nicht lediglich darauf abzielt, anhand der oben aufgelisteten Professionalisierungsmerkmale in deskriptiver Weise die Frage zu beantworten, ob Evaluation denn nun Eigenschaften einer Profession aufweist oder nicht. Es geht vielmehr um eine theoretisch und empirisch fundierte Darstellung der Stärken und Schwächen sowie der Entwicklungsmöglichkeiten und -grenzen des Feldes vor dem Hintergrund der in der Literatur zu findenden Argumente für eine weitergehende Professionalisierung der Evaluation (vgl. u.a. Bergmann et al., 1998; Stockmann, 2004b; Widmer, 2004b). Zentral ist dabei auch die Ergründung der hinter einer solchen Argumentation stehenden Motive. Mögliche Interpretationen entsprechender Motivlagen lassen sich in diesem Zusammenhang sowohl funktional als auch machttheoretisch ableiten (vgl. u.a. Evetts, 2003b; Freidson, 1994, 2001). So können Professionalisierungsbestrebungen zum einen in dem gemeinsamen Interesse unterschiedlicher Akteure gesehen werden, den Wissensfundus über einen bestimmten Handlungs- und Problembereich zu verbessern und allgemeinverbindliche Verhaltens- und Handlungsstandards innerhalb eines Tätigkeitsfeldes zu etablieren, um so die allgemeine Qualität, Transparenz und auch Kontrolle von Leistungen zu verbessern und eine Vertrauensbeziehung zwischen Anbietern und

Klienten aufzubauen (vgl. z.B. Evetts, 2003b; Freidson, 1994; Halliday, 1987). Zum anderen können Professionalisierungsmotive immer auch mit ökonomischen und sonstigen Eigeninteressen (z.B. der Verbesserung des sozialen Status) der jeweiligen Akteure in Verbindung gebracht werden. Professionalisierung stellt aus dieser Perspektive in erster Linie eine Strategie dar, welche zur Exklusion anderer Akteure führt und nicht zwangsläufig die unter einer funktionalen Perspektive als maßgeblich angesehenen Vorteile professioneller Strukturen zur Folge haben muss (vgl. u.a. Larson, 1977; MacDonald, 1995).

Die skizzierten theoretischen Überlegungen bildeten die Grundlage für den empirischen, explorativ ausgelegten Teil der Arbeit. Das hier gewählte Vorgehen ist entsprechend der Forschungsfragen nicht hypothesentestend ausgerichtet, sondern zielt auf eine möglichst umfassende Bestandsaufnahme der einzelnen theoretischen Professionalisierungsdimensionen anhand von Leitfragen ab: Zentral ist hierbei zum einen die Erfassung *objektiver* Daten, wie sie in strukturellen Indikatoren einer Professionalisierung zum Ausdruck kommen (Beispiele hierfür sind der in der Fachliteratur zu findende Kanon bzgl. einer professionellen Wissensbasis, das Vorhandensein evaluationsspezifischer Ausbildungsprogramme, die institutionelle Verankerung von Evaluation im Rahmen rechtlicher und administrativer Richtlinien). Zum anderen sind es insbesondere die *subjektiven* Erfahrungen und Meinungen relevanter Akteure bezüglich der Entwicklung des Tätigkeitsfeldes Evaluation und einer entsprechenden Professionalisierung, die hier im Mittelpunkt des Interesses stehen. Im Sinne dieser Zielsetzungen wurden drei wesentliche, sich ergänzende Datenerhebungsinstrumente eingesetzt, die im Folgenden kurz skizziert werden sollen: (1) Literatur- und Dokumentenanalyse, (2) qualitative Experteninterviews sowie (3) standardisierte Befragung.

Einen ersten Schwerpunkt der Untersuchung bildete die Erfassung struktureller Professionalisierungsmerkmale: Hierzu erfolgte eine Durchsicht der zu diesem Thema vorhandenen Literatur und weiterer Datenquellen (d.h. Archive von Evaluations-Newsgrups, Datenbanken zum Thema Evaluation) auf Grundlage des erarbeiteten theoretischen Rahmenkonzepts. Dieser erste Analyseschritt diente gleichzeitig auch als Themensammlung und Grundlage für den zweiten Schwerpunkt der Untersuchung: der Erfassung der Erfahrungen und Einschätzungen von Akteuren der ‚Evaluationsszene‘. Dieser zweite inhaltliche Themenbereich untergliederte sich erhebungsmethodisch in zwei zum Teil aufeinander aufbauende Feldphasen: Zunächst wurden anhand von qualitativen Leitfadeninterviews mit Evaluationsexperten aus verschiedenen Praxisfeldern und unterschiedlichen institutionellen Arbeitskontexten kritische Themenpunkte bezüglich des gegenwärtigen Professionalisierungsstandes und möglicher Entwicklungsperspektiven der Evaluation in Deutschland eruiert. Insgesamt wurden 16 Interviews durchgeführt, um eine möglichst umfassende und tief greifende Erfassung des Themenkomplexes zu gewährleisten. Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Gläser & Laudel, 2004; Mayring, 2003). Aufbauend auf

den Ergebnissen der Interviews und der Literatur- und Dokumentenanalyse wurde in einem weiteren Untersuchungsschritt eine Online-Befragung der Mitglieder der DeGEval durchgeführt, in der diese zu ihrem fachlichen Hintergrund sowie zu ihren Einstellungen und Meinungen zu relevanten Professionalisierungsdimensionen befragt wurden. Es handelte sich hierbei um eine Vollerhebung aller individuellen Mitglieder sowie der jeweiligen Ansprechpartner der in der DeGEval vertretenen Institutionen. Hiermit sollten aus einer Innenperspektive der Fachorganisation heraus gegenwärtige Rahmenbedingungen und Motive einer Professionalisierung nachgezeichnet werden.

