

September 2025

Angela Wroblewski

Aktuelle Herausforderungen an Gender Impact Assessment

Stärken von Gleichstellung an Hochschulen in Zeiten von Sparpaketen und
Anti-Gender-Movement

- Aktuelle Herausforderungen für Gleichstellung an Hochschulen
- Anforderungen an der Gleichstellungsakteur*innen in diesem veränderten Kontext
- Veränderung der Gleichstellungsanalyse
- Neue Anforderungen an Gender Impact Assessment
- Foresight-Zugängen im GIA-Kontext
- Konsequenzen für die strategische Ausrichtung von Gleichstellungsarbeit
- Fragen und Diskussion

- Budgetrestriktionen/Sparpakete
 - Änderung der Berliner Hochschulverträge
 - Allgemeiner Spardruck, antizipierte Budgetkürzungen (Österreich, aktuelle LV 2025-2027)
- Ruf nach Verwaltungsvereinfachung
 - Leopoldina Diskussionspapier „Mehr Freiheit – weniger Regulierung. Vorschläge für die Entbürokratisierung des Wissenschaftssystems (2025)“
 - Österreich – Außerkraftsetzen von Rundschreiben des Bildungsministeriums (geschlechtergerechte Sprache, Besetzungsverfahren Rektor:innen an PHs)
 - NÖ „Gender-Regeln“ zur Vereinfachung der Verwaltung

- Anti-Gender-Bewegung
 - Offene Angriffe auf Gender- und Queer Studies (Ungarn, US)
 - Genderverbot in Bayern (gegen Ideologie)
 - Angriffe auf Gleichstellungsstrukturen und Gleichstellungsakteur*innen
- Steigende Anforderungen an Gleichstellungspolitik
 - Diversität bzw. Geschlechtervielfalt statt Geschlechtergleichstellung
 - Kulturwandel statt Erhöhung des Frauenanteils

Anforderungen an Gleichstellungsakteur*innen

- Steigende Anforderungen an Kompetenzprofil
 - Theoretisches Wissen zu Diversität und Geschlechtervielfalt
 - Transferkompetenz in die Praxis der Gleichstellungsarbeit (Weiterentwicklung bzw. Abgrenzung)
 - Strategien des Selbstschutzes und der Selbstfürsorge
 - Strategien der Auseinandersetzung mit Anti-Gender-Angriffen
- Allianzen schmieden
 - Vernetzung mit anderen Gleichstellungsakteur*innen
 - Allies finden
 - innerhalb der eigenen Institution (Belegschaftsvertretung, Behindertenbeauftragte, Diversitätsbeauftragte etc.)
 - außerhalb der eigenen Institution

