

Gesine Foljanty-Jost¹

Diversität in der Wissenschaft in Deutschland und Japan: Gleichstellung als Thema eines bi-nationalen Austauschs

„Diversity for Academic Excellence Creating opportunities for female and young scholars“ so lautete das Thema eines deutsch-japanischen Symposiums, das am 4.9.2015 vom Japanisch-Deutschen Zentrum Berlin und der Japan Foundation in Tōkyō durchgeführt wurde.² Aufgegriffen wurde das Problem weiblicher Karrieren in der Wissenschaft, das an die Debatten über zu wenige Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft anknüpft.³

Das Thema besitzt in beiden Ländern inzwischen eine hohe Priorität.

Premierminister Abe verwies in seiner Rede vor den Vereinten Nationen 2013 auf die Notwendigkeit einer höheren Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, indem er formulierte: „So how, then, does Japan aim to realize this growth? What will serve as both a factor for and outcome of growth will be to mobilize the power of women.“

(http://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201309/26generaldebate_e.html, letzter Zugriff 3.9.2015).

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung motiviert seine Gleichstellungspolitik mit der Formulierung: „Die nachhaltige Einbindung der Talente und Potenziale von Frauen ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit. Gemischte Teams führen, wenn sie geeignete Rahmenbedingungen vorfinden, zu besseren Forschungs- und Entwicklungsergebnissen...“ (<http://www.bmbf.de/de/474.php>, letzter Zugriff 5.9.2015).

¹ Gesine Foljanty-Jost ist Professorin für Japanologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Mitglied des Stiftungsrats des JDZB. Sie hat zusammen mit Prof. Mari Ozawa, University of Tokyo, das Symposium, das vom JDZB und der Japan Foundation als Kooperationsprojekt durchgeführt wurde, inhaltlich vorbereitet und die Durchführung mitgetragen.

² Das Programm mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen ist unter <http://www.jdzb.de/fileadmin/Redaktion/PDF/veranstaltungen/tagungen-welt/J1668-Programm.pdf> nachzulesen.

³ Zu dem Thema „Frauen auf Führungspositionen in der Wirtschaft“ hat das JDZB in Tōkyō ebenfalls ein Symposium durchgeführt. Vgl.: http://www.jdzb.de/veranstaltungen/detail/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=1052&cHash=b135cb3ac5eace18906db470641a810d

Zum aktuellen Stand allerdings stellte Bundeskanzlerin Merkel bei ihrem Besuch in Japan am 9.3.2015 fest: „Beide Länder haben noch Nachholbedarf“.

Eine Erhöhung der Beteiligung von Frauen an der Wissenschaft steht also in Deutschland wie in Japan ganz offensichtlich auf der politischen Agenda. Die Gründe sind offenkundig und für beide Länder vergleichbar: sowohl Deutschland als auch Japan erwarten in Zukunft als Folge des demografischen Wandels einen akuten Mangel an hoch qualifizierten Arbeitskräften. In beiden Ländern liegt die Fertilitätsrate bei 1,4. 2013 waren in Deutschland 20,9%, in Japan 24,8% der Bevölkerung älter als 65. Vor diesem Hintergrund erhält die Forderung nach einer höheren Beteiligung von Frauen an der Wissenschaft vor allem eine arbeitsmarktpolitische Komponente, bedeutet doch der Verzicht auf weibliche Wissenschaftler einen Verlust an wertvollen Humanressourcen. Jenseits ökonomischer Gründe geht es aber auch um die Zukunft der Wissenschaft, die durch die gleiche Beteiligung von Frauen an Exzellenz und Vielfalt gewinnt. Und schließlich geht es um das Grundrecht auf Gleichstellung und Chancengleichheit.

Ziel des Symposiums war es daher, vor allem bezogen auf Wissenschaftler_innen Hemmnisse für eine wissenschaftliche Karriere zu identifizieren und einen Austausch über mögliche Lösungsstrategien in beiden Ländern zu initiieren.

