

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Zwischen Tradition und Transformation: Herausforderungen weiblicher Professorinnen der Wirtschaftswissenschaften in Japan im Kontext der Leaky Pipeline und Employer Branding

verfasst von | submitted by
Katharina Eva Möller B.Sc.

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 914

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Internationale Betriebswirtschaft

Betreut von | Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Katharina Auer-Zotlöterer

Abstract

Das überproportionale Ausscheiden von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen entlang der akademischen Karrierelaufbahn, in der Forschung bekannt als Leaky-Pipeline-Effekte, ist ein lang bekanntes, verbreitetes Problem. Ostasiatische Staaten, darunter vor allem Japan, zeigen einen besonders stark ausgeprägten Gender Gap, hervorgerufen durch kürzere weibliche Laufbahnen. Unter den Disziplinen hat in den Wirtschaftswissenschaften die Unterrepräsentation der Frau weitreichende Folgen: Neben negativen Auswirkungen auf die Qualität der Forschung und Lehre, hat eine Unterrepräsentation im Lehrpersonal zusätzlich eine verschlechterte Wahrnehmung der berufstätigen Frau in zahlreichen Bereichen der Wirtschaft zur Folge. Dabei hat die Integration weiblicher Fachkräfte für die japanische Gesellschaft, aufgrund der überalterten Bevölkerung und dem Verlust an internationaler Wettbewerbsfähigkeit in der Forschung, eine hohe Relevanz. Durch vertiefende Interviews mit Professorinnen an japanischen Universitäten konnte diese Studie eine Vielzahl an Hürden identifizieren. Die genaue Beleuchtung dieser Herausforderungen ergab, dass diese Dynamiken, mit Ursprung in starren akademischen Strukturen, kulturellen Stigmata sowie Traditionen und gesellschaftlichem Wandel, in Interrelation zur systematischen Unterminierung der Frau in der japanischen Academia führen. Um eine Grundlage für die Lösung dieser Konflikte zu legen, wird basierend auf den Ergebnissen zudem die Rolle der Employer Brand hervorgehoben. Während Universitäten in westlichen Ländern bereits gezielt auf Employer Branding setzen, demonstrieren japanische Universitäten ein geringes Bewusstsein für die Vorteile einer kohärenten Employer Brand. Die häufigen Überschneidungen negativer Erfahrungen der in dieser Studie befragten Professorinnen mit fehlenden Employer-Branding-Maßnahmen zeigen jedoch das enorme ungenutzte Potenzial, um die Arbeitsbedingungen für weibliches akademisches Personal zu verbessern und Leaky-Pipeline-Effekten in der Academia Japans zu minimieren.

Abstract (English version)

The disproportionate dropout rates of female professors and scientists along the academic career path, known in research as leaky pipeline effects, is a long-known, widespread problem. East Asian countries, including Japan in particular, display an especially pronounced gender gap, caused by shorter female careers. Among scientific disciplines, the underrepresentation of women in economics has far-reaching consequences: In addition to negative effects on the quality of research and teaching, an underrepresentation in teaching staff also results in a worsened perception of the working woman in numerous areas of the economy. The integration of female workers is highly relevant for Japanese society due to the ageing population and the loss of international competitiveness in research. Through in-depth interviews with female professors at Japanese universities, this study was able to identify numerous career barriers along the academic career ladder. The close examination of these challenges revealed that these dynamics, originating in rigid academic structures, cultural stigmas as well as traditions and societal change, interrelatedly lead to the systematic undermining of women in Japanese academia. To provide a basis for resolving these conflicts, the role of the academic employer brand is also emphasized based on the results of this study. While universities in Western countries already focus on employer branding, Japanese universities demonstrate little awareness of the benefits of a coherent employer brand. However, the frequent overlap of negative experiences of the female professors interviewed in this study with a lack of employer branding measures shows the enormous untapped potential to improve working conditions for female academic staff and minimize leaky pipeline effects in Japanese academia.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	VI
Abbildungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	VII
1. Einleitung	1
1.1. Problemstellung und Relevanz	1
1.2. Forschungslücke	3
1.3. Ziel der Arbeit	4
1.4. Forschungsfrage	5
2. Theoretischer Rahmen	5
2.1. Forschungsstand	5
2.2. Leaky-Pipeline-Effekte in der Academia	7
2.2.1. Die Leaky Pipeline	7
2.2.2. Ursachen	9
2.2.3. Leaky-Pipeline-Effekte in der Academia Japans	14
2.3. Die wirtschaftswissenschaftliche akademische Laufbahn in Japan	19
2.4. Employer Branding	21
2.4.1. Employer Branding in der Academia	21
2.4.2. Employer Branding und die Leaky Pipeline	24
3. Untersuchung zur Situation unter Professorinnen in Japan	26
3.1. Forschungsdesign	26
3.2. Teilnehmer	26
3.3. Datenerhebung	27
3.3.1. Aufbau der Interviews	27
3.3.2. Interkulturelle Kommunikation in Leitfadeninterviews	28
3.3.3. Die Behandlung sensibler Themen	30
3.3.4. Das Abrufen autobiografischer Erinnerungen	31
3.4. Datenauswertung	34
3.4.1. Qualitative Analyse und Codierung der Interviews	34

