

## Leitprinzipien für Evaluatorinnen und Evaluatoren der AEA

- Unterschiede der aktuellen Version von 2004 zur Vorgängerversion 1994 -

Die 1994 erstmals verabschiedeten „Leitprinzipien für Evaluatorinnen und Evaluatoren“ sind zentrales Dokument der American Evaluation Association (AEA), um eine Selbstverständigung über die Professionalität, Rolle und Haltung von Fachpersonen in der Evaluation herzustellen und dies gegenüber der Öffentlichkeit zu kommunizieren.<sup>1</sup>

Für die Überprüfung und die Erstellung der aktuellen Fassung hat die AEA erheblichen Aufwand betrieben: Einrichtung einer Ad-hoc-Arbeitsgruppe, Online-Befragung mit über 400 Rückläufen, Anhörungstermin mit über 40 Expertinnen und Experten, Gremiensitzungen, Urabstimmung. Die aktuelle Fassung aus dem Jahr 2004 ist mit dem ursprünglichen Dokument zu mehr als 90 Prozent textidentisch und setzt somit auf Kontinuität und Beständigkeit. Nachfolgend werden Veränderungen – in der Reihenfolge ihrer Relevanz – kurz angesprochen und kommentiert.

Die stärkste Revision findet sich im Abschnitt A. des Vorwortes, welcher mit dem Geltungsbereich der Leitprinzipien einen wichtigen Punkt berührt. Den zwei bereits 1994 formulierten Sätzen werden vier Sätze hinzugefügt: Das Anwendungsfeld der Leitprinzipien wird zunächst bezeichnet als „breit angelegt, um alle Arten von Evaluation abzudecken.“ Für „öffentliche Programme“ wird ihre Gültigkeit „fast immer“ unterstellt. Ohne diese konkret zu benennen wird eingeräumt, dass es in manchen Kontexten vorkommen kann (es handelt sich wohl um Evaluationen, die von Unternehmen in Auftrag gegeben worden sind oder die Gegenstände betreffen, die im Rahmen privater Organisationen durchgeführt werden), dass das Befolgen einer Richtlinie (*following a guideline*) nicht sinnvoll ist. Um hier tätige Evaluierende nicht auszugrenzen, räumt das neue Papier die Möglichkeit zum Dispens einzelner Leitlinien ein, fordert hierfür gleichzeitig eine intensive Beratung und Begründung. Mit dieser Ergänzung kommt die AEA der Kritik vieler, insbesondere interner (Unternehmens-) Evaluatorinnen und Evaluatoren entgegen.

Im Hauptteil der Leitprinzipien werden zwei neue Statements ergänzt. Sie betreffen Fragen der Fairness und der Ethik bzw. explizieren Anforderungen an Evaluationsfachleute, die in der vorangegangenen Fassung wenig angesprochen oder implizit waren.

- Statement II.B.2. fordert, dass das Evaluationsteam als Ganzes kulturelle Kompetenz aufweist, um Diversität in bezug auf Aspekte wie Rasse, Ethnizität, Geschlecht usw. im Evaluationsprozess angemessen repräsentieren zu können. Dies wird dadurch unterstützt, dass unter II.C.4 (vorher II.C.3) gefordert wird, dass die Evaluierenden nicht nur ihre eigenen „Interessen“ und die ihrer Auftraggebenden sowie anderer Stakeholder offen legen, sondern auch die jeweiligen „Werte“ (*values*).

---

1 Im Unterschied zu Deutschland/Österreich (DeGEval) und der Schweiz (SEVAL) hat die AEA die „Standards für Programmevaluationen“ (<http://www.eval.org/EvaluationDocuments/progeval.html> [Stand 31.05.2006]) nicht eigenständig entwickelt und verabschiedet, sondern zusammen mit anderen Wissenschafts-, Fach- und Berufsgesellschaften. Somit sind die „Leitprinzipien“ ihr zentrales Dokument, welches sich im Unterschied zu den „Standards“ ausschliesslich an Evaluatorinnen und Evaluatoren richtet und nicht auch an Auftraggebende und andere Beteiligte und Betroffene.

- Im Teil II.D. „Achtung gegenüber den Menschen“ wird ein Statement vorweggesetzt, das von den Evaluierenden eine intensive Kontextanalyse fordert, bezüglich des politischen und sozialen Klimas, der ökonomischen Bedingungen usw. Es verwundert, dass diese Forderung unter ein ethisches Prinzip gestellt wird, wobei sie inhaltlich besser zum Punkt A „Systematische Untersuchung“ passt. Dort werden auch die „Standards für Evaluation“ angesprochen, in denen sich in der Standardgruppe „Genauigkeit“ ein ähnlich formulierter Einzelstandard „Kontextanalyse“ findet.

Weitere Veränderungen betreffen einerseits die Verstärkung, andererseits die Abmilderung von Anforderungen, die an Evaluatorinnen und Evaluatoren gestellt werden. So werden z. T. einschränkende Bedingungen fallen gelassen (z. B. bei II.C.7, welche die Offenlegung der Finanzierungsquellen für die Evaluation fordert; vorher: „sofern nichts dagegen spricht...“). II.B.3. unterstreicht die Forderung, Evaluationsaufträge abzulehnen, wenn die Grenzen der eigenen Kompetenz erheblich überschritten werden.

Ein Beispiel für „Abmilderung“ findet sich unter II.C.: Während hier vorher Aufrichtigkeit und Integrität für den gesamten Evaluationsprozess gefordert wurden, schränkt dies die neue Formulierung auf das „eigene Verhalten“ der Evaluatorinnen und Evaluatoren ein, also auf den Bereich, der den sie direkt kontrollieren und verantworten können.

Im Übrigen wird gelegentlich die Reihenfolge der Einzelaussagen zu den Prinzipien geändert. Außerdem werden an mehreren Stellen redundante Textteile gestrichen, d. h. solche Aussagen, die sich ohnehin aus dem Text erschließen oder die an anderer Stelle des Papiers gemacht werden.

Resümierend hat die AEA ein – offensichtlich bewährtes – Grundlagenpapier vorsichtig verändert und dabei darauf geachtet, einerseits nicht relevante Aktionsfelder von Evaluationsfachpersonen durch unbedingte aber im Einzelfall unrealistische Forderungen auszugrenzen, andererseits auf nicht verzichtbare Essentials klar hinzuweisen.

Internetquellen [Stand 31.05.2006]:

Original: <http://www.eval.org/Publications/GuidingPrinciples.asp>

Eine deutsche Übersetzung findet sich unter:

<http://www.univation.org/calimero/tools/print.php?id=749>