

# Genderkompetenz und Genderexpertise – Anforderungen an Kompetenzprofile von Evaluator(inn)en

*Maria Gutknecht-Gmeiner,<sup>1</sup> Kirstin Eckstein,<sup>2</sup> Angela Wroblewski<sup>3</sup>*

## Hintergrund

Die Berücksichtigung einer Geschlechterperspektive in Evaluationen ist sowohl Zeichen qualitätvoller Evaluation wie auch eine rechtliche Verpflichtung (vgl. Gutknecht-Gmeiner/Wotha/Wroblewski 2013). Der Arbeitskreis Gender Mainstreaming (AK GM) hat sich im Rahmen des Frühjahrsworkshops 2015 erstmals mit der Operationalisierung von Genderkompetenz und Genderexpertise auseinandergesetzt. Damit soll allen an Evaluationen beteiligten Personen fundiertes Hintergrundwissen zur Verfügung gestellt werden, um notwendige Kompetenzen erkennen und beurteilen zu können. Im Rahmen einer Arbeitssession des AK GM auf der DeGEval-Jahrestagung 2015 wurden konkretisierte Profile vorgestellt und diskutiert. Die aktuelle Fassung berücksichtigt die Ergebnisse der Arbeitssession auf der Jahrestagung 2015 sowie die Beschlüsse aus der Endredaktion im Frühjahrsworkshop 2016.

Gender Mainstreaming von Evaluationen bedeutet, die Genderdimension von Evaluationsgegenständen zu erkennen und in integrierter Weise in der Evaluation zu behandeln. Es geht darum, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Zugang zum und Teilhabe am Evaluationsgegenstand sowie die geschlechterdifferenzierte Wirkung des Evaluationsgegenstandes, die durch vorherrschende gesellschaftliche Machtverhältnisse, Strukturen, Werte, Normen und Rollenbilder bedingt sind, zu verstehen und zu berücksichtigen. Dazu sind Daten geschlechtsdifferenziert zu erheben und auszuwerten, Kontext und Ergebnisse systematisch auf mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede hin zu untersuchen und die Bewertung der Programmwirkungen in gleichstellungsorientierter Perspektive vorzunehmen.

Die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive schließt an ein Verständnis von Gender als soziales Konstrukt an, das als differenziertes Konzept die Vielfalt von Männern und Frauen berücksichtigt. Gender bezieht sich dabei nicht auf vermeintlich homogene Genusgruppen, sondern wird im Sinne der Intersektionalität als

---

1 IMPULSE – Evaluation und Organisationsberatung, Wien

2 Universität Graz

3 Institut für höhere Studien, Wien

mit weiteren Strukturkategorien (wie z.B. Alter, sozioökonomischer Status oder ethnischer Hintergrund) verwoben betrachtet.

## Genderkompetenz als Voraussetzung für gendergerechte Evaluationen

Der Genderdimension in Evaluation gerecht zu werden erfordert nicht nur entsprechende Rahmenbedingungen und Ressourcen, sondern insbesondere auch ausreichend Genderkompetenz bei den an der Evaluation Beteiligten. Dies betrifft insbesondere Evaluierende, aber auch die Auftraggebenden von Evaluationen, die die zentralen Zielsetzungen und Ausrichtungen des Programms bzw. der Evaluation definieren.

Genderkompetenz wird verstanden als die Fähigkeit von Personen oder Teams<sup>4</sup>, die Genderdimension des Evaluationsgegenstandes zu erkennen und in der Konzeption und Durchführung der Evaluation zu berücksichtigen. Diese wird als grundlegende Kompetenz (Level 1) verstanden, über die alle Evaluierenden verfügen müssen, es handelt sich dabei um eine Mindestanforderung. Davon unterschieden wird eine vertiefte Genderexpertise (Level 2), für die es spezialisiertes Wissen, einschlägige Erfahrung sowie entsprechende Kompetenzen braucht, die nur durch langjährige intensive Beschäftigung mit dem Thema Gender erlangt werden können. Je nach Evaluationsgegenstand und Rahmenbedingungen können unterschiedliche Bereiche von Genderexpertise gefragt sein. Die für ‚Genderkompetenz‘ genannten Kompetenzen gelten kumulativ auch für ‚Genderexpertise‘.