Gleichstellung in der Wissenschaft: ein drängendes Problem

Die Bestandsaufnahme bestätigte den Handlungsbedarf: in Deutschland und in Japan absolvieren heute Mädchen und Jungen zu einem etwa gleichen Anteil die Oberschule und erwerben damit formal die Zugangsberechtigung zu einer Universität. In Deutschland sind 49,4% der Studienanfänger Frauen, in Japan 44,8% (<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001061948&cycode=0> Zugriff 4.9.2015). An den dortigen Eliteuniversitäten liegt der Anteil allerdings teilweise deutlich darunter. In beiden Ländern wählt die Mehrheit der jungen Frauen überwiegend sozial- und geisteswissenschaftliche Disziplinen einschließlich Jura und Wirtschaftswissenschaften. Es wäre zu prüfen, welche Auswirkungen im Falle von Japan die Existenz von Frauenuniversitäten auf die disziplinären Präferenzen von Frauen haben. Die Vertreterin

einer Frauenuniversität in Tōkyō zumindest formulierte ihre Verwunderung, warum sie als Absolventin von computer science außerhalb ihrer Universität stets auf Be- oder Verwunderung stößt, denn für sie sei dies doch „normal“. Gleichwohl räumte sie auf Nachfragen ein, dass auch an ihrer Universität die naturwissenschaftlichen Disziplinen weniger stark als die geistes- und sozialwissenschaftlichen nachgefragt werden.

Die Teilnahme von Frauen an Masterprogrammen liegt in Deutschland bei 46%, in Japan bei rund 25%. Bei den Promotionen, die in beiden Ländern die Voraussetzung für eine weitere Karriere in der Wissenschaft sind, beträgt der Anteil der Frauen in Japan 29%, in Deutschland fast 45%. An einer Reihe von deutschen Universitäten, bzw. in einigen Disziplinen werden heute sogar über 50% der Promotionen von Frauen abgeschlossen. Die Zahlen machen deutlich, dass das japanische Wissenschaftssystem bereits nach dem ersten Hochschulabschluss einen großen Teil der Absolventinnen verliert. In Deutschland kommt dieser Zeitpunkt nach der Promotion. Folge ist, dass der Anteil von Frauen unter den Wissenschaftlern nach Angaben der UNESCO in Deutschland 2014 bei rund 27%, in Japan bei rund 14% (<http://www.uis.unesco.org/LAYOUTS/UNESCO/women-in-science/index.html#!lang=en>, letzter Zugriff 7.9.2015) lag. Auffallend ist hierbei, dass Frauen in Japan anders als in Deutschland überdurchschnittlich zahlreich in „frauennahen“ Bereichen wie Pflegewissenschaften, Haushaltsführung und Psychologie vertreten sind. Eine andere Folge ist im Falle Deutschlands, dass nur 27% der Habilitationen von Frauen angefertigt werden, die noch immer die in der Regel geforderte Voraussetzung für eine Professur ist - eine Hürde, die in Japan nicht existiert.

Es ist also festzuhalten, dass Frauen sich weitaus weniger als Männer für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden. Der Zeitpunkt ist -wie angesprochen- unterschiedlich: in Japan verlassen junge Frauen die Universität überwiegend bereits nach dem ersten Hochschulabschluss, in Deutschland nach der Promotion. Der spätere Austritt in Deutschland lässt sich mit dem berufsqualifizierenden Wert der Promotion begründen, d.h. die Promotion bedeutet hierzulande Nachweis für eine maximal mögliche formal nachgewiesene intellektuelle Leistung und ist förderlich für alle Führungspositionen in der Gesellschaft. In Japan dagegen gilt nach wie vor, dass die Mehrheit aller Studierenden nach

dem BA Abschluss die Universitäten verlassen, um einer regulären Anstellung in einer Firma o.ä. nachzugehen. Die Entscheidung für einen Master-Abschluss oder gar eine Promotion ist gesellschaftlich weniger akzeptiert und nur für die Wissenschaft erforderlich. Der geringe Anteil von Frauen bereits in den MA-Studiengängen in Japan und bei der Habilitation in Deutschland macht also eindringlich deutlich, dass Wissenschaft für junge Frauen nur begrenzt attraktiv ist und zwar noch weniger als für Männer.

Ursachen für den Verzicht auf eine akademische Karriere

Die Ursachen für den Verzicht auf eine wissenschaftliche Laufbahn sind vielfältig. In den Diskussionen wurden sowohl für Japan als auch für Deutschland die schlechten Beschäftigungsbedingungen für junge Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die geringe Planbarkeit der Karriere sowie das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorgehoben.

- Prekäre Arbeitsverhältnisse als Gemeinsamkeit

Als wichtigste Ursache für die geringe Attraktivität von „Wissenschaft als Beruf“ (Weber) identifizierten die Referenten und Referentinnen beider Länder, dass durch die relativ lange Qualifizierungsphase und die übliche Befristung von Arbeitsverhältnissen in der post-doc Phase die Lebens- und Karriereplanung fast unmöglich wird. Die Befristungen sind für die Betroffenen zum Teil willkürlich und zumindest im Falle von Deutschland auf insgesamt 12 Jahre begrenzt. Vor der Promotion ist gesetzlich eine maximale Beschäftigung von 6 Jahren an einer Universität möglich. Nach der Promotion können nochmals maximal 6 Jahre Arbeitsverträge abgeschlossen werden, danach muss der oder die Betroffene in der Regel die Universität verlassen. Die unsichere Beschäftigungslage fällt in eine Lebensphase, in die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler typischerweise über eine Familiengründung nachdenken. Es ist gleichzeitig die Phase in der Karriere, in der der Druck zu publizieren, Lehrerfahrungen zu sammeln und akademische Netzwerke aufzubauen besonders hoch ist. Die Entscheidung für Kinder wird durch befristete Beschäftigung und der im Vergleich zur Wirtschaft schlechten Bezahlung erschwert. Das Ergebnis ist offenbar in beiden Ländern, dass Männer und Frauen auf eine Hochschulkarriere verzichten,

insbesondere Frauen mit Kinderwunsch sich allerdings noch weniger auf das Risiko einer ungewissen akademischen Karriere einlassen als Männer.

Besonders für Deutschland ist die Situation durch die vor der Promotion übliche Einstellung auf einer halben Stelle sowie teilweise kurze Arbeitsverträge zusätzlich prekär. Allerdings ist anders als in Japan überhaupt eine Promotion auf einer regulären Universitätsstelle, also mit Gehalt und Sozialversicherungen möglich. In Japan durchlaufen die Doktorandinnen ein (in der Regel) dreijähriges Doktorandenprogramm, in das sie immatrikuliert sind. Sie haben also einen Studentenstatus. Hieraus ergeben sich nach Aussagen der japanischen Kolleginnen finanzielle und soziale Nachteile, die ebenfalls die Entscheidung gegen die Wissenschaft untermauern. Hinzu kommt in beiden Ländern die von den Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern auf dem Podium beklagte mangelnde Transparenz bei Einstellungen, die sich vor allem aus Sicht der beiden japanischen Kolleginnen in der Regel zugunsten der männlichen Kollegen auswirkt.

Es findet also – so die übereinstimmende Sicht der Experten und Expertinnen nicht nur eine harte Selektion, sondern vor allem auch eine Selbstselektion statt.

- Unterschiede im Hochschulsystem und Folgen für die Gleichstellung

Die Tatsache, dass in Japan rund 70% aller Hochschulen Privatuniversitäten sind, die nur zu rund 10% durch den Staat finanziert werden, bedeutet für die Eltern, dass das Studium der Kinder eine hohe finanzielle Belastung mit sich bringt. Staatliche Stipendien wie das Bafög in Deutschland existieren nicht. Allerdings zeigten die Beiträge der deutschen Teilnehmerinnen, dass auch in Deutschland trotz Studiengeldfreiheit ein Zusammenhang von Studienerfolg und Elternhaus nachweisbar ist. Kinder aus den sogenannten „bildungsnahen“ Milieus sind überwiegend auch in Studium und Wissenschaft erfolgreich. Eine schichtenabhängige Selbstselektion existiert also sowohl in Japan als auch in Deutschland. Studierende aus unterprivilegierten Elternhäusern sehen sich gezwungen, nach dem ersten Hochschulabschluss Geld zu verdienen. In Japan kommt darüberhinaus nach Meinung der japanischen Teilnehmerinnen den Eltern, die insbesondere bei mehreren Kindern eine wissenschaftliche Laufbahn von Töchtern nicht unterstützen, eine besondere

Verantwortung zu. Die Investition in weibliche Wissenschaftskarrieren würde sich - so die vorherrschende Sicht in der Gesellschaft – nicht auszahlen, da von den Frauen insbesondere außerhalb der Ballungszentren Heirat und Kindererziehung als Standardlebensweg erwartet wird. Mangelnde Förderung und Investition in die wissenschaftliche Qualifizierung der Töchter drückt sich auch in einer geringeren Zahl von weiblichen Studienanfängern in staatlichen Eliteuniversitäten aus, wo finanzielle Belastungen vor dem Studium durch die hohen Kosten für die Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung gravierend, im Studium aber niedriger als an den privaten Hochschulen sind. Promovierte Frauen – so wurde hervorgehoben – reduzieren ihre Heiratschancen (zumindest aus der Sicht der Eltern), weil ihnen unterstellt wird, dass ihnen Karriere wichtiger als Familie sei und sie aufgrund ihrer hohen formalen Qualifikation für Männer ohne Dokortitel nicht attraktiv seien. Ihre Umwelt erwartet, dass eine gute Mutter sich um die Kinder kümmert und nicht der eigenen Karriere nachgeht. Deutlich wurde, dass in Japan zum einen finanzielle Gründe eine Förderung von Frauen erschweren, gleichzeitig aber grundlegende gesellschaftliche Normen der geschlechtlichen Arbeitsteilung bei der Formulierung von Lösungsvorschlägen berücksichtigt werden müssen.

Lösungsstrategien

Angesichts des in beiden Ländern geltenden starken Leistungsprinzips wurden geeignete Fördermaßnahmen für Frauen entlang zweier Themenblöcke diskutiert:

- Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft

Eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen als Voraussetzung, mehr Frauen für die Wissenschaft zu interessieren, steht in beiden Ländern im Zentrum praktischer und rechtlicher Reformmaßnahmen. Für Deutschland wurde auf dem Symposium die Einführung der Elternzeit für Väter und Mütter als wichtiger Schritt in Richtung auf Gleichstellung vorgestellt und hier insbesondere die positiven Effekte der Möglichkeit einer befristeten Arbeitszeitreduzierung hervorgehoben, mit der die Erwerbstätigkeit neben der Kinderbetreuung weiter ausgeübt werden kann. Die Absicherung dieser Regelungen durch universitätsinterne Dienstvereinbarungen, aber auch die Überprüfung derselben im Hinblick auf Eltern benachteiligende Regelungen, ist

ebenfalls ein wichtiger Schritt in Richtung auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Kindern.

Vor allem die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit, für jedes Kind im Haushalt unter 18 Jahren eine Vertragsverlängerung von maximal 2 Jahren zu erhalten, stieß bei den japanischen Diskussionsteilnehmern und –teilnehmerinnen auf großes Interesse. Für Japan wurde das Modell gegenwärtig als kaum realisierbar beschrieben, da sich das gesellschaftlich akzeptierte Lebensmodell für die junge Generation bislang zu wenig geändert hätte. Hinzu käme als rechtliches Problem, dass Doktorandinnen als Studentinnen eingeschrieben seien und damit nicht als berufstätig gelten würden. Der Anspruch auf Elternzeit würde damit entfallen. Die Forderung nach einer gleichberechtigten Teilhabe der Frauen am Berufsleben ist jedoch, darin waren sich beide Seiten einig, eng mit der Forderung nach der gleichberechtigten Teilhabe der Männer am Familienleben verbunden.

- Förderstrategien für Wissenschaftlerinnen

Seit mehr als 10 Jahren werden in Deutschland unterschiedliche Formen der Förderung von Frauen in der Wissenschaft im Rahmen der Umsetzung von Frauenförderplänen und der gesetzlich geforderten Gleichstellung von Männern und Frauen praktiziert. Sowohl die Förderinstitutionen für die Wissenschaft als auch die Universitäten und Forschungseinrichtungen konnten Erfahrungen sammeln, die insgesamt in eine positive Richtung weisen. Mit den „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG, wurde auf dem Symposium ein Instrument vorgestellt, das Kriterien für die geschlechterdifferenzierte Berichterstattung in der Wissenschaft vorstellt und praktische Unterstützung für die Gleichstellungsmaßnahmen der Universitäten anbietet. In eine ähnliche Richtung geht die Entwicklung einer Datenbank zur Erfassung des Promotionsgeschehens der Initiative UNIWIND und die wissenschaftliche Begleitung der Exzellenzinitiative unter Gleichstellungsaspekten in Deutschland, die jeweils von deutschen Expertinnen vorgestellt wurden. Die Berichte über diese Maßnahmen machten deutlich, dass eine gute Datenlage Grundlage für die Weiterentwicklung von Problembewusstsein und Fördermaßnahmen ist.