Die anhand der verschiedenen Erhebungsinstrumente gewonnenen Daten ergeben insgesamt eine weit gefächerte Informationsgrundlage, auf deren Basis eine umfassende Beantwortung der Forschungsfragen erfolgen kann.

Der Text gliedert sich im Weiteren wie folgt: Im zweiten Kapitel wird das hier zugrunde gelegte theoretische Begriffsverständnis von „Professionalisierung“ erläutert und darauf aufbauend ein multidimensionales Rahmenmodell von Professionalisierungsprozessen vorgestellt, das als Ausgangspunkt und Reflexionsgrundlage für die im weiteren Verlauf der Arbeit zu beantwortenden Forschungs- und Leitfragen dient. Daran anschließend wird in Kapitel 3 in Form eines Literaturüberblicks zunächst auf aktuelle Entwicklungen von Evaluation als Tätigkeitsfeld in Deutschland eingegangen sowie auf verschiedene in der deutschsprachigen Fachdebatte zu findende Positionen und Einschätzungen bezüglich einer Professionalisierung von Evaluation. Vor diesem Hintergrund erfolgt eine erste bilanzierende Einschätzung des gegenwärtigen Standes des Feldes in Deutschland, auf deren Basis weitergehende Fragen für den empirischen Teil der Studie identifiziert werden. Im vierten Kapitel wird ein Überblick über den hier gewählten Untersuchungsansatz sowie über das methodische Vorgehen bei der Konzeption und Durchführung der Leitfadeninterviews und der standardisierten Befragung gegeben. Das fünfte Kapitel stellt die entsprechenden empirischen Ergebnisse aus den Interviews und der Befragung vor. Den Abschluss der Arbeit bildet eine zusammenfassende Darstellung und Diskussion der wesentlichen Ergebnisse im Hinblick auf die Forschungsfragen.

2. Konzeptueller Rahmen

In diesem Kapitel wird das dieser Arbeit zugrunde liegende Konzept von „Professionalisierung“ vorgestellt. Die wesentliche hinter diesem Konzept stehende Intention ist die Entwicklung eines Analyserahmens, der theoretische und empirische Erkenntnisse zu Professionalisierungsprozessen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern integriert und so eine systematische Bestandsaufnahme entsprechender eventueller Entwicklungen im Bereich der Evaluation ermöglicht. Hierbei wird zunächst der hier verwendete Professionalisierungsbegriff dargestellt, der neben klassischen soziologischen Analysedimensionen auch alltagssprachliche Begriffskonzeptionen berücksichtigt (Kap. 2.1). An diese Begriffsdefinition anknüpfend werden anschließend die einzelnen inhaltlichen Dimensionen des Rahmenkonzeptes und deren Zusammenhänge untereinander erläutert (Kap. 2.2). Ein zusammenfassender Überblick über das Gesamtkonzept wird in Kapitel 2.3 gegeben. In Kapitel 2.4 werden schließlich die daraus entwickelten Leitfragen für die weiteren Untersuchungsschritte vorgestellt.

2.1 Zum Begriff „Professionalisierung“

Der Begriff „Professionalisierung“ sowie mit diesem verwandte Begriffe wie z.B. „professionell“, „professionelles Handeln“ oder „Professionalität“ sind dadurch gekennzeichnet, dass sie neben einer deskriptiven zugleich auch eine normative Komponente beinhalten (vgl. Becker, 1970; Hesse, 1968; MacDonald, 1995). Entsprechend werden sie im Sprachgebrauch zum Teil sehr uneinheitlich verwendet: Dies betrifft zum einen Unterschiede zwischen ihrem alltagssprachlichen und wissenschaftssprachlichen Gebrauch (vgl. Meuser, 1997, 2005; Pfadenhauer, 2003). Zum anderen gibt es insbesondere auch innerhalb des wissenschaftlichen Diskurses Unterschiede in der Akzentuierung und Verwendung der entsprechenden Begrifflichkeiten und der damit verknüpften Konzepte (vgl. u.a. Abbott, 1988, S. 3ff.; Combe & Helsper, 1996, S. 9ff.; Kurtz, 1997, S. 130ff., 2002, S. 49ff.; MacDonald, 1995; Pfadenhauer, 2003, S. 31ff.).

Im Sinne einer Begriffsklärung wird im Folgenden auf verschiedene in der berufs- und professionssoziologischen Debatte zu findende Professionalisierungskonzepte eingegangen, vor deren Hintergrund der hier verwendete Professionalisierungsbegriff abgeleitet wird. Ausgehend von der professionstheoretischen Diskussion lassen sich v.a. zwei wesentliche Begriffsebenen bzw. -bedeutungen von „Professionalisierung“ unterscheiden (vgl. z.B. Borchert, 2003, S. 24; Pfadenhauer, 2003, S. 15; vgl. auch Dewe et al., 1992a, S. 7; Hughes 1971, S. 377), die für das hier interessierende Thema relevant sind: Eine strukturelle, institutionelle Ebene, durch die Prozesse der sozialen Organisation von Tätigkeitsfeldern beschrieben werden (Kap. 2.1.1) sowie eine individuelle, handlungsbezogene Ebene, die sich auf das Handeln und

Verhalten von Akteuren bezieht (Kap. 2.1.2). Beide der genannten Begriffsebenen sind inhaltlich miteinander verknüpft (Kap. 2.1.3) und werden in der professionspolitischen Diskussion einzelner Tätigkeitsfelder oftmals gleichzeitig verwendet. Im Folgenden werden diese grundlegenden Begriffsebenen und deren Verknüpfung untereinander näher erläutert. Hierbei werden auch die Begrifflichkeiten „professionell“, „professionelles Handeln“, „Profession“ und „Professionalismus“ behandelt, die sich im alltagssprachlichen und wissenschaftssprachlichen Umfeld des Begriffes „Professionalisierung“ finden und deren Klärung für das Verständnis des hier entwickelten Rahmenkonzeptes (Kap. 2.1.4) erforderlich ist.