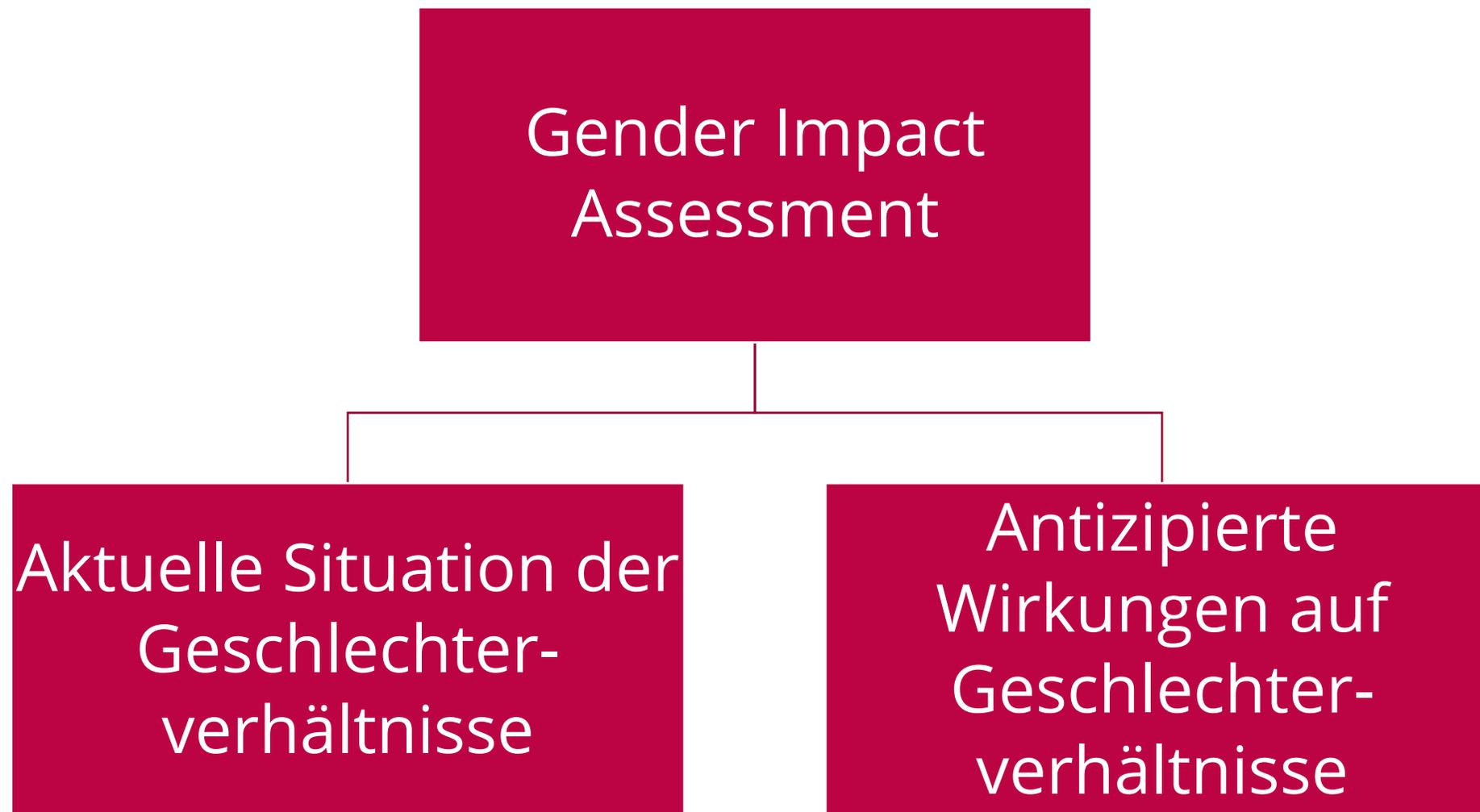
Konsequenzen?

- Zentrale Anforderung an Gleichstellungspolitik: Antizipation der Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse bei veränderten Rahmenbedingungen
- Was bedeutet das für bisher angewandte Methoden (z.B. GIA)?
- Verändert sich der Datenbedarf?
- Müssen wir uns auf andere Prozesse konzentrieren?

Gender Impact Assessment (GIA)

*„Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen heißt, die aktuelle Situation und die derzeitigen Tendenzen anhand geschlechtsspezifischer Kriterien mit der zu erwartenden Entwicklung, die sich aus der Einführung der vorgeschlagenen Politik ergibt, zu vergleichen und zu beurteilen.“
(Europäische Kommission 1998: 8)*

„Gender impact assessment is the estimation of the different effects (positive, negative, neutral) of any policy or activity implemented to specific item in terms of gender equality.“ (EIGE 2016: 8)



Gender Impact Assessment

*Annahme: Kontext stabil
und unverändert*

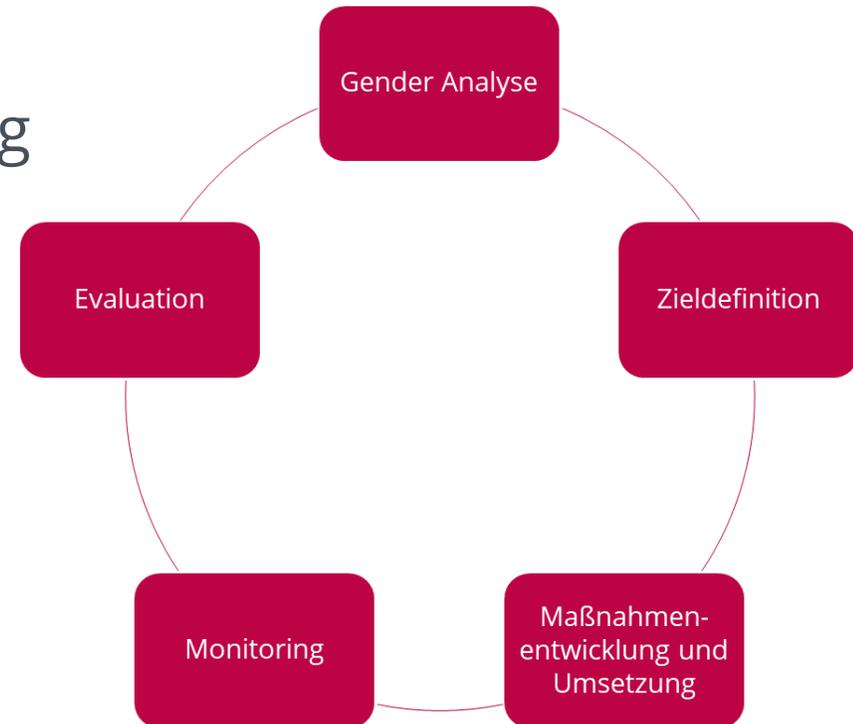
Aktuelle Situation der
Geschlechter-
verhältnisse

