

SOPHIE CHARLOTT EBERT, M. ED., stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

## INTERNATIONALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

### Workshop „Upcoming Academics and Women’s Careers in Academia – Results and Examples from European Research” an der Ochanomizu University in Tokio

Warum ist eine Karriere in der Wissenschaft attraktiv? Welchen Hindernissen begegnen NachwuchswissenschaftlerInnen auf dem Weg zur Professur und mit welchen Maßnahmen kann ebendiesen Schwierigkeiten entgegengesteuert werden?

# 75

Diese Fragen begegnen mir bei meiner Arbeit an der Bergischen Universität fast täglich. Dabei liegt mein besonderes Interesse auf der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Und so war meine Zusage, einen Beitrag zum Gender-Kurs des jährlich an der Ochanomizu Universität in Tokio stattfindenden internationalen Summer Programs zu leisten, naheliegend. Eine Mitarbeiterin des Organisationskomitees zeigte bei einem unserer Kooperationstreffen großes Interesse am Science Career Center, das an der Bergischen Universität aktiv talentierte Wissenschaftlerinnen bei der Karriereentwicklung und -planung unterstützt, und sprach sich für eine Fortführung unserer wissenschaftlichen Zusammenarbeit aus.

Im Rahmen des Workshops entwickelten die aus 13 verschiedenen Ländern stammenden Studierenden eigenständige Konzepte zur Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen



Die große Anzahl an NachwuchswissenschaftlerInnen, die einer vergleichsweise geringen Zahl frei werdender oder vakanter Professuren gegenüber stehen, wird schon länger unter dem Begriff der *Flaschenhalsproblematik* öffentlich diskutiert. Während die mangelnde Planbarkeit einer akademischen Karriere sowie die unsicheren Karriereperspektiven beide Geschlechter betreffen, verdeutlichen die mit fortschreitender Karrierestufe abnehmenden Frauenanteile – die sogenannte *leaky pipeline*, dass Frauen noch immer nicht dieselben Zugangschancen zu einer Professur haben wie ihre männlichen Mitstreiter. Problematisch ist dies nicht nur, weil es gegen den Gleichheitsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes – der Gleichstellung der Geschlechter – verstößt. Schätzen talentierte Frauen ihre Karrierechancen außerhalb der Wissenschaft als

günstiger ein, verlassen sie den akademischen Bereich frühzeitig. Folglich leidet auch die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Hochschulsektors unter der Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen. Doch wie kann dem entgegen gesteuert werden?

Dieser Frage sahen sich die aus dreizehn verschiedenen Ländern stammenden Studierenden bei meinem Gastvortrag in Tokio gegenübergestellt. Sie realisierten, dass der Arbeitskontext in der Wissenschaft zwar attraktiv ist, demgegenüber aber problematische Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen stehen. Befristete Arbeitsverträge mit kurzen Laufzeiten, hohe Abbruchquoten, der Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, der die vertraglich geregelte deutlich übertrifft, eine lange Promotionsdauer und die unzureichende Vermittlung von Schlüsselqualifikationen für den nicht-akademischen Bereich erschweren wissenschaftliche Karrieren. Dennoch nutzt der wissenschaftliche Nachwuchs den größten Teil seiner Arbeitszeit für die Promotion und ist mit der wissenschaftlichen Arbeitsweise und den -inhalten zufrieden. Und während aufgrund unsicherer Karriereperspektiven viele NachwuchswissenschaftlerInnen trotz Kinderwunsch kinderlos bleiben, überraschte es die Studierenden, dass Eltern nicht unzufriedener sind als kinderlose NachwuchswissenschaftlerInnen. In der Tendenz sind sie sogar eher zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance und weniger gestresst als ihre kinderlosen KollegInnen.