2.1.1 Professionalisierung als struktureller Prozess

Wie im Folgenden weiter ausgeführt, bezeichnet „Professionalisierung“ im soziologischen Sprachgebrauch auf struktureller Ebene ganz allgemein den Prozess der Verberuflichung von Tätigkeitsbereichen (vgl. u.a. Borchert, 2003, S. 24; Hillmann, 1994, S. 693; Maiwald, 2004, S. 22ff.). In einem spezifischeren Begriffsverständnis ist mit Professionalisierung der Wandel eines Berufes zu einer Profession gemeint (vgl. u.a. Pfadenhauer, 2003, S. 15; Mieg, 2003, S. 22; Borchert, 2003, S. 24; Siegrist, 1990, S. 177).

Unter „Beruf“ kann in diesem Zusammenhang, der klassischen Definition Webers folgend, vereinfachend „jene Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistungen einer Person [verstanden werden], welche für sie Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- oder Erwerbschance ist“ (Weber, 1972, S. 80).⁵ Aufbauend auf dieser Definition lassen sich Berufe als abgegrenzte, institutionalisierte und gesellschaftlich als nützlich angesehene Tätigkeitsbereiche innerhalb des Systems der gesellschaftlichen Arbeitsteilung auffassen, welche durch spezifische Qualifikations- und Leistungserwartungen sowie durch damit verbundene Erwerbsmöglichkeiten gekennzeichnet sind (vgl. hierzu auch Geser, 2002, S. 53ff.).⁶

Anknüpfend an diesen Berufsbegriff kann mit dem Begriff „Profession“ eine spezifische Gruppe von Berufen beschrieben werden, die sich im Vergleich zu anderen, ‚normalen‘ Berufen insbesondere dadurch charakterisieren lassen, dass sie über eine relativ große Autonomie bezüglich der Kontrolle

5 Entsprechend kann man im Anschluss an Hartmann (1968, S. 197ff.) zwischen „Arbeit“ als wenig systematisierter, individueller Tätigkeit und „Beruf“ als arbeitsteilig organisierter, spezialisierter Beschäftigung unterscheiden, die mit einer dauerhaften Erwerbs- bzw. Versorgungschance verbunden ist.

6 Die dargelegte Definition und die daran anschließenden Ausführungen werden einem heutigen, modernen soziologischen Berufsverständnis und den damit verknüpften analytischen Dimensionen nicht in vollem Umfang gerecht und dienen an dieser Stelle lediglich zur Unterscheidung der Begrifflichkeiten „Beruf“ und „Profession“ als spezifische Formen der Organisation von Arbeit. Für eine detaillierte Diskussion des Berufsbegriffs in modernen Gesellschaften siehe z.B. Kurtz (1997, S. 44ff.) oder Pfadenhauer (2003, S. 19ff.).

ihrer Arbeitsbedingungen verfügen – in Abgrenzung zu beruflichen Tätigkeitsbereichen, die marktwirtschaftlichen oder bürokratischen Mechanismen unterliegen (vgl. hierzu insb. Freidson, 2001). Diese Autonomie kommt in der Definitionsmacht für die Berufsausbildung, der Kontrolle über den Marktzutritt und der Macht über die Definition, Organisation und Bewertung der beruflichen Leistung zum Ausdruck (Mieg, 2003, S. 11f.; vgl. auch Freidson, 2001, S. 12, S. 59f.; Pfadenhauer, 2005b, S. 10). Idealtypische Beispiele für Professionen sind in diesem Sinne vor allem die Berufe des Arztes und des Rechtsanwaltes, wie sie sich im Übergang „von der ständischen [...] zur funktional differenzierten Gesellschaft der Moderne“ (Stichweh, 1996, S. 50) herausgebildet haben.

Eine solche Begriffsbestimmung von „Profession“, die sich auf den Aspekt der Autonomie bezüglich der Kontrolle über Arbeitsbedingungen konzentriert, gibt allerdings nur ein einzelnes – wenn auch zentrales – der in der Berufs- und Professionssoziologie diskutierten Merkmale wieder. Versucht man, das Phänomen „Profession“ in Form einer übergreifenden Arbeitsdefinition zu erfassen, so lassen sich im Sinne eines Überblickskataloges über wesentliche, in der Literatur zu findende Bestimmungsmerkmale von Professionen auf einer strukturell-institutionellen Ebene die folgenden Dimensionen ausmachen (vgl. Daheim, 1970, S. 39f.; Freidson, 2001, S. 127; Hesse, 1968, S. 45ff.; Kurtz, 2002, S. 49; Larson, 1977, S. 208; Meuser, 2005, S. 257f.; Mieg, 2003, S. 15ff.):

- Das Vorhandensein einer abstrakten, systematisierten Wissensbasis, die Handlungs- und Erklärungswissen für einen gesellschaftlich relevanten Problembereich bereitstellt,
- eine gewisse Gemeinwohlorientierung der jeweiligen Tätigkeit,
- die Organisation der in dem Feld tätigen Akteure in Form eines selbständig verwalteten Berufs- bzw. Fachverbandes,
- die Herausbildung berufsspezifischer Wertauffassungen und Verhaltensstandards in Form einer Berufsethik,
- die Einrichtung von Ausbildungsprogrammen und Prüfungssystemen für eine Zugangskontrolle des Tätigkeitsfeldes sowie
- (wie bereits oben erläutert) die Autonomie der fachlich organisierten Akteure bezüglich der Kontrolle ihrer Arbeitsbedingungen (d.h.: Definitionsmacht für die Berufsausbildung; Kontrolle über den Marktzutritt; Macht über die Definition, Organisation und Bewertung der beruflichen Leistungen).