Antizipierte
Wirkungen auf
Geschlechter-
verhältnisse

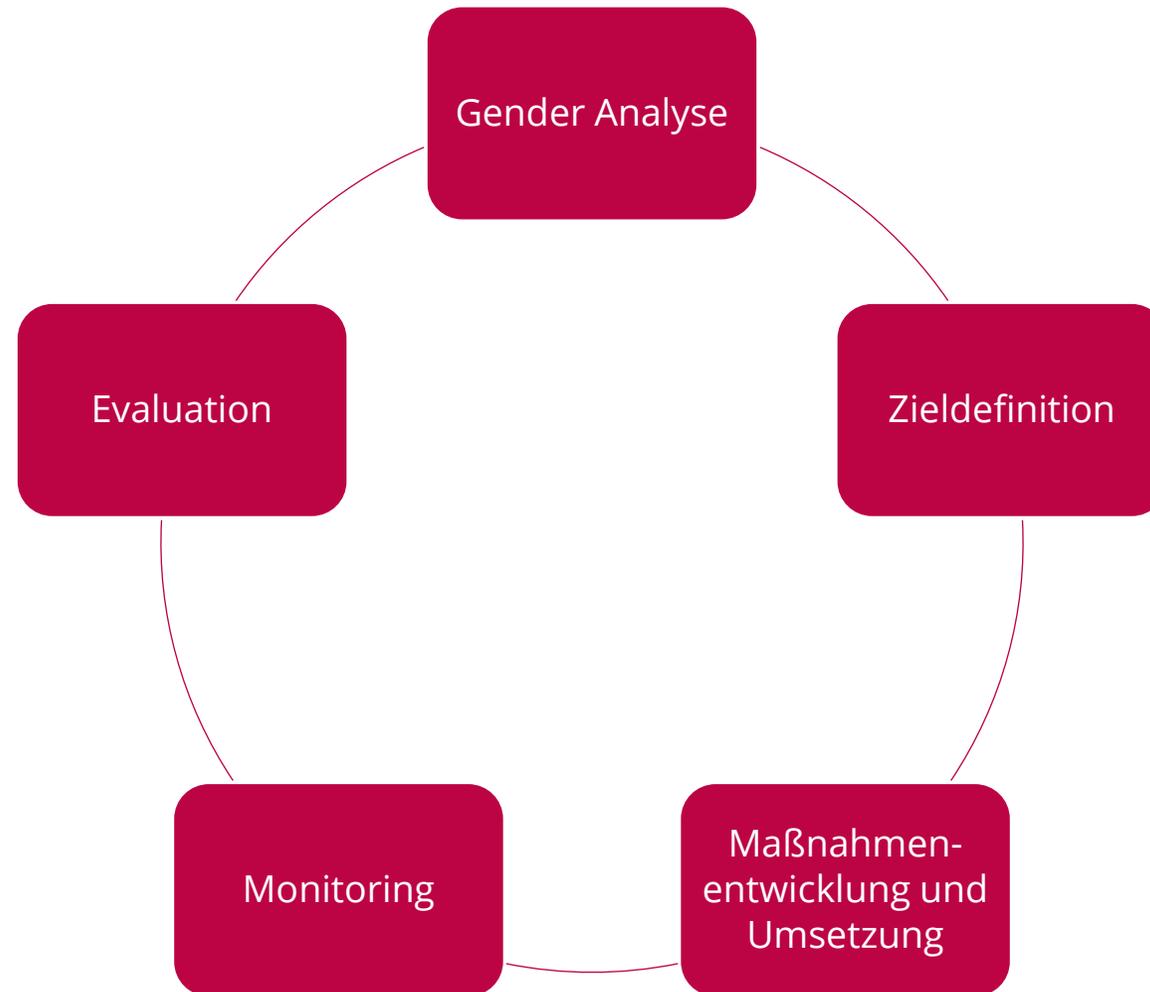
- Perspektivenwechsel
 - Stellenabbau statt Personalaufnahmen
 - Zusammenlegung statt Aufbau von Studiengängen
 - Vereinfachung von Prozessen statt Berücksichtigung der Genderdimension
- Datenbedarf verändert sich
 - z.B. Drop outs statt Neueinstellungen – Sind diese Informationen verfügbar? Braucht es dafür neue Prozesse?
- Fehlender Maßnahmen-/Projektkontext
- Andere Prozesse werden relevant (keine Stellenausschreibung sondern „Angebote“ an bereits beschäftigte Mitarbeiter*innen)

