



◀ Ein immer noch seltenes Beispiel für „aktive Karriereplanung“ bei Frauen: Yoko Komiyama, Ministerin für Gesundheit, Arbeit und Soziales im Noda-Kabinett.

25 Jahre Gender-Gleichstellung in Japan: Eine Bilanz

Von Stephanie Aßmann

Gesetz (engl.: Basic Law for a Gender-equal Society) ergänzt, das vor allem vor dem Hintergrund des demographischen Wandels zu mehr Gleichberechtigung mahnt.

Das fünfundzwanzigjährige Bestehen des EEOL lädt zu einer Bestandsaufnahme ein: Welche Veränderungen hat es seither durchlaufen, welche Relevanz hat es?

Bemerkenswert sind zwei umfassende Reformen in den Jahren 1997 und 2006, die es entscheidend verbessert haben. Dabei wurde etwa die indirekte Diskriminierung untersagt. Stellenaussagen dürfen demnach keine spezifischen Angaben zu Körpergewicht oder physischer Stärke enthalten, die auf die Bevorzugung eines Geschlechts hinweisen. Des Weiteren darf die Bereitschaft zu landesweiten Versetzungen nicht länger Voraussetzung für eine Einstellung sein. Neu ist auch, dass das reformierte Gesetz für beide Geschlechter Gültigkeit hat, auch bezüglich der Unterbindung sexueller Belästigung. Die ursprüngliche Version hatte vor allem den Schutz von Frauen zum Ziel. Insofern hat sich das EEOL von einem Gesetz für die Gleichstellung zu einem Gesetz für beide Geschlechter entwickelt, was dem Ideal wirklicher Gleichberechtigung einen Schritt näher kommt. Eine weitere Änderung betrifft den Schutz schwangerer Frauen vor Entlassung bis zu einem Jahr nach der Geburt eines Kindes. Erfolgt eine Entlassung früher, muss das jewei-

2010 zog Rina Bovrisse, Managerin bei Prada Japan, die Aufmerksamkeit der japanischen Medien auf sich, als sie ihren renommierten Arbeitgeber vor Gericht der sexuellen Belästigung und Diskriminierung bezichtigte. Bereits im Mai 2009 hatte Hiroyuki Takahashi, Personalleiter von Prada Japan, die Versetzung von dreizehn Angestellten veranlasst, nachdem diese als für zu „alt, dick und hässlich“ befunden worden waren. Bovrisse war verantwortlich für 500 Angestellte in Japan, Saipan und Guam, als sie in einem separaten Fall ebenfalls Opfer von Diskriminierung wurde – nachdem Takahashi ihr nahelegte, abzunehmen. Im Unterschied zu ihren Mitarbeiterinnen ging Bovrisse an die Öffentlichkeit.

Auch in der akademischen Welt sind Diskriminierungen von Frauen und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter ein viel diskutiertes Thema. In einer Pionieraktion hatte sich die renommierte Universität Tokyo vorgenommen, die Anzahl von Forscherinnen

von 9 Prozent im Jahr 2009 auf 25 Prozent im Jahr 2010 zu erhöhen. Zahlreiche Universitäten in Japan unterhalten mittlerweile Anlaufstellen zur Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen. Denn Frauen an japanischen Hochschulen sind unterrepräsentiert, ihre Präsenz nimmt rapide ab. Nur knapp 20 Prozent aller Professoren und nur 13 Prozent aller Forscher sind Frauen, womit Japan international ein Schlusslicht bildet.

Bestandsaufnahme

Die Gleichstellung der Geschlechter in Japan konnte trotz aller Maßnahmen in den vergangenen 25 Jahren nicht vollständig verwirklicht werden.

Die Einführung des Gesetzes zur Gleichstellung der Geschlechter (engl.: Equal Employment Opportunity Law, EEOL) am Arbeitsplatz im Jahr 1986 feierte im vergangenen Jahr Jubiläum und ist bis heute Japans maßgebliches Gesetz. Es bezieht sich jedoch ausschließlich auf private Unternehmen. 1999 wurde das EEOL durch ein richtungsweisendes

The Democratic Party of Japan

lige Unternehmen nachweisen, dass die Schwangerschaft nicht der Grund dafür war.

Weiterhin Ungleichgewichte

Dennoch bleibt ein deutlich sichtbarer Mangel an Gleichstellung. Ein nach wie vor bestehendes Problem ist die Unverbindlichkeit des Gesetzes. Unternehmen, die sich nicht an die Richtlinien halten, müssen nicht mit rechtlichen Konsequenzen rechnen.