3.4.2.	Quantitative Analyse	36
3.4.3.	Integration der Ergebnisse	37
3.4.4.	Datenlage	37
4.	Ergebnisse	38
4.1.	Quantitative Daten	38
4.1.1.	Häufigkeitsverteilungen	38
4.1.2.	Erinnerungstypen	40
4.1.3.	Zeitliche Zuordnung	42
4.2.	Integrierung quantitativer und qualitativer Daten	44
4.2.1.	Arbeitsbelastung und Leistungsdruck	44
4.2.2.	Strukturelle Karrierehindernisse	46
4.2.3.	Arbeitsplatzkultur und soziale Dynamiken	49
4.2.4.	(Inter-)kulturelle Herausforderungen	53
4.2.5.	Work-Life-Balance	55
4.2.6.	Umgangsstrategien	57
5.	Diskussion	62
5.1.	Interpretation der zentralen Ergebnisse	64
5.2.	Implikationen für die akademische Leaky Pipeline in Japan	76
5.3.	Die Rolle der akademischen Employer Brand	77
5.4.	Praktische Implikationen	81
5.5.	Limitationen	82
5.6.	Ausblick und zukünftige Forschung	83
6.	Conclusio	84
7.	Literaturverzeichnis	87
8.	Anhang	95

Abkürzungsverzeichnis

Leaky-Pipeline-Effekte – LPE

Employer Branding – EB

Employer Value Proposition – EVP

Befragte 1 – B1

Befragte 2 – B2

Befragte 3 – B3

Befragte 4 – B4

Befragte 5 – B5

N=5 – Stichprobengröße

MINT-Fächer – die Studienfächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

NJ – Nicht-japanische Universität

J – Japanische Universität

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Gender Ratio nach akademischem Status (Federkeil, 2021)	8
Abbildung 2:	Frauenraten unter College-Absolvent*innen, Doktorant*innen und Fakultätskräften gemessen an Karrierewegen von frühestens 1993 bis spätestens 2004 (Greska, 2023)	9
Abbildung 3:	Produktivität in der Forschung vor und nach der Schwangerschaft (Joecks et. al, 2014)	14
Abbildung 4:	Geschlechtsverteilung der Autoren in ostasiatischen Staaten (Nakajima et. al, 2023)	15

Abbildung 5:	Geschlechterverteilung der akademischen Positionen in Universitäten Japans von 1972 bis 2018 (Hori, 2020)	16
Abbildung 6:	Geschlechterungleichgewicht verteilt auf Nationalität der Autor*innen China, Japan und Südkorea (Nakajima et. al, 2023)	16
Abbildung 7:	Beschäftigungsraten von Frauen in Japan nach Alter über die Jahre (Ikeda, 2019)	18
Abbildung 8:	Berufskonditionen, die von Müttern bei dem Wiedereintritt ins Berufsleben bevorzugt werden	25
Abbildung 9:	Problemfelder entlang der Karriereabschnitte	42
Abbildung 10:	Arbeitsbelastung und Leistungsdruck entlang der Karriereabschnitte	42
Abbildung 11:	Strukturelle Karrierehindernisse entlang der Karriereabschnitte	43
Abbildung 12:	Arbeitsplatzkultur und soziale Dynamiken entlang der Karriereabschnitte	43
Abbildung 13:	(Inter-)kulturelle Herausforderungen entlang der Karriereabschnitte	43
Abbildung 14:	Work-Life-Balance entlang der Karriereabschnitte	43
Abbildung 15:	Zustandekommen der systematischen Unterminierung von Professorinnen an japanischen Universitäten	75