Die genannten Aspekte kennzeichnen das idealtypische Erscheinungsbild einer Profession.⁷ Die damit verbundene Logik der sozialen Organisation von

7 Neben den aufgelisteten Merkmalen erfolgt eine Definition von „Professionen“ oftmals auch durch den Verweis auf eine für diese Berufsgruppen spezifische Handlungslogik sowie auf ein spezifisches Interaktionsverhältnis zwischen Professionellen (d.h. Angehörigen der Profession) und ihren Klienten (vgl. hierzu die Ausführungen in Kap. 2.1.2 zum Thema „professionelles Handeln“).

Arbeit, die sowohl die institutionellen Erscheinungsformen als auch die dahinter stehenden Wertvorstellungen umfasst, wird im soziologischen Sinne mit dem Begriff „Professionalismus“ bezeichnet (vgl. Freidson, 1994, 2001; Pfadenhauer, 2005a, S. 358f.).⁸ Professionen stellen in dem dargelegten Begriffsverständnis eine besondere Form der Institutionalisierung von Expertise in bestimmten Tätigkeitsbereichen dar (vgl. Abbott, 1988), die sich von der des Marktes und von der bürokratischer Organisationen unterscheidet (vgl. Freidson, 1994, Kap. 10, 2001; vgl. auch Heisig, 2005).

Die aus gesellschaftstheoretischer Sicht relevanten Fragen, wie und warum es zur Entstehung von Professionen kommt und welche Vor- und Nachteile mit dieser Form der sozialen Organisation von Tätigkeitsfeldern verbunden sind, werden innerhalb der Professionssoziologie kontrovers diskutiert (vgl. als Überblick u.a. Kurtz, 1997; MacDonald, 1995; Miege, 2003; Pfadenhauer, 2003). Die jeweilige Begriffsverwendung und Abgrenzung des Gegenstandsbereiches ist hierbei uneinheitlich und begründet sich aus den jeweiligen theoretischen Erkenntnisinteressen und Analyseebenen einzelner Ansätze (vgl. Evetts, 2003b, S. 397ff.; Kurtz, 1997, S. 130ff., 2002, S. 49ff.; MacDonald, 1995; Miege, 2003, S. 29ff.; Pfadenhauer, 2003, S. 31ff.). Im Anschluss an Kurtz (1997, 2002) und Pfadenhauer (2003) können fünf wesentliche Theorie-traditionen unterschieden werden, welche den hier skizzierten Themenbereich von Professionen und Professionalismus in unterschiedlicher Art und Weise zum Gegenstand wissenschaftlicher und gesellschaftspolitischer Analysen machen (vgl. auch Miege, 2003):

- (1) eine strukturfunktionalistische Betrachtungsweise, die insbesondere die frühe Diskussion um die Rolle von Professionen innerhalb moderner Gesellschaften dominierte (vgl. z.B. Parsons, 1939, 1968; Goode, 1957/1972),
- (2) eine systemtheoretische Perspektive, die sich im deutschsprachigen Raum im Anschluss an die Arbeiten von Luhmann entwickelte (vgl. z.B. Stichweh, 1992, 1996; Kurtz, 1997, 2000),
- (3) der von Oevermann (1996) vorgeschlagene strukturtheoretische Professionsansatz einer „revidierten Theorie professionellen Handelns“ (vgl. z.B. Maiwald, 2004),

⁸ Freidson (2001, S. 127) nennt fünf interdependente Merkmale idealtypischen Professionalismus: (1) „specialized work in the officially recognized economy that is believed to be grounded in a body of theoretically based, discretionary knowledge and skill and that is accordingly given special status in the labor force“; (2) „exclusive jurisdiction in a particular division of labor created and controlled by occupational negotiation“; (3) „a sheltered position in both external and internal labor markets that is based on quali-fying credentials created by the occupation“; (4) „a formal training program lying outside the labor market that produces the qualifying credentials, which is controlled by the occupation and associated with higher education“; sowie (5) „an ideology that asserts greater commitment to doing good work than to economic gain and to the quality rather than the economic efficiency of work“.

- (4) verschiedene interaktionistische Ansätze (z.B. Abbott, 1988; Bucher & Strauss, 1961/1972; Hughes, 1971; Schütze, 1992, 1996, 2000; Pfadenhauer, 2003) sowie
- (5) sogenannte machttheoretische Ansätze (z.B. Freidson, 1970/1979; Larson, 1977), die explizit als Gegenposition zu strukturfunktionalistischen Vorstellungen von Professionen formuliert worden sind und dem interaktionistischen Paradigma zugeordnet werden können.⁹

Während die ersten drei genannten Hauptrichtungen die Entstehung und die besonderen institutionellen Erscheinungsmerkmale von Professionen mit funktionalen Erfordernissen innerhalb der Gesamtgesellschaft (strukturfunktionalistischer Ansatz) bzw. innerhalb gesellschaftlicher Teilsysteme (systemtheoretischer Ansatz) in Verbindung setzen oder aber das institutionelle Erscheinungsbild von Professionen aus einer spezifischen Handlungslogik professioneller Tätigkeiten und einem daraus resultierenden Erfordernis einer Kollegialkontrolle heraus zu begründen versuchen (strukturtheoretische Perspektive), nehmen die beiden letztgenannten Perspektiven (machttheoretische und i.w.S. interaktionistische Ansätze) die kollektiven und individuellen Interessenlagen von Akteuren als Ausgangspunkt für professionssoziologische Analysen.

