

Berlin, 06.10.2025

## EXPERT\*INNENGESPRÄCH: Kürzungen an Hochschulen und ihr Gender Impact

24.09.2025 mit Dr. Angela Wroblewski (IHS Wien)

### 1. Ausgangslage und aktuelle Herausforderungen

Die Berliner Hochschulen stehen durch die Kündigung der Hochschulverträge durch das Land Berlin unter einem enormen Spardruck, der massive strukturelle Umgestaltungen erforderlich macht. Diese Situation ist in anderen Bundesländern ähnlich, auch in Österreich werden Budgetkürzungen erwartet. Gleichzeitig werden unter dem Schlagwort „Entbürokratisierung“ Verwaltungsvereinfachungen diskutiert. Das sehr kontrovers diskutierte Papier der Leopoldina „Mehr Freiheit – weniger Regulierung. Vorschläge für die Entbürokratisierung des Wissenschaftssystems (2025)“ plädiert dafür, dass sich die Hochschulen auf ihr Kerngeschäft, Forschung und Lehre rückbesinnen sollen, während Gleichstellung, Antidiskriminierung, Nachhaltigkeit und viele weitere über Jahre hinweg aufgebauten Strukturen, als unnötiger bürokratischer Ballast beschrieben werden.

Zunehmende Wissenschaftsfeindlichkeit, Antifeminismus und der Rechtsruck in der Gesellschaft führen zu Angriffen auf Geschlechterforschungs- und Gleichstellungsakteur\*innen und -strukturen. Beispielhaft zu nennen sind die Verbote der sogenannten „Gendersprache“ in einigen Bundesländern. Die offenen Angriffe auf selbige Strukturen in den USA und Ungarn haben bereits Auswirkungen auf den deutschsprachigen Raum, z.B. bei länderübergreifenden Forschungs- und Kooperationsvorhaben.

Zugleich wird von den Hochschulen gefordert, sich stärker auf Diversität, Geschlechtervielfalt und Kulturwandel zu fokussieren. Um diesen Herausforderungen begegnen zu können, brauchen Gleichstellungsakteur\*innen einen erweiterten Fokus, zusätzliche Handlungsansätze und eine stärkere Verankerung in Netzwerke. Das Ziel eines Kulturwandels lässt sich beispielsweise deutlich schwieriger verankern und operationalisieren, als die Erhöhung des Frauenanteils.

#### Referentin:

Dr.<sup>in</sup> Angela Wroblewski ist Senior Researcher am Institut für Höhere Studien Wien in der Forschungsgruppe Social Cohesion and Polarization. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt auf der Analyse von Geschlechterungleichheiten in Wissenschaft und Forschung und auf dem Monitoring und der Evaluation von Gleichstellungs-, Diversitäts- und Inklusionspolitiken auf europäischer, nationaler und institutioneller Ebene.

Dr.<sup>in</sup> Wroblewski kombiniert in ihrer Forschung qualitative und quantitative Ansätze und hat besonderes Interesse an der Steuerungswirkung von Gleichstellungsindikatoren.

## 2. Konsequenzen für Gleichstellungspolitik

### Neue Anforderungen an Gleichstellungsakteur\*innen

- theoretisches Wissen zu Diversitätsdimensionen und Inklusion, aber auch Transferkompetenz und Implementierung in die Praxis.
- Mehr Strategien der Selbstfürsorge und des Selbstschutzes (individuell und im Kollektiv).
- Neue Allianzen etablieren und Kooperationen ausbauen (Betriebsräte, Diversitätsbeauftragte, Vertretungen der Mitgliedsgruppen).
- Auswirkung auf Geschlechtergerechtigkeit antizipieren.