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Demografische Daten der Befragten	27
Tabelle 2:	Broader themes der Herausforderungen genutzt für die Codierung	35
Tabelle 3:	Karriereabschnitte identifiziert als Leaky Points genutzt für die Codierung	36
Tabelle 4:	Datenlage zu in Japan absolvierten Karriereschritten	38
Tabelle 5:	Häufigkeitsverteilungen der Herausforderungen	40
Tabelle 6:	Entscheidungsmatrix mit Erinnerungstypen	41

1. Einleitung

1.1. Problemstellung und Relevanz

"If we increase the number of female board members, we have to make sure their speaking time is restricted somewhat, they have difficulty finishing, which is annoying," – Yoshiro Mori, 2020

Mit diesem Zitat sorgte der ehemalige japanische Premierminister Yoshiro Mori im Jahr 2020 weltweit für Schlagzeilen. Diese Überlegung äußerte er in seiner Funktion als Leiter des Organisationskomitees der Olympischen Spiele in Tokyo, als sich dieses zum Ziel setzte, den Frauenanteil auf 40 % zu erhöhen (BBC, 2021). Der Vorfall machte deutlich, wo die Bemühungen der japanischen Regierung um eine stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt an ihre Grenzen stoßen. Trotz politischer Maßnahmen wie der „Womenomics“-Strategie von Ex-Premierminister Shinzo Abe sind frauenfeindliche Narrative in Politik und Wirtschaft weiterhin präsent. Selbst in Forschung und Lehre, deren Aufgabe es ist, politische Entscheidungsträger mit fundierten Informationen und die Wirtschaft mit qualifizierten Fachkräften zu unterstützen, bestehen erhebliche Ungleichheiten. Japan schneidet in diesem Bereich im Vergleich zu anderen wirtschaftlich starken asiatischen Staaten sogar besonders schlecht ab: Eine Studie von Nakajima et al. (2023) zeigt, dass japanische Wissenschaftlerinnen im Verlauf ihrer Karriere durchschnittlich 42,6 % weniger Publikationen verfassen als ihre männlichen Kollegen – ein deutlich größerer Unterschied als in China (9,3 %) oder Südkorea (20,2 %). Auffällig ist jedoch, dass sich die jährliche Produktivität zwischen den Geschlechtern kaum unterscheidet und Frauen im Durchschnitt sogar 2,9 % produktiver sind. Der Ursprung dieses Widerspruchs liegt in der hohen Zahl vorzeitiger Karriereabbrüche, die dazu führen, dass die Laufbahnen von Wissenschaftlerinnen in Japan im Durchschnitt um 40 % kürzer sind.

Sogenannte *Leaky-Pipeline-Effekte*, die im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen das überproportionale Ausscheiden von Frauen entlang der Karrierelaufbahn an den sogenannten *Leaks* oder *Leaky Points*, beschreiben, sind ein bereits lange bekanntes, verbreitetes Problem. Dieses Phänomen, dessen Erforschung im akademischen Sektor seinen Ursprung hat, ist an eben diesen akademischen Institutionen, wie zum Beispiel Hochschulen, noch besonders präsent. Diese

Ungleichheiten äußern sich neben der 42,6% geringeren Veröffentlichungsrate (Nakajima et al., 2023) auch in der 30%-igen Frauenquote an Lehrstühlen in Japan (The Mainichi, 2023).