Im Hinblick auf eine Erklärung der gesellschaftlichen Relevanz und eine Begründung der besonderen Autonomie von Professionen hinsichtlich der Kontrolle ihrer Arbeitsbedingungen lassen sich entsprechend zwei wesentliche „klassische“ Interpretationsrichtungen herauskristallisieren: Eine erste, funktional-sachliche und positiv konnotierte Deutung kommt v.a. in strukturfunktionalistischer, systemtheoretischer und strukturtheoretischer Perspektive zum Ausdruck. Professionelle Tätigkeiten sind hiernach durch spezifische Handlungsanforderungen gekennzeichnet, deren Qualität „nicht ‚von außen‘, sondern nur im Rekurs auf – wesentlich qua formalisierter Ausbildung und praktischer Erfahrung in der Anwendung erlangte – adäquate Kompetenz(en) beurteilt, kontrolliert und (dergestalt) gesichert werden“ kann (Pfadenhauer, 2005a, S. 358). Professionalismus wird hierbei quasi als ‚gesetzmäßige‘ Notwendigkeit für ein reibungsfreies Funktionieren bestimmter gesellschaftlicher Teilbereiche bzw. für einen adäquaten Umgang mit bestimmten Problem- und Handlungsanforderungen betrachtet und unmittelbar mit einem genuinen normativen Werteverständnis in Verbindung gebracht, auf das sich unterschiedliche Akteursgruppen (Professionelle, Klienten, Staat) im besten gegenseitigen Interesse einigen (vgl. auch Evetts, 2003b, S. 399ff.). Eine zweite Interpretationsrichtung, die durch interaktionistische und machttheoretische Ansätze angestoßen wurde, lehnt ein rein normatives Verständnis von Professionalismus – im Sinne einer „Notwendigkeit“ der Herausbildung entsprechender Struk-

9 Neben den genannten Theorierichtungen gibt es noch eine Reihe vornehmlich deskriptiv angelegter Studien, die anhand von Merkmalskatalogen Professionen von anderen Berufen zu unterscheiden suchen (vgl. als Übersicht z.B. Hesse, 1968).

turen der kollegialen Selbstkontrolle – ab. Betont werden stattdessen die potentiellen Eigeninteressen von Berufsgruppen im Hinblick auf eine autonome Gestaltung ihres Tätigkeitsfeldes, die zugleich auch mit entsprechenden Statusmotiven sowie ökonomischen Motiven einhergehen (vgl. z.B. Abbott, 1988; Freidson, 1970/1979; Johnson, 1972; Larson, 1977; MacDonald, 1995; Selander, 1990). Die mit dem Begriff Professionalismus assoziierten Wertvorstellungen stellen aus Sicht machtheoretischer Ansätze (vgl. z.B. Larson, 1977) vor allem – bzw. ausschließlich – eine Ideologie dar, mit deren Hilfe sich Berufsgruppen einen exaltierten Status innerhalb der wirtschaftlichen und sozialen Ordnung zu verschaffen suchen (vgl. Evetts, 2003b, S. 401f.).

Standen sich die beiden skizzierten grundsätzlichen Positionen bzgl. einer Interpretation von Professionalismus und Professionalisierungsbestrebungen in früheren Ansätzen teilweise noch diametral gegenüber, so zeichnet sich in neueren Analysen eine ausgewogenere, integrierende Einschätzung ab: Diese berücksichtigen neben den potentiellen positiven Wirkungen professioneller Strukturen für die Klienten und die Gesellschaft insgesamt (d.h. Sicherstellung der Qualität der erbrachten Leistung) auch die Eigeninteressen der Professionellen (d.h. ökonomische Motive und Statusmotive) und ermöglichen damit eine vielschichtigere Deutung der Professionalisierungsbestrebungen von Akteuren (vgl. Evetts 2003a, 2003b; Halliday, 1987; Freidson, 2001; Saks, 1983, 1995).

An dieser Stelle soll nun nicht der Versuch unternommen werden, in umfassender Weise unterschiedliche Professionsansätze vergleichend gegenüberzustellen (für entsprechende Darstellungen siehe z.B. Abbott, 1988, S. 3ff.; Brante, 1988; Collins, 1991; Freidson, 1994, S. 1ff.; Kurtz, 1997, S. 130ff., 2002, S. 49ff.; MacDonald, 1995, Kap. 1; Maiwald, 2004, S. 30ff.; Pfadenhauer, 2003, S. 31ff.). Für die vorliegende Untersuchung ist vielmehr von Interesse, inwiefern die in verschiedenen Professionsansätzen verwendeten Analysedimensionen herangezogen werden können, um grundlegende Entwicklungsprozesse von Tätigkeitsbereichen nachzuzeichnen und zu erklären, wie sie sich gegenwärtig im Feld der Evaluation andeuten.

Als Anknüpfungspunkt für eine Arbeitsdefinition von „Professionalisierung“ auf struktureller Ebene bietet sich daher ein weit gefasstes Begriffsverständnis an, wie es in der folgenden Definition von Evetts (2003a, S. 52) zum Ausdruck kommt:

Professionalization is perhaps best understood as a process, as the series of diverse and variable, social and historical, processes of development, of how work sometimes becomes an occupation (though other work remains voluntary or unpaid), and how some occupations achieve various forms of occupational control of work sometimes called professional (while other occupations achieve fewer forms of internal regulatory control). There is not just one process of professionalization [...]. Some aspects of the professionalization process will be shared by a number of different occupations and professions but other aspects will be unique to one particular form of work.