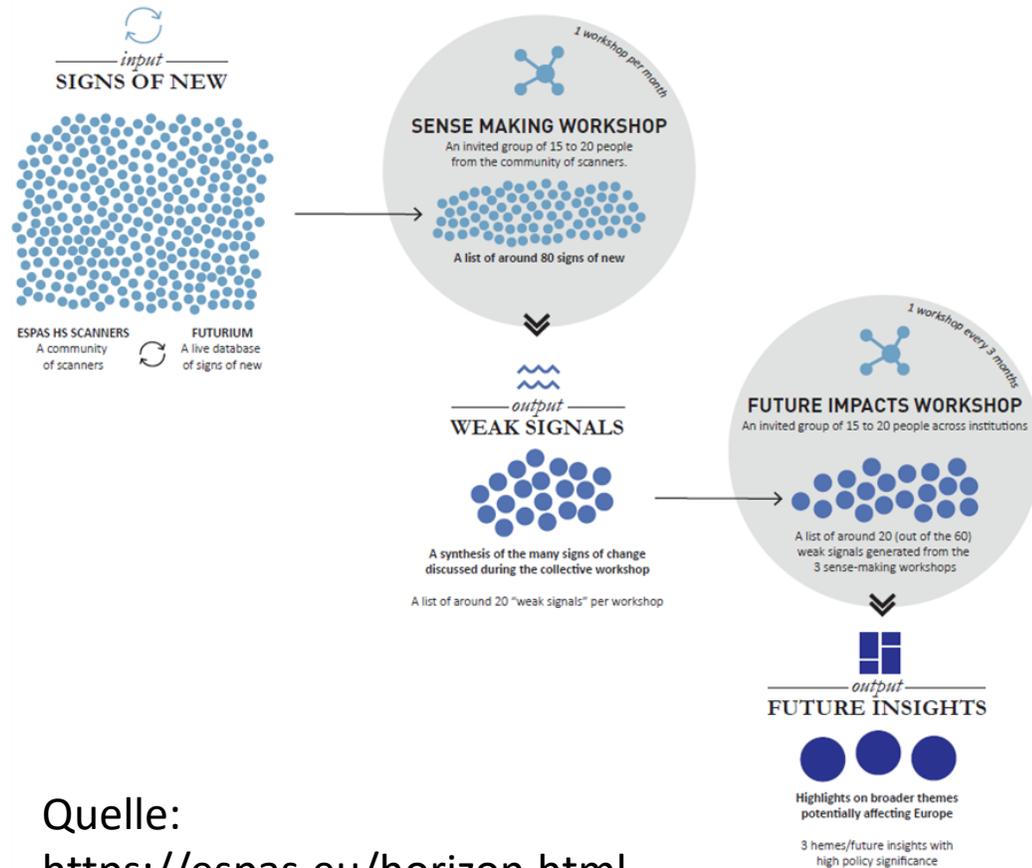
Methodischer Zugang

- Methodisch erfordert das einen Fokus auf künftige Entwicklung bei verändertem Kontext
- Erweiterung des traditionellen Modells eines Maßnahmenzyklus
- Foresight-Ansätze statt Forecasting
 - Forecasting: Einfache Fortschreibung
 - Foresight: mehrere Gegenwarten und mehrere mögliche Entwicklungspfade → Zukunftsszenarien



Traditioneller Maßnahmenzyklus





Quelle:

<https://espas.eu/horizon.html>

- 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
- Schritt 1 – Identifizierung von künftigen Entwicklungen „signs of new“
- Schritt 2 – Schnittstellen zwischen Trends ausmachen um wirkmächtige Veränderungen aufzuzeigen
- Schritt 3 – Priorisierung

➤ Ziel

- Erkennen von Veränderungen in der Gesellschaft, die beobachtet werden können und von denen anzunehmen ist, dass sie sich fortsetzen
- Mittel- und langfristige Auswirkungen von Trends für eine bestimmte Stakeholdergruppe zu identifizieren
- Frühzeitiges Erkennen von Entwicklungen, um proaktiv handeln und Strategien anpassen zu können

➤ Typischer Ablauf

- Schritt 1: Identifikation relevanter Einflussfaktoren
- Schritt 2: Datensammlung und -analyse
- Schritt 3: Trendextraktion und -beschreibung
- Schritt 4: Sensemaking und Trendbewertung

➤ Ziel

- Beschreibung möglicher zukünftiger Situationen („hypothetische Zukunftsbilder“), Aufzeigen von Entwicklungspfaden zu möglichen Entwicklungsalternativen
- Künftige Szenarien sollen reflektiert werden und Orientierung für die Strategieentwicklung in der Gegenwart geben

➤ Typischer Ablauf

- Schritt 1: Identifikation von Einflussfaktoren
- Schritt 2: Eingrenzung der Schlüsselfaktoren
- Schritt 3: Entwicklung von Zukunftsannahmen (Projektionen)
- Schritt 4: Konstruktion von Szenarien

➤ Ziel

- Orientierungswissen generieren indem Expert*innen iterativ (in mehreren Runden) zu einem Thema zu befragt und ihre Einschätzungen synthetisiert werden
- Unterstützung strategischer Entscheidungsfindung und Analyse zukünftiger Entwicklungen

➤ Typischer Ablauf

- Schritt 1: Identifikation der Expert*innen (transdisziplinäre Gruppe)
- Schritt 2: Befragung von Expert*innen
- Schritt 3: Auswertung der Ergebnisse
- Schritt 4: Rückkoppelung der Ergebnisse und neuerliche Befragung von Expert*innen usw.