Die Wissenschaft profitiert stets von einer Vielzahl von Perspektiven und einem offenen Austausch zwischen diversen Standpunkten. Somit leidet die Qualität der Forschung und der Diskussion, wenn eine Bevölkerungsgruppe ausgeschlossen wird. Besonders relevant ist dies an Universitäten, die, mit einer Vielzahl ausgebildeter Akademiker und wissenschaftlichem Personal, wichtige Zentren in der Forschung bilden. Ebenfalls ist bekannt, dass ein vielfältiger Talentpool essenziell für den Erfolg von Unternehmen ist. Jedoch sind es Bildungseinrichtungen wie Universitäten, insbesondere wirtschaftswissenschaftliche Institute, in denen dieser Talentpool für zahlreiche Industrien geformt und ausgebildet wird. Eine Unterrepräsentation von Frauen in der Ausbildung der nächsten Generation von Arbeitstätigen kann somit die Geschlechterwahrnehmung negativ prägen. Dies kann zu der Diskriminierung von Frauen in diversen Arbeitsfeldern und Institutionen jeglicher Art beitragen. Leaky-Pipeline-Effekte an akademischen Institutionen der Wirtschaftswissenschaften zu untersuchen und bekämpfen, ist demnach relevant für zahlreiche Gebiete unserer Gesellschaft.

Japan ist hier ein besonders interessanter Untersuchungsbereich, da die Überalterung der Gesellschaft in dem Land einen steigenden Mangel an Arbeitskräften verursacht. Die Einbeziehung der *working woman* im Arbeitsmarkt und der Akzeptanz in der Gesellschaft ist seit Jahrzehnten ein in der Politik heiß diskutiertes Thema. Dank Japans patriarchalischer Gesellschaft erschweren ausgeprägte Rollenerwartungen, laut denen die Verantwortung der Haushalts- und Kinderpflege größtenteils noch bei der Frau liegt, diese Integration. Gleichzeitig können weibliche Angestellte Elternzeit aufgrund von hohem Karrieredruck oft nicht vollständig nehmen oder werden nach Inanspruchnahme indirekt bestraft. Auch Teilzeit zugunsten der Familie wird nicht gerne gesehen (Siripala, 2022).

Während der positive Einfluss von dem richtigen Employer Branding auf die Geschlechterverteilung in kommerziellen Unternehmen in der Forschung bereits nachgewiesen ist, fehlt es noch großflächig an Erkenntnissen im akademischen Sektor. Kommerzielles Employer Branding ist nicht so einfach auf den akademischen Sektor zu übertragen. Akademische Arbeit unterscheidet sich systematisch von Arbeit in Unternehmen und Akademiker*innen haben andere Prioritäten bei der Jobsuche. P. Brosi und I. M. Welp (2014) zeigen dies in ihrer Studie länderübergreifend. Im japanischen Diskurs wird Employer Branding selten im Kontext akademischer Einrichtungen erwähnt,

sei denn es geht um die Gewinnung neuer Studenten. Dies könnte auf eine allgemeine Vernachlässigung von Employer Branding für akademisches Personal oder fehlende Kompetenzen in dem Gebiet schließen.

Angesichts der negativen Konsequenzen dieser Effekte in akademischen Institutionen, die sich auch auf andere Arbeitsmärkte und Arbeitsumfelder auswirken könnte, ist dessen Untersuchung in den Wirtschaftswissenschaften äußerst relevant. Es wurden bereits Maßnahmen gegen Diskriminierung unternommen, die den Willen zur Besserung zeigen. Die Universität von Tokyo hat sich zum Beispiel vorgenommen, bis 2027 die Anzahl von Professorinnen und Assistenzprofessorinnen allgemein um 50% zu erhöhen (The Mainichi, 2023). Von einer Studie könnten solche japanischen Hochschulen und schließlich auch Unternehmen bei der effektiven Lösungsfindung und anschließenden Talentsuche und Diversifizierung ihres Personals sehr profitieren.