Eine solche Begriffsverwendung schließt unmittelbar an die Ausgangsfragestellung der vorliegenden Studie an, indem sie sowohl die Herausbildung von beruflichen Strukturen im Allgemeinen als auch von professionellen Strukturen im engeren Sinne berücksichtigt. Die oben dargelegte Unterscheidung zwischen „Beruf“ und „Profession“, die in einigen professionstheoretischen Analysen an zentraler Stelle steht, kann dabei zunächst ausgeblendet werden: Im Vordergrund steht hier nicht die exakte Bestimmung des Status eines Tätigkeitsfeldes als Profession, sondern die möglichst vielschichtige Erfassung unterschiedlicher Dimensionen und Entwicklungsprozesse, die sich bei einer Vielzahl von Berufsgruppen – und nicht nur bei Professionen i.e.S. – feststellen lassen (vgl. Evetts, 2003b; vgl. hierzu auch Kap. 2.1.4).¹⁰ Zentral für die hier vorgeschlagene Perspektive auf „Professionalisierung“ ist die Annahme eines multidimensionalen, komplexen Prozesses: Dieser kann in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern verschiedenartig verlaufen und muss nicht zwangsläufig in die Entstehung einer Profession münden, sondern kann auch gegenläufige Entwicklungen aufweisen (vgl. Evetts, 2003b, S. 52ff.; Siegrist, 1990). Als kennzeichnende – jedoch nicht zwingend erforderliche – strukturelle Merkmale dieses Prozesses lassen sich die oben genannten Dimensionen zur Charakterisierung von Professionen ausmachen (siehe S. 10f.), wie sie sich auch in frühen Professionalisierungsmodellen (vgl. z.B. Caplow, 1954; Miller-son, 1964; Wilensky, 1972/1964) finden, die allerdings von einem mehr oder weniger linearen Prozess hinsichtlich der Ausbildung von Professionen ausgehen.¹¹

Mit den bislang dargelegten Überlegungen lässt sich ein Analyserahmen von Professionalisierungsprozessen auf struktureller Ebene beschreiben, wie er sich aus verschiedenen berufs- bzw. professionssoziologischen Ansätzen ableitet. Hiermit noch nicht explizit berücksichtigt ist ein Verständnis von Professionalisierung im Sinne eines Aufbaus der „Professionalität“ von Akteuren,

10 Insbesondere in früheren deskriptiven Ansätzen (für einen Überblick siehe z.B. Hesse, 1968) entfachte eine Diskussion darum, welche Berufe als Profession einzustufen seien und welche nicht (vgl. u.a. Abbott, 1988; S. 7; Evetts, 2003b, S. 49; Pfadenhauer, 2003, S. 32f.). Dies resultierte dann z.B. in begrifflichen Unterscheidungen zwischen „Professionen“ und „Semi-Professionen“ (vgl. Etzioni, 1969), wobei sich letztere durch ein geringeres Ausmaß an Autonomie charakterisieren ließen. Hintergründe für entsprechende definitorische Auseinandersetzungen waren bzw. sind nicht zuletzt auch die jeweiligen Bestrebungen verschiedener Berufsgruppen, für sich den Status einer Profession (und die entsprechenden damit einhergehenden Vorzüge) zu beanspruchen (vgl. hierzu Wilensky, 1964/1972). Unabhängig von theoretischen oder politischen Interessen erscheint eine begriffsdefinitorische Unterscheidung zwischen Professionen und sonstigen Berufen allein schon deshalb problematisch, weil sich die jeweilige Situation einzelner als Profession bezeichneter Berufsgruppen (wie Ärzte oder Rechtsanwälte) in verschiedenen staatlichen Kontexten, wie z.B. im angelsächsischen oder im kontinentaleuropäischen Raum sehr unterschiedlich zeigt, was Fragen ihrer fachlichen Organisation und Autonomie anbelangt (vgl. hierzu u.a. Abbott, 1988, S. 157ff., S. 196ff.; MacDonald, 1995, S. 66ff.; Littek et al., 2005).

11 Eine Kritik entsprechender Vorstellungen findet sich bei Abbott (1988, S. 9ff., 1991) der darauf hinweist, dass „the professionalization process, if it is to be seen at all in changing professions, must be recognized as the multilevel, contagious, complex social process that it actually is“ (Abbott, 1991, S. 380).

wie es vorrangig in alltagssprachlichen Kontexten vorzufinden ist. Hierauf wird im folgenden Abschnitt eingegangen.

2.1.2 Professionalisierung als individuell-handlungsbezogener Prozess

Auf einer individuellen Ebene bezeichnet „Professionalisierung“ im soziologischen Sprachgebrauch „die berufsbiographische Herausbildung eines bestimmten, nämlich ‚professionellen‘ Habitus“ (Pfadenhauer, 2003, S. 15) und bezieht sich hierbei sowohl auf die Erlangung eines bestimmten Kompetenzniveaus als auch auf das Verhalten und Handeln von Personen (vgl. z.B. Borchert, 2003, S. 24; Dewe et al., 1992a, S. 7).

Der Begriff „professionell“ sowie die damit unmittelbar assoziierten Begrifflichkeiten „Professionalität“ und „professionelles Handeln“ werden hierbei in verschiedenen Kontexten unterschiedlich verstanden (vgl. Pfadenhauer, 2003, S. 11ff.; Meuser, 1997, 2005): So wird mit dem Begriff „professionell“ *alltagssprachlich* ein Verhalten bzw. Handeln einer Qualität umschrieben, das dadurch charakterisiert ist, dass jemand eine Tätigkeit „gekonnt“, d.h. in irgendeiner Form systematisch und effizient, erledigt und sich hierbei nicht von seinen subjektiven Gefühlen beeinflussen lässt (vgl. Pfadenhauer, 2003, S. 12; 2005b, S. 11; vgl. auch Mieg, 2003, S. 21f.). Eine exakte Bestimmung dessen, was genau die eigentliche Qualität professionellen Handelns und Verhaltens ausmacht und wie sich dieses Handeln in seinem Ablauf vollzieht, bleibt im alltäglichen Sprachgebrauch allerdings in der Regel aus (Pfadenhauer, 2003, 2005b).