## Operationalisierung von Genderkompetenz und Genderexpertise

Doch was bedeutet Genderkompetenz konkret? Wie kann sie vermittelt, wie festgestellt werden? Die vorliegenden Kompetenzprofile sind ein erster Schritt zur Operationalisierung von Genderkompetenz und Genderexpertise für die Selbstreflexion, die Aus- und Weiterbildung von Evaluator(inn)en sowie für die Zusammenstellung oder Auswahl von Evaluationsteams.

**Genderkompetenz** (Level 1) bedeutet, dass Evaluator(inn)en über Sensibilität für Genderfragen verfügen und die Fähigkeit und den Willen, die eigene Arbeitsweise aus einer Genderperspektive kritisch zu reflektieren. Ebenso wird grundlegendes allgemeines Wissen zu geschlechtsspezifischen Disparitäten und gleichstellungspolitischen Zielen vorausgesetzt, um die Genderrelevanz des Evaluationsgegenstandes feststellen zu können. Teil dieser Genderkompetenz ist es auch, zu erkennen, dass

4 Genderkompetenz ist sowohl Qualitätsmerkmal einer Person als auch eines Teams. Aufgeschlossenheit für Genderfragen und Reflexionsfähigkeit aller Teammitglieder ist Voraussetzung dafür, dass Gender durchgängig auch auf Teamebene berücksichtigt wird. Eine einzelne Person im Team mit dem Thema Gender zu betrauen, wird diesem Anspruch nicht gerecht. Auch Genderexpertise sollte im Team vertreten sein, v.a. wenn der Evaluationsgegenstand eine hohe Genderrelevanz aufweist und daher vertiefte Kenntnisse und Erfahrung im Bereich Gender notwendig sind. Genderexpertise wird von Individuen in die Evaluationsteams eingebracht.

der Evaluator/die Evaluatorin selbst die Genderdimension bzw. Genderrelevanz des Evaluationsgegenstandes nicht ausreichend berücksichtigen kann und hier gezielt Genderexpertise beizuziehen ist.

Genderkompetenz bedeutet daher u.a.:

- Erkennen der Genderdimension im eigenen Evaluationsgegenstand: d.h. Fragen stellen können, um die Genderdimension bzw. Genderrelevanz des Evaluationsgegenstandes zu erkennen; Beispiele für die Genderdimension bzw. Genderrelevanz im eigenen Fachbereich kennen,
- Fähigkeit, gleichstellungspolitische Ziele bewerten zu können bzw. übergeordnete gleichstellungspolitische Zielsetzungen im Evaluationsgegenstand verorten zu können,
- konzeptionelle und methodische Berücksichtigung von weiteren Strukturkategorien und deren Verwobenheit mit dem Merkmal Geschlecht (Intersektionalität),
- Reflexionsfähigkeit aus einer Genderperspektive in Bezug auf eigene Geschlechterrollen, Haltungen und Wertsysteme,
- positive Haltung gegenüber Gleichstellungszielen,
- Verwendung einer gendergerechten Sprache.

**Genderexpertise** (Level 2) verlangt ein spezialisiertes Wissen zu Geschlechterfragen und einschlägige Erfahrungen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Eine intensive Auseinandersetzung mit feministischen und Gendertheorien sowie einschlägigen Forschungsergebnissen ist gefordert, die Genderdimension eines Evaluationsgegenstandes kann gleichstellungstheoretisch verortet werden. Methoden und Erkenntnisse der Genderforschung sowie der feministischen Theorie werden in die Evaluationstätigkeit einbezogen.