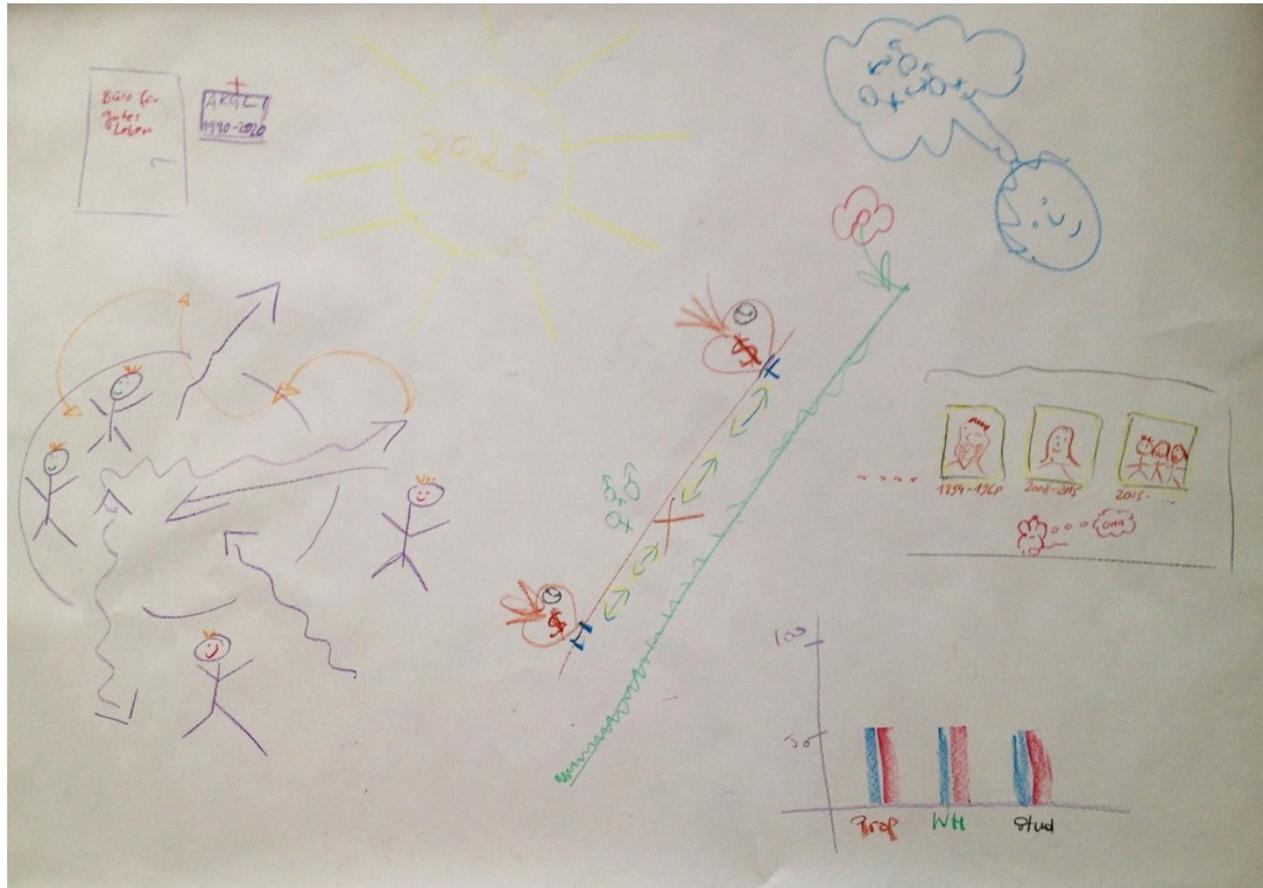
➤ Ziel

- Entwicklung einer Vision für die Zukunft (angestrebtes Zielszenario) unter Einbeziehung aller relevanter Stakeholdergruppen
- Ableitung konkreter notwendiger Schritte durch Gegenüberstellung von Status Quo und Vision

➤ Typischer Ablauf

- Schritt 1: Entwicklung von Zukunftsszenarien (kreative Methoden)
- Schritt 2: Identifikation von Barrieren (Status Quo)
- Schritt 3: Entwicklung notwendigen Maßnahmen zur Überwindung der Barrieren und Entwicklung in Richtung der Vision
- Schritt 4: ggf. Prioritätensetzung und Entwicklung konkreter Roadmaps

Visionsworkshops – geschlechtergerechte Wissenschaft



- Strategische Allianzen können die Neuausrichtung von Gleichstellungspolitik unter den aktuellen Herausforderungen unterstützen
 - Gemeinsame Ziele identifizieren, Visionen entwickeln
 - Angriffen auf Gleichstellung (EDI) gemeinsam begegnen bzw. Widerstand abstimmen
 - Aktionsradius über die eigene Organisation erweitern
 - Vermeiden von Doppelgleisigkeiten und effiziente Nutzung von Ressourcen
- Herausforderungen
 - Gemeinsames Verständnis für die Herausforderungen entwickeln
 - Offenheit/Bereitschaft zur Kooperation
 - Gemeinsame Ziele und Vision

- Veränderter Kontext bedeutet nicht, dass bisherige Themen der Gleichstellungsarbeit weniger wichtig werden, eher im Gegenteil
- Zentrale Herausforderungen:
 - Von einer reaktiven in eine aktive Position wechseln
 - Neue Perspektiven, Daten und methodische Zugänge
 - Neue Kooperationspartner:innen bzw. Arbeitsteilung (neue Anknüpfungspunkte identifizieren)
- Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz unter relevanten Stakeholder:innen und möglichen Kooperationspartner:innen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Europäische Kommission (1998). Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, Brüssel.

EIGE (2024). Fostering a gender and intersectional perspective in EU foresight, online: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/fostering-gender-and-intersectional-perspective-eu-foresight?language_content_entity=en

Wroblewski, Angela; Schmidt, Angelika (eds.) (2024) Gleichstellung in progress. Von Frauenförderung zu Diversität und Inklusion. Wiesbaden: Springer.

Wroblewski, Angela; Palmén, Rachel (eds.) (2022) Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations: A Reflexive Approach to Gender Equality. Emerald
<https://doi.org/10.1108/9781802621198>