Zwar unterstützen viele Unternehmen offiziell die Implementierung des EEOL, umgehen aber durch die Einrichtung zweier Karrierepfade das eigentliche Ziel des Gesetzes. Der erste Karrierepfad setzt die Bereitschaft zu innerbetrieblicher Rotation, „training on the job“ und landesweite Versetzungen voraus und bereitet auf Führungspositionen vor. Der zweite Karrierepfad umfasst Positionen in der Sachbearbeitung, die keine weiteren Entwicklungsmöglichkeiten zulassen und auf die sich noch immer meist Frauen bewerben.

„Ein nach wie vor bestehendes Problem ist die **Unverbindlichkeit** des Gesetzes.“

Doch die Problematik setzt weit vor dem Einstieg ins Berufsleben ein. Ob männlich oder weiblich, nahezu hundert Prozent der High-School-Schüler beenden die Schule erfolgreich, so Daten des japanischen Kultusministeriums. Bei Eintritt ins Hochschulwesen zeigt sich jedoch das Ungleichgewicht: Während rund 50 Prozent aller Männer auf die vierjährige Universität gehen, sind es bei den Frauen nur rund 40 Prozent. Hingegen sind 88 Prozent der Absolventen der zweijährigen Kurzuniversitäten Frauen.

Die Unterschiede manifestieren sich auf dem Arbeitsmarkt. Zwar ist die Beschäftigungsrate von Frauen von 37 Prozent im Jahr 1985 auf 43,5 Prozent im Jahr 2008 gestiegen, aber dieser Anstieg fällt mit einem Anstieg der Teilzeitbe-

schäftigung zusammen. Rund ein Drittel aller Berufstätigen arbeiten in Teilzeit, der Anteil von Frauen aber lag 2008 mit 53,6 Prozent bei mehr als der Hälfte. Das wirkt sich auch auf die Gehälter aus, auch wenn sich die Unterschiede verringert haben: Erhielten 1986 Frauen nur rund 60 Prozent der Gehälter ihrer männlichen Kollegen, bezogen sie 2009 immerhin bereits knapp 70 Prozent. Im internationalen Vergleich sind die Differenzen in Japan hoch.

Neben dem erschwerten Einstieg scheiden viele Frauen aufgrund von Heirat und Familiengründung aus dem Beruf und damit aus der Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip aus.

Öffentliche Debatte

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist problematisch. Das klassische Bild der Rollenverteilung ist weit verbreitet und es gibt es noch wenige Vorbilder, die für Frauen als Beispiel aktiver Karriereplanung dienen könnten. Darüber hinaus üben manche Arbeitgeber erheblichen

Druck aus, vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückzukehren oder sich alternativ ganz aus dem Berufsleben zurückzuziehen – trotz der Tatsache, dass Frau-

en nach der Geburt eines Kindes berechtigt sind, ein Jahr Elternzeit zu nehmen.

Ein Interview mit einer Angestellten eines Versandhauses in Tokyo, das ich im April dieses Jahres führen konnte, verdeutlicht den Einfluss unterschiedlicher Firmenkulturen in dieser Hinsicht. Meine Interviewpartnerin entschied sich bewusst vor der Familiengründung für einen beruflichen Wechsel zu einem internationalen Unternehmen, das eine einjährige Elternzeit mit der Option auf eine weitere Verlängerung um sechs Monate garantierte. Nach einer Rückkehr an den Arbeitsplatz ist außerdem eine Verkürzung der Arbeitszeit möglich, bis das Kind drei Jahre alt ist. Erst danach kehren die Arbeitnehmer wieder zu den regulären Arbeitszeiten zurück.



▲ Jahre vor dem ersten Gleichstellungsgesetz: Weibliche Beamte protestieren im Regierungsviertel, 1980.

Der Druck mancher Arbeitgeber, möglichst bald wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren, wird durch die Schwierigkeit verstärkt, rechtzeitig geeignete Betreuungsmöglichkeiten für Kinder zu finden.

Fazit

Wie relevant ist also das EEOL nach 25 Jahren wirklich?

Angesichts weiterhin bestehender Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben sowie der Existenz geschlechtsspezifischer Barrieren im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt lautet die Antwort: Es ist nicht nur relevant, sondern auch notwendig.

Eine wesentliche Neuheit ist jedoch die Tatsache, dass die Verwirklichung der Gender-Gleichstellung im Beruf kein Lippenbekenntnis japanischer Bürokraten mehr ist, sondern vor dem Hintergrund abnehmender Geburtenzahlen und der Überalterung der Bevölkerung zu einer Notwendigkeit geworden ist. Die Verwirklichung der sogenannten Work-Life-Balance, eine effiziente und langfristige Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und angemessene Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind keine Privatsache mehr, sondern Teil einer öffentlich geführten Debatte. ■



Dr. Stephanie Aßmann
ist Associate Professor
für Vergleichende
Kulturwissenschaften an der
AkitaUniversität.
assmann@gipc.akita-u.ac.jp