Demgegenüber findet sich *in beruflichen Kontexten* bei der Bescheinigung professionellen Handelns bzw. der Professionalität von Akteuren zumeist ein unmittelbarer Bezug zu jeweils spezifizierten fachlichen Kriterien und Standards und zu einer bestimmten Wissensbasis, über welche nur Personen mit einer entsprechenden Ausbildung verfügen (vgl. Pfadenhauer, 2003, S. 12; 2005b, S. 11f.):

Professionelles Handeln in diesem engeren Sinne ist [...] bestimmt als ein Handeln, das formal oder informell geltenden (bzw. in einem Arbeitskontext gültigen) Verhaltensanforderungen entspricht bzw. genauer: das von einer (warum auch immer) relevanten Kollegenschaft als ‚den formalen *und* informellen Standards entsprechend‘ wahrgenommen wird. (Pfadenhauer, 2005b, S. 12)

Eine Bestimmung professionellen Handelns erfolgt in diesem Zusammenhang in erster Linie durch eine Abgrenzung zu „nicht-professionellem“ Handeln, welches sich durch eine fehlende Wissensfundierung und durch eine Willkürlichkeit des Vorgehens (z.B. basierend auf persönlichen Präferenzen und Vorstellungen) charakterisieren lässt (vgl. Meuser, 1997, 2005; Pfadenhauer, 2005b).

Ein zu der Verwendung in beruflichen Kontexten vergleichbares Verständnis der Begriffe „professionell“ und „Professionalität“ existiert auch in der *Professionssoziologie*, insofern auch hier professionelles Handeln durch den Bezug zu einer definierten Wissensbasis sowie zu bestimmten Standards und Kriterien¹² und somit als ein Handeln einer bestimmten Qualität bestimmt wird (vgl. Pfadenhauer, 2005b). Über diese Aspekte hinausgehend werden zusätzlich oftmals noch eine professionellem Handeln zugrunde liegende, spezifische Logik sowie ein besonderes Interaktionsverhältnis zwischen den Professionellen und ihren Klienten hervorgehoben: So wird in verschiedenen Professionsansätzen darauf hingewiesen, dass *professionelle Tätigkeiten* eine besondere Komplexität aufweisen, die nicht im Sinne der Anwendung technologischen Regelwissens gelöst werden könne (vgl. z.B. Abbott, 1988, Kap. 2; Freidson, 2001, Kap. 1; Kurtz, 2000, S. 178ff., 2002, S. 58ff., 2005, S. 246ff.; Oevermann, 1996). Heisig (2005) bringt dies wie folgt zum Ausdruck:

Professionelle Arbeit oder Wissensarbeit hat zur Voraussetzung, dass die Berufsgruppe über formales Wissen, das durch abstrakte Konzepte oder Theorien bestimmt wird, sowie über fachliche Kenntnisse und spezifische berufspraktisch erworbene Fähigkeiten verfügt. Dieses Kompetenzbündel versetzt die professionellen Berufsgruppen in die Lage, Arbeitsaufgaben zu erledigen, die hinsichtlich ihrer Anforderungsstruktur ergebnisoffen und diffus definiert sind. Meist liegen nur die Ziele der Tätigkeiten einigermaßen fest. Die Planung und Organisation der Arbeit selbst obliegt hingegen den Mitgliedern der Berufsgruppe, die bei der Auflösung ihrer Arbeit auf die ihnen zur Verfügung stehenden abstrakten Konzepte und Theorien sowie ein Repertoire an professionellen Problemlösungsstrategien zurückgreifen müssen. Weil die zu bearbeitenden Aufgabenstellungen und die zu entwickelnden Problemlösungen verschiedenartig sind, können die Vorgehens- und Verfahrensweisen nicht ein für allemal festgelegt und standardisiert werden. Vielmehr ist es aufgrund der Aufgabenstruktur erforderlich, dass die Arbeitsausführung Entscheidungs- und Ermessensspielräume enthält, die unter Rückgriff auf formales Wissen und Know-how durch die Akteure geschlossen werden müssen. Professionelle Arbeit ist demgemäß von der ihr zugrunde liegenden Handlungsstruktur *immer Ermessensarbeit* („*discretionary work*“). (Heisig, 2005, S. 41; vgl. hierzu auch Kap. 2.2.1)

Die dargelegte Komplexität der Wissensbasis professionellen Handelns beeinflusst in entscheidendem Maße die Interaktionsbeziehung zwischen Professionellen und Klienten, die durch ein entsprechendes Kompetenzgefälle zwischen ihnen sowie durch die Notwendigkeit eines Vertrauensvorschubs von

12 Die Art der assoziierten Kriterien scheint sich jedoch in den beiden Kontexten zu unterscheiden. So kommt Meuser (2005, S. 9) anhand einer explorativen Untersuchung der Begriffsverwendung von professionellem Handeln in wissenschaftlichen Aufsätzen zu dem Ergebnis, dass die in der Professionssoziologie an prominenter Stelle hervorgehobene Sozial- oder Zentralwertorientierung professionellen Handelns in dem von ihm analysierten Datenmaterial „so gut wie keine Rolle spielt“, sondern insbesondere das ökonomische Motiv des „Gewinnstrebens als Leitmotiv beruflichen Handelns“ hervorgehoben wird.

Klientenseite geprägt ist: So verfügt letzterer im Vergleich zum Professionellen i.d.R. über einen begrenzten Wissensausschnitt und kann entsprechend die Qualität der erbrachten professionellen Arbeit, deren „Erfolg“ durch ein hohes Maß an Unsicherheit gekennzeichnet ist, nur unzureichend einschätzen (vgl. u.a. Freidson 1970/1979; Hughes, 1971, S. 375f.; Kurtz, 2002, S. 49; di Luzio, 2005, S. 70ff.; Rüschemeyer, 1964/1972, S. 168). Noch zusätzlich verstärkt wirkt dieses asymmetrische Verhältnis durch die Tatsache, dass es sich bei den durch die professionelle Tätigkeit behandelten Problembereichen oftmals um vertrauliche Inhalte aus Arbeitskontexten bzw. aus dem Privatleben des Klienten handelt (man denke z.B. an die Behandlung von Krankheiten durch Ärzte) (vgl. u.a. di Luzio, 2005, S. 71; Oevermann, 1996, S. 109ff.). Vor dem Hintergrund dieser ungleichen Beziehung zwischen Professionellem und Klienten stellt *Vertrauen* einen wesentlichen Mechanismus dar,

durch den die Kluft zwischen der Angewiesenheit auf Hilfeleistung sowie Inkompetenz des Klienten auf der einen und der so gut wie unmöglichen Kontrollierbarkeit professionellen Handelns auf der anderen Seite überbrückt wird. Es erfüllt eine Funktion, eine Kooperation des Klienten mit dem Professionellen zu ermöglichen, auch wenn der Klient nicht abschätzen kann, ob das professionelle Urteil richtig ist, ob einzelne Behandlungsschritte kompetent durchgeführt werden, ob der Professionelle vertraulich mit den ihm offenbarten Informationen umgehen wird und inwieweit die Behandlung seines Falls mit Unsicherheitsfaktoren verbunden ist. (di Luzio, 2005, S. 71f.)

Insbesondere an dem abstrakten Charakter professionellen Wissens bzw. an der hiermit assoziierten Handlungslogik und der daraus resultierenden Schwierigkeit der Beurteilbarkeit professioneller Leistungen sowie an dem prekären, auf Vertrauen basierenden Interaktionsverhältnis zwischen Professionellen und Klienten setzen (wie in Kap. 2.1.1 gezeigt) i.w.S. „funktionalistisch“ ausgerichtete Erklärungen¹³ der Herausbildung von Professionen an; dabei wird auf die funktionalen Zusammenhänge zwischen individuellen Professionalisierungsprozessen bzw. professionellem Handeln von Akteuren und entsprechenden institutionellen Strukturen verwiesen (vgl. hierzu auch Evetts, 2003b, S. 399ff.; Freidson, 1994, Kap. 9 & 10; Freidson, 2001; Pfadenhauer, 2003, S. 37ff.; Rüschemeyer, 1964/1972, S. 168). Auf diese Zusammenhänge soll im Folgenden näher eingegangen werden.

13 Hiermit angesprochen sind strukturfunktionalistische, systemtheoretische und strukturtheroretische Erklärungsansätze (vgl. Kap. 2.1.1).

2.1.3 Zum Zusammenhang zwischen struktureller und individueller Professionalisierung

Ein Bezug zwischen Professionalisierungsprozessen auf individueller und struktureller Ebene kann über verschiedene Anknüpfungspunkte hergestellt werden. Diese betreffen sowohl die mit professionellem Handeln assoziierte Wissensbasis als auch die daran anschließenden Mechanismen der Kollegialkontrolle. So kann der Aufbau der Professionalität von einzelnen Akteuren im oben dargestellten Sinne (vgl. Kap. 2.1.2) als notwendige Voraussetzung für einen angemessenen Umgang mit den sich in der professionellen Praxis stellenden Wissens- und Handlungsanforderungen gesehen werden. Gemäß einer solchen Sichtweise sind die in der Praxis erforderlichen Handlungskompetenzen, die sowohl kognitive als auch ethische Aspekte umfassen, sehr komplex und müssen (bzw. können nur) im Laufe bestimmter beruflicher Sozialisationsprozesse herausgebildet werden (vgl. Freidson, 2001; Maiwald, 2004; Oevermann, 1996). Den hierzu erforderlichen Orientierungsrahmen liefern entsprechende Institutionen auf struktureller Ebene, wie sie sich in der durch eine Fachorganisation repräsentierten Wissensbasis, entsprechenden Ausbildungsgängen sowie tätigkeitsbezogenen Standards zeigen. Hierbei wird bspw. in einer klassischen, funktionalistisch geprägten Sichtweise der Professionssoziologie davon ausgegangen, dass

der Professionelle durch seine Tätigkeit typischerweise derart geprägt und geformt [wird], dass er weitaus ‚enger‘ mit ihr verbunden ist als der ‚normale‘ Berufstätige mit seinem Beruf: d.h. er ‚geht in seiner Arbeit auf‘ und trennt nicht (strikt) zwischen ‚Arbeit‘ und ‚Freizeit‘. Im Zuge der professionellen Sozialisation wird dem Novizen – über die spezifischen technischen Fertigkeiten und fachlichen Kenntnisse hinaus – Verantwortungsbewusstsein und eine paternalistische Haltung gegenüber der (potentiellen) Klientel vermittelt. (Pfadenhauer, 1997, S. 3; 2005b, S. 10)

Aus dieser Betrachtungsperspektive bewirken die institutionellen Strukturen im Rahmen der beruflichen Sozialisation der einzelnen Akteure neben der Vermittlung des für die professionelle Tätigkeit erforderlichen Handlungs- und Erklärungswissens gleichzeitig auch eine Verinnerlichung der mit dieser Tätigkeit verbundenen ethischen Vorstellungen und tragen so zu einer autonomen Form der Eigenkontrolle bei (vgl. Rüschemeyer, 1964/1972, S. 168). Die Vorlage eines ausformulierten professionsethischen Kodexes durch die Fachorganisation ist hierbei Ausdruck der fachinternen Verständigung über Standards und Kriterien angemessenen professionellen Handelns, welche den Akteuren als Reflexionsgrundlage für die eigene Praxis dienen (vgl. Freidson, 2001, S. 213ff.; Maiwald, 2004, S. 51). Diese Form der individuellen, internalisierten Kontrolle auf Handlungsebene wird im idealtypischen Professionalismus ergänzt durch jeweils etablierte Prüfungssysteme, die den Zugang zum Feld beschränken sowie durch eventuelle weitere durch die Fach-