*Tabelle 1:* Einsatzbereiche von Genderkompetenz und Genderexpertise

	<b>Genderkompetenz</b>	<b>Genderexpertise</b>
Einsatzbereiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erkennen und Integrieren einer allgemeinen Genderperspektive in Evaluationen</li> <li>– wenn möglich durch Genderexpertise (im Team) unterstützt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einsatz als Genderexperte/ Genderexpertin in Evaluationen</li> <li>– Durchführung von Evaluationen von Gender Mainstreaming</li> </ul>

## Profile für Genderkompetenz und Genderexpertise für Evaluator(inn)en

### *Wissen – Fähigkeiten – Haltungen*

Die weitere Operationalisierung der Kompetenzen bedient sich gängiger Taxonomien für die Differenzierung von Kompetenzen nach Wissen (kognitive Aspekte, ‚knowledge‘), Fähigkeiten/Können (Handlungsaspekt, ‚skills‘) und Haltungen (affektive und motivationale Aspekte, Wollen, ‚attitudes‘). Haltungen und entsprechend personale und methodische Fähigkeiten sind für Genderkompetenz besonders wichtig, da diese zwischen Geschlechtertheorie/-forschung und Gleichstellungspraxis/

-auftrag vermitteln soll: Genderkompetenz ist keine rein theoretische Qualifikation, sondern schließt das Hinarbeiten auf Veränderung in Richtung Gleichstellung in der eigenen Praxis ein.

Diese Kompetenzbereiche werden ergänzt durch ‚Reflexionsfähigkeit‘; diese Kompetenz, die auch zur Selbstkompetenz gezählt werden kann, wird in Operationalisierungen von Genderkompetenz immer wieder aufgrund ihrer Bedeutung als eigenständiger Kompetenzbereich genannt. Fähigkeiten werden in methodische Kompetenzen und Sozial- und Selbstkompetenzen weiter differenziert.

*Kompetenzfelder der Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung von Evaluator(inn)en*

Im Folgenden werden Genderkompetenz und Genderexpertise anhand der ersten vier Kompetenzfelder der Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung von Evaluator(inn)en dargestellt (vgl. DeGEval 2004). Um Genderkompetenz konkret in Curricula für die Aus- und Weiterbildung von Evaluator(inn)en verankern zu können, wäre eine weiterführende detaillierte Aufschlüsselung erforderlich. Auch für das Kompetenzfeld „Praxis der Evaluation“ mit Bezug auf Gender müssen weitergehende erste Überlegungen angestellt werden.

*Tabelle 2:* Zusammenfassung der Profile für Genderkompetenz und Genderexpertise von Evaluator(inn)en nach Kompetenzbereichen<sup>5</sup>

<b>Kompetenzbereiche</b>	<b>Beispiele für Genderkompetenz</b>	<b>Beispiele für Genderexpertise</b>
<b>Wissen</b>	- Basiswissen über Geschlecht als soziokulturelle Strukturkategorie in Wechselwirkung mit anderen Strukturkategorien (Intersektionalität)	- Wissen über Geschlechtertheorien (wie feministische Theorien, kritische Männer-/Maskulinitätsforschung; LGBTQ-Theorien (Lesbian/Gay/Bisexual/Queer/Transgender))
	- Basiswissen über geschlechtsbezogene Macht- und Herrschaftsverhältnisse	- vertieftes Wissen über Gender Mainstreaming als politische Strategie
	- Kenntnis der geltenden gleichstellungspolitischen Ziele	- vertieftes Wissen über Forschungsergebnisse zu Genderaspekten und intersektionalen Zusammenhängen
	- zentrale Aspekte für die Genderdimension bzw. Genderrelevanz im eigenen Fachbereich kennen	- Modelle der Genderanalyse sowie relevante Methoden und Indikatoren kennen
<b>Wollen/Haltung</b>	- Wissen über die Bedeutung einer gendergerechten Sprache als wichtiges Element zur Veränderung von Denken und Handeln	
	- Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen	- Motivation, Geschlechtergerechtigkeit als Ziel auch gegen Widerstände zu verfolgen
	- positive Haltung gegenüber Gleichstellungszielen	- Motivation, anderen die Bedeutung einer Geschlechterperspektive näherzubringen
	- gendergerechte Sprache auch verwenden, wenn andere dies nicht für notwendig halten	

5 Die vollständigen Kompetenzprofile sind auf der Homepage des AK GM verfügbar: [http://www.degeval.de/fileadmin/users/Arbeitskreise/AK\\_Gender/Profile\\_GenderkompetenzGenderexpertise\\_final.pdf](http://www.degeval.de/fileadmin/users/Arbeitskreise/AK_Gender/Profile_GenderkompetenzGenderexpertise_final.pdf)

Kompetenzbereiche	Beispiele für Genderkompetenz	Beispiele für Genderexpertise
<b>Reflexionsfähigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexionsfähigkeit in Bezug auf Geschlechterrollen, Geschlechterbilder, Geschlechterstereotypen allgemein und insbesondere in Bezug auf den Evaluationsgegenstand</li> <li>- Reflexionsfähigkeit in Bezug auf eigene Alltagserfahrungen, Wahrnehmungen, Einschätzungen und Annahmen sowie die eigenen Sozialisationserfahrungen aus einer Genderperspektive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexionsfähigkeit in Bezug auf Re-Produktionsmechanismen von Ungleichheit und deren Überschneidungen (Intersektionalität)</li> <li>- Unterstützung und Förderung der Reflexionsfähigkeit anderer Personen</li> <li>- Reflexionsprozesse mit Betroffenen und Beteiligten konzipieren und moderieren können</li> </ul>
<b>Können/Handeln: Sozial- und Selbstkompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fähigkeit eines gendergerechten Sprachgebrauchs ist Voraussetzung</li> <li>- nicht stereotypisierende Dialogbereitschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fähigkeit, Auseinandersetzungen zu Genderfragen anzuregen und zu begleiten</li> <li>- Fähigkeit, mit Angriffen und Widerständen umgehen zu können</li> <li>- Fähigkeit, mit genderspezifischen Macht- und Herrschaftsstrukturen und -verhältnissen umgehen zu können</li> </ul>
<b>Können/Handeln: Methodenkompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erkennen der Genderdimension im eigenen Evaluationsgegenstand: d.h. Fragen stellen können, um die Genderdimension bzw. Genderrelevanz des Evaluationsgegenstandes zu erkennen</li> <li>- die benötigten Informationen (Daten, Forschungsergebnisse, etc.) zu zentralen Genderaspekten finden und einholen können</li> <li>- Geschlecht in Grafiken und Bildern angemessen und in nicht stereotypisierender Weise sichtbar machen können</li> <li>- Fähigkeit, zu erkennen, wann zusätzliche Genderexpertise eingeholt werden muss</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geschlechtsspezifische Disparitäten in allen Dimensionen des Evaluationsgegenstandes (Kontext, Zielsysteme, Maßnahmenplanung und -durchführung, Outputs sowie Wirkungen) erkennen und durchgehend in allen Evaluationsphasen berücksichtigen können</li> <li>- geeignete Genderkriterien und -indikatoren für die jeweiligen Evaluationsgegenstände/Fragestellungen anwenden oder neu entwickeln können</li> <li>- gendersensibles Vorgehen in der Durchführung der Evaluation, insbesondere in Bezug auf die Erhebungsmethoden und die Kommunikation mit Zielgruppen</li> </ul>

## Literatur

- DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e.V. (Hg.) (2004): Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung in der Evaluation. Anforderungsprofile an Evaluatorinnen und Evaluatoren. Verfügbar unter: [http://www.degeval.de/fileadmin/Publikationen/Publikationen/Homepage/DeGEval\\_-\\_Empfehlungen\\_Aus-\\_und\\_Weiterbildung.pdf](http://www.degeval.de/fileadmin/Publikationen/Publikationen/Homepage/DeGEval_-_Empfehlungen_Aus-_und_Weiterbildung.pdf) [21.12.2016].
- Gutknecht-Gmeiner, Maria/Wotha, Brigitte/Wroblewski, Angela (2013): Considering Gender. Qualitätsvolle Evaluierung durch Einbeziehung der Geschlechterperspektive in Evaluationen. In: Zeitschrift für Evaluation, 12 (2), S. 349-352.