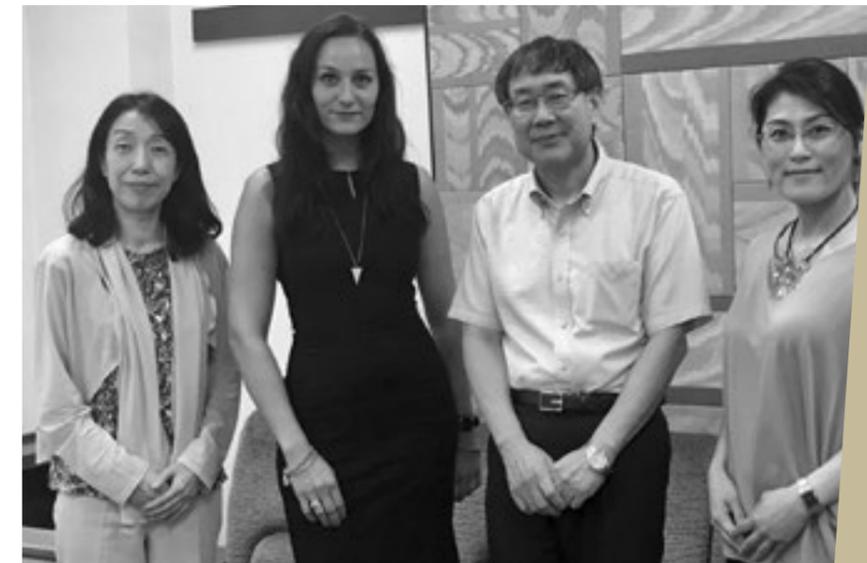
Allein dieser kurze Abriss verdeutlicht die Notwendigkeit der gezielten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in verschiedenen Bereichen. So lernten die Studierenden des Summer Programs nicht nur die Möglichkeiten kennen, die ihnen eine Karriere in der Wissenschaft bietet, sie verstanden auch, dass es eines

SOPHIE CHARLOTT EBERT, M. ED. – Internationale Gleichstellungsarbeit – Workshop „Upcoming Academics and Women’s Careers in Academia – Results and Examples from European Research“ an der Ochanomizu University in Tokio

komplexen Unterstützungssystems bedarf, um den Weg zur Professur zu ebnen. Statistische Daten, die das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern herausstellen, sensibilisierten die Studierenden für die Notwendigkeit von Gleichstellungsmechanismen. Letztlich realisierten sie, warum es so wichtig ist, Frauen in der Wissenschaft – vor allem in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, gezielt zu unterstützen.

Bevor ich deutsche Best-Practice-Beispiele und Unterstützungsmechanismen des wissenschaftlichen Nachwuchses vorstellte, bekamen die Studierenden im anschließenden Workshop die Aufgabe, eigenständige Förderkonzepte, die Wissenschaftlerinnen dezidiert berücksichtigen, zu entwickeln. Keine leichte Aufgabe für die Studierenden, denn die Gruppe war sehr heterogen. Bachelor-Studierende diskutierten hitzig mit Master-Studierenden und Promovierenden unterschiedlichster Herkunft und Erfahrungen. Doch genau diese Heterogenität machte den Workshop äußerst fruchtbar. Ich war überrascht von den kreativen Lösungen. Die Konzepte der Studierenden stellten die Wichtigkeit von weiblichen Vorbildern heraus, sie betonten die Notwendigkeit, talentierte junge Frauen aktiv aufzufordern und zu begleiten. Sie berücksichtigten diverse Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, unter anderem die Implementierung geregelter Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeitmodelle, verlässliche Kinderbetreuungsstrukturen, den Wiedereinstieg nach einer Schwangerschaft, sowie einen Nachteilsausgleich für studierende Eltern. Die Idee, spezielle finanzielle Anreize zu setzen, um Universitäten anzuregen, mehr Frauen in Führungspositionen einzustellen, erinnerte mich an das Professorinnenprogramm der Bundesregierung.

Weiterführende Informationen zum Wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland liefert der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, online abrufbar unter [www.buwin.de](http://www.buwin.de)



(v.l.n.r.) Prof. Keiko Takano, Sophie Charlott Ebert, Prof. Kazumi Tsukada und Akie Naito an der Ochanomizu Universität

Die restliche Zeit meines Aufenthaltes in Japan nutze ich, um den Austausch mit verschiedenen AkteurInnen der Gleichstellung und Genderforschung zu vertiefen sowie neue Kontakte aufzubauen. Dazu besuchte ich auch andere japanische Partnerhochschulen wie die ebenfalls in Tokio beheimatete Rikkyo Universität. Seit 20 Jahren betreiben engagierte WissenschaftlerInnen dort ein Gender-Forum, das mit regelmäßigen Veranstaltungen eine universitätsweite öffentliche Austauschplattform aller Gleichstellungsfragen bietet und von Studierenden wie Beschäftigten gleichermaßen gern genutzt wird. Während die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Rikkyo Universität eher mit Problemen und Hindernissen behaftet ist, beeindruckte mich der strukturierte Umgang mit der Prävention von sexueller Diskriminierung. 🌸



(v.l.n.r.) Eine Mitarbeiterin des Gender Forums der Rikkyo Universität, Hiromi Yamauchi (Leiterin des Center for Human Rights and Harassment Prevention der Rikkyo Universität), Sophie Charlott Ebert und eine weitere Mitarbeiterin des Gender Forums