Die drastischen Haushaltskürzungen zwingen die Hochschulen, Strukturen tiefgreifend umzugestalten. Gleichstellungsakteur\*innen müssen die Auswirkungen dieser Strukturänderungen auf Frauen und andere benachteiligte Gruppen *antizipieren*. Das stellt eine methodische Herausforderung dar, bisher üblicherweise verwendete Methoden müssen adaptiert werden. Voraussichtlich wird die Gleichstellung an Hochschulen dafür neue Daten benötigen (z.B. Geschlechteranteile bei Stellenaustritten und Stellenabbau). Neue Formen und Prozesse der Beteiligung müssen etabliert (z.B. bei Entfristungen und Stellenstop) und neue Verbündete gefunden bzw. Kooperationen intensiviert werden (z.B. Diversitäts- und Inklusionsbeauftragte, Betriebsräte, Asten etc.).

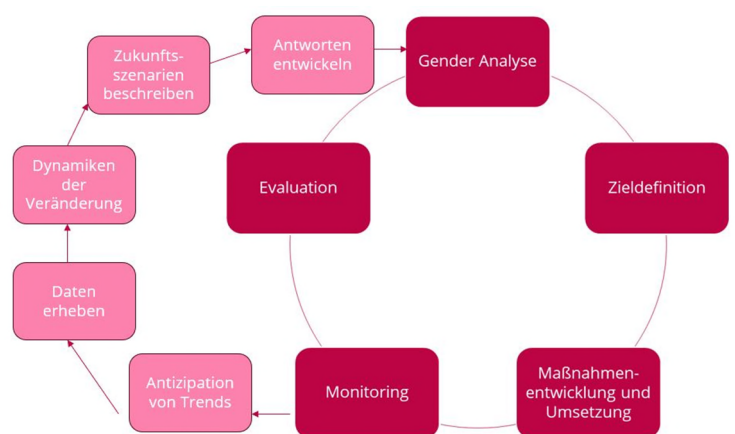
Eine besondere Herausforderung besteht darin, dass diese Aufgaben zu den bestehenden hinzukommen. Denn das bisherige Aufgabenfeld der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten muss weiterbearbeitet werden.

Dr. Angela Wroblewski empfiehlt den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zunächst ein gemeinsames Verständnis der Herausforderungen zu entwickeln, um anschließend gemeinsame Strategien zu entwickeln. Wichtiger Grundsatz ist es, Doppelgleisigkeiten zu vermeiden, Expertise zu teilen und möglichst ressourcenschonend zu arbeiten. Dazu sind stabile Netzwerke wichtig, die systematischer aufgebaut und gepflegt werden müssen, sowohl innerhalb der eigenen Institution, als auch darüber hinaus.

## 3. Mögliche methodische Ansätze

### Gender Impact Assessment (GIA)

Das GIA ist seit seiner Einführung des Gender Mainstreaming Ansatzes das zentrale Tool, um geschlechterspezifische Auswirkungen zu erfassen. Es geht von einem stabilen Kontext aus und ist eher auf die Etablierung neuer Strukturen ausgerichtet. Dies ist im Kontext von Stellenabbau und Kürzungen nicht gegeben, sodass das Instrument angepasst werden müsste. Dr. Wroblewski schlägt daher eine Erweiterung des Gender Impact Assessment Modells vor (siehe hellrote Bausteine im Schaubild). In Kürzungsdebatten wird das Mitdenken der Genderdimension nicht automatisch erfolgen, dies einzufordern ist Aufgabe der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Eine wichtige Voraussetzung für die Einschätzung des Gender Impacts von Kürzungen sind Daten (z.B. zu Stellenaustritten, zu Studienplätzen, zur Geschlechterstruktur in der Verwaltung) und Zukunftsszenarien bzw. Trends.



Erweitertes Modell des GIA nach Dr. Wroblewski

## Foresight-Ansätze

### Horizon Scanning

- Systematischer Ansatz, der es ermöglicht über den traditionellen Planungshorizont hinauszublicken, um frühzeitig Anzeichen für Veränderungen zu erkennen.
- Analyse von (schwachen) Signalen, um Trends zu identifizieren
- wird von EU-Institutionen angewendet, voraussetzungsreicher Prozess, eher für einen Verbund von Universitäten realisierbar.  
<https://espas.eu/horizon.html>

### Trendanalyse

- Mittel- und langfristige Auswirkungen von Trends für eine Stakeholdergruppe identifizieren
- Frühzeitiges Erkennen von Entwicklungen, um proaktiv handeln und Strategien anpassen zu können
- einfacher, mit weniger Aufwand realisierbar, kann Teil des Horizon Scannings sein  
<https://www.zukunftswissenschaft.de/e-fogumi/qualifizierte-trendanalyse.html>

### Szenariotechnik

- Beschreibung möglicher zukünftiger Situationen Aufzeigen von Entwicklungspfaden zu möglichen Entwicklungsalternativen
- Künftige Szenarien sollen reflektiert werden und Orientierung für die Strategieentwicklung in der Gegenwart geben  
[https://www.orghandbuch.de/Webs/OHB/DE/OrganisationshandbuchNEU/4\\_MethodenUndTechniken/Methoden\\_A\\_bis\\_Z/Szenariotechnik/Szenariotechnik\\_node.html](https://www.orghandbuch.de/Webs/OHB/DE/OrganisationshandbuchNEU/4_MethodenUndTechniken/Methoden_A_bis_Z/Szenariotechnik/Szenariotechnik_node.html)

### Delphi-Methode

- Befragung heterogener Expert\*innengruppen in iterativem Prozess
- zur Unterstützung strategischer Entscheidungsfindung, z.B. für eine Trendanalyse oder Szenariotechnik  
[https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2003/08/delphi-methode-082003.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2003/08/delphi-methode-082003.pdf?__blob=publicationFile)

### Visioning

- Entwicklung einer Vision für die Zukunft (angestrebtes Zielszenario) unter Einbeziehung aller relevanter Stakeholdergruppen
- Ableitung konkreter notwendiger Schritte durch Gegenüberstellung von Status Quo und Vision
- Barrieren und Hindernisse mitdenken!  
<https://www.isi.fraunhofer.de/de/competence-center/foresight/methoden/visioning.html>

## 4. Pragmatisches Handeln ist gefragt!

Dr. Wroblewski empfiehlt, Visioning- oder andere Foresight-Methoden eher in einem internen Kreis wie dem der LakoF durchzuführen. Gerade in Kürzungszeiten ist es unwahrscheinlich, dass sich Hochschulen auf so einen Prozess einlassen. Hinzu kommen die Erfahrungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, dass die Wechsel in Verantwortlichkeiten wie Dekanaten und Hochschulleitungen immer wieder neu ausgehandelte Verbindlichkeiten fordern. Sie können durch einen, dem eigenen Handeln zugrunde gelegten Foresight Ansatz, leichter erneut etabliert werden. Eine mögliche Zukunftsvision sieht Susanne Plaumann in einer Neugestaltung des Ingenieurstudiums. Der Studentinnenanteil ist teilweise unter 10%, die Studiengänge sind teilweise nicht ausgelastet, Professuren durch die Kürzungen in Gefahr. Hier besteht im jetzigen Prozess die Chance, die Voraussetzungen für den Zugang zum Studium und die Inhalte zu überarbeiten und dadurch auch mehr Frauen für die Studiengänge zu interessieren.

Derzeit scheinen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in einer stark reaktiven Rolle. Dr. Wroblewski bekräftigt, dass diese Rolle auch wichtig ist, zum Beispiel ist es notwendig, Konsequenzen von Kürzungen auf Gleichstellung sichtbar zu machen. Der Teil der proaktiven Rolle einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im jetzigen Prozess könnte hingegen bedeuten, ein Monitoring und neue Daten einzufordern, neue Allianzen oder Strategien zu entwickeln, neue Prozesse der Beteiligung zu etablieren. Im Berliner Landesgleichstellungsgesetz LGG §3(3) ist festgehalten, dass bei Stellenabbau Frauen nicht benachteiligt werden dürfen. Dies ist eine Handhabe, die entsprechenden Daten künftig einzufordern und auszuwerten, nach Bereichen und Disziplinen. Auch die Methode des Gender Budgeting kann nach wie vor gut etabliert werden. Dr. Wroblewski empfiehlt dazu, die bereits entwickelten Kürzungsszenarien weiterzudenken, potenzielle Auswirkungen der diskutierten Maßnahmen zu skizzieren und Gegenstrategien zu entwerfen.