Skepsis sei aus japanischer Sicht allerdings dann angebracht, wenn aus der Fülle von Daten keine politischen Schlussfolgerungen gezogen werden würden.

Aus Forschungsergebnissen, die auf dem Symposium berichtet wurden, geht hervor, dass sich der Anteil der Frauen in der Verlängerungsphase der deutschen Exzellenzinitiative deutlich erhöht hat. Es ist den neu beteiligten weiblichen Principle Investigators (PI) sehr wohl bewusst, dass sie vor allem aus strategischen Gründen, um den Erfolg des Exzellenzanspruchs zu erhöhen, eingebunden wurden. Dennoch bedeutet die Beteiligung an einem Projekt im Rahmen der Exzellenzinitiative, dass mehr Frauen die Möglichkeit erhalten, in Teams zu arbeiten und Erfahrungen mit dem Einwerben von Forschungsmitteln zu machen und ist damit positiv einzuschätzen.

Fazit

Zusammenfassend wurde in Panel und Plenumsdiskussion auf beiden Seiten die Einschätzung geteilt, dass trotz des Bedeutungszugewinns der Gleichstellung in der Praxis der wissenschaftlichen Einrichtungen noch zu wenig Fortschritt zu sehen ist. Die Grundlagen für eine gleiche Beteiligung von Mädchen bzw. Frauen müssen bereits in Elternhaus und Schule gelegt werden - so das Fazit der japanischen Seite.

Deutlich wurde aber auch, dass das Problem des relativ geringen Frauenanteils in die weitreichendere Frage nach der Zukunft der Wissenschaftssysteme einzubetten ist. Zu diskutieren sind letztlich Fragen nach gesellschaftlichen Anforderungen an die Wissenschaft, sowie nach der Kombination von sozialen und technologischen Innovationen. Hierzu zählt auch die Frage nach dem Zusammenhang von Exzellenz und Diversität. Die Frage nach der persönlichen Definition von Exzellenz beantworteten die jungen Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen ähnlich: Exzellenz ist Voraussetzung und Folge von Integrität, Kreativität und Rationalität. Alle Teilnehmerinnen waren sich darin einig, dass Exzellenz auch bedeutet, Antworten auf die drängendsten gesellschaftlichen Fragen zu geben. Der Zusammenhang mit Diversität wurde unter den deutschen Teilnehmerinnen vor allem in der Anforderung an die Universitäten gesehen, gleiche Karrierebedingungen für Männer und Frauen, Menschen mit unterschiedlicher religiöser, kultureller, politischer und sexueller

Orientierung sowie für physisch/psychisch behinderte Studierenden bzw. Mitarbeiter_innen zu garantieren. Die japanische Seite betonte ebenfalls die Notwendigkeit der Förderung der Diversität durch Unterstützung der weiblichen, behinderten und internationalen Universitätsmitglieder. Darüberhinaus erweiterten die japanischen Teilnehmer und Teilnehmerinnen aber den Diversitätsbegriff und kritisierten die Vielfalt der japanischen Universitäten, die aufgrund des scharfen Rankings dazu führe, dass wertvolle Humanressourcen verschwendet und die Potenziale der jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen außerhalb der Eliteuniversitäten nicht ausreichend genutzt werden. Die Entwicklung von Exzellenz sei so strukturell erschwert.

Aber – so das Fazit einer deutschen Teilnehmerin - auf dem Weg zu mehr Exzellenz auf die Frauen zu verzichten, würde bedeuten, auf 50% Exzellenz zu verzichten!

Die Fortsetzung des wissenschaftspolitischen Dialogs ist bei diesem Ergebnis mehr als wünschenswert.