1.2. Forschungslücke

Trotz der belegten Existenz von LPE in der japanischen Academia fehlen gezielte Untersuchungen zu den Ursachen dieser Effekte, die eine geeignete Basis für Lösungsansätze schaffen könnten. Insbesondere eine detaillierte Analyse der möglichen, individuellen Leaky Points entlang der akademischen Karrierelaufbahn, wie sie Ysseldyk et al. (2019) bei internationalen Postdocs vorgenommen haben, ist im japanischen Kontext noch nicht erfolgt. Ebenso fehlt es an Studien, die die LPE in den japanischen Wirtschaftswissenschaften untersuchen, obwohl solche in der internationalen Forschung vorhanden sind. Die Unterschiede und Eigenarten der einzelnen wissenschaftlichen Felder erfordern jedoch eine separate Untersuchung.

Darüber hinaus wird das Konzept des Employer Branding in der Literatur über den akademischen Sektor Japans kaum erwähnt. Ishii (2020) beschreibt den Einsatz von Employer Branding zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität für Studierende, jedoch nicht für wissenschaftliches Personal. Studien, die einzelne Maßnahmen an japanischen und internationalen Universitäten beschreiben (Greska, 2023; Nagano et al., 2022), identifizieren diese nicht explizit als Employer Branding. Nagano et al. untersuchen zwar bereits weiterführend auf Korrelationen zwischen LPE und Universitätsmerkmalen wie privater oder öffentlicher Status oder dem Angebot von Karriereförderungs-Abteilungen, die gewählte Forschungsmethode lässt allerdings keine Unterstellung eines kausalen Zusammenhangs zu.

Es besteht eine deutliche Forschungslücke hinsichtlich der Relevanz von Employer Branding für die Rekrutierung und Bindung von Professorinnen sowie dessen Zusammenhang mit Leaky-Pipeline-Effekten an japanischen Universitäten.

1.3. Ziel der Arbeit

Ziel der Arbeit ist es, Erklärungsansätze für Leaky-Pipeline-Effekte an Universitäten in Japan zu formulieren, indem Hürden bzw. Herausforderungen entlang der Laufbahn lokalisiert und systematisiert werden, denen (zukünftige) Professorinnen in Japan im Voranschreiten in ihrer Laufbahn und in ihrem Berufsalltag begegnen.

Da es in der Literatur kaum Informationen über das Employer Branding von Universitäten in Japan gibt, das auf Lehr- und Forschungspersonal zielt, könnte es zudem von Bedeutung sein, inwiefern sich die Employer Brand in diesen Faktoren widerspiegelt und daraus zu folgern, was Employer Branding momentan für eine Rolle spielt.

Vergangene Studien konnten den Bestand von LPE an Universitäten bereits nachweisen. Ebenso konnten Forscher mehrere Faktoren und Gründe hinter dem Berufsaustritt von zukünftigen und derzeitigen Professorinnen herausarbeiten. Jedoch ist eine Vernachlässigung der gezielten Untersuchung der verschiedenen Leaky Points erkennbar. Diese sind in der akademischen Karrierelaufbahn in den Wirtschaftswissenschaften klar und universell definiert und unterscheiden sich untereinander zum Beispiel durch ihre typische Überlappung mit Lebensverlauf-Meilensteinen wie Eheschließung und Familiengründung im Leben der Frau. Greska (2023) macht erste Zuordnungen in ihrer Studie, indem sie beschreibt, wie der Prüfungszeitraum des *tenure* in den typischen Zeitraum der Familiengründung, das heißt der ersten Schwangerschaften, fällt und dies Frauen in dem Rennen um die begehrten Professuren benachteiligt. Während es hier an manchen Universitäten bereits Ausnahmeregelungen gibt, die Frauen pro Schwangerschaft ein Jahr mehr gewähren, vernachlässigt diese bereits geborene Kinder, die ebenfalls viel Zeit beanspruchen. Dies ist ein Beweis, was für eine Relevanz genaue Daten im Gesetze entwerfen haben; „good policy requires good data“ (S. 108, Greska, 2023).

Somit wird meine Arbeit zum jetzigen Stand der Forschung beitragen, indem sie die bereits in anderen Ländern erforschten Hürden von Professorinnen im Karriereaufstieg speziell in Japan beschreibt und systematisiert. Zudem werde ich einen in der Forschung so ersten Versuch unternehmen, diese Hürden den Schritten der Leaky Pipeline, den Leaky Points, zuzuordnen. Letztendlich

wird der Beitrag meiner Arbeit darin liegen, eine hilfreiche Grundlage für die Ableitung personalpolitischer Entscheidungen und gezielter Anpassungen in Universitäten in Japan zu legen.

1.4. Forschungsfrage

Um das der Studie gesetzte Ziel zu erreichen, wird die Untersuchung systematisch beleuchten, welche Faktoren Professorinnen den Aufstieg entlang der akademischen Laufbahn an japanischen Universitäten erschweren und verhindern und wie sie damit umgehen. Letzteres soll erste Einblicke ermöglichen, was Professorinnen selbst für hilfreich erachten und wo noch Lösungspotenzial besteht. Dies ist zudem interessant für die Rolle des Employer Brandings in der Academia, die der zweite Untersuchungsgegenstand dieser Studie ist. Die Diskussion dieses Sachverhalts erscheint hier besonders relevant, angesichts des fehlenden Bewusstseins der Vorzüge von universitärem Employer Branding in Japan, im Gegensatz zu seinen westlichen Wettbewerbern in Forschung und Bildung.

2. Theoretischer Rahmen

2.1. Forschungsstand

Die Existenz von Leaky-Pipeline-Effekten im akademischen Sektor und an Universitäten Japans ist bereits vielfach belegt. Das Phänomen stammt ursprünglich aus dem akademischen Sektor, besonders der MINT-Fächer, und wurde zuerst dokumentiert in einem Buch von Alison Kelly im Jahr 1981, in dem sie die Gründe der Unterrepräsentation von Mädchen in naturwissenschaftlichen Fächern untersuchte. Seitdem wurde das Modell auf verschiedene Disziplinen ausgeweitet. Berryman (1983) wandte es auf Frauen in technischen Berufen, und damit als erstes auf eine Profession außerhalb der Academia, an. Daraus entstanden viele weitere Diskurse, die sich mit diesen Geschlechterdynamiken auch in Unternehmen anderer Bereiche beschäftigen. McClung (2023) zieht auf Basis des 2022 INOMICS Salary Report einen Vergleich der Academia der Wirtschaftswissenschaften mit der Industrie und zeigt, dass Leaky-Pipeline-Effekte sich sogar noch stärker in Unternehmenshierarchien materialisieren. Cabrera (Cabrera, 2009) sieht den klaren Unterschied der Leaky Pipeline zu dem verwandten, in der Unternehmenswelt prävalenten Konzept der Glass *Ceiling* in den vielfältigen Gründen dahinter, die im Fall der Leaky Pipeline auch in den niederen

Karriereabschnitten auftreten und meist den freiwilligen Job- bzw. Unternehmenswechsel für bessere Arbeitskonditionen bedeuten.

Die für diese Arbeit relevante Forschung im akademischen Sektor hat sich seit 1981 stetig weiterentwickelt und erweitert. Viel Forschung konzentriert sich noch auf die Definition und Ursachen der Effekte in unterschiedlichen wissenschaftlichen und regionalen Kontexten mit dem Schwerpunkt in den USA (Emerek & Larsen, 2011; Etzkowitz & Ranga, 2011; Greska, 2023; Hori, 2020; Nagano et al., 2022; Nojiri et al., 2019; Osterloh et al., 2023; Ysseldyk et al., 2019), während andere schon mögliche Lösungsansätze formulieren (Buckles, 2019; Cabrera, 2009). Außerdem beschränkt sich die Literatur zu LPE längst nicht mehr nur auf Frauen, sondern wendet das Modell auch auf Minderheiten an (American Economic Association, 2019; Buckles, 2019; Liu et al., 2019). Frauen, die einer Minderheit angehören, erleben das höchste Level an Ungleichheit.

Mit dem allgemeinen Beweis und der Beschreibung dieser Effekte wurde bereits eine Basis gelegt, auf der die Forschung der letzten Jahre verschiedene Schwerpunkte legen konnte. McClung (2023) und Chen (2020) beschreiben den Stand der Forschung zur Diskriminierung von Professorinnen in den MINT-Fächern und der Wirtschaft und beschreiben eine starke internationale Beweislage für die Präsenz von LPE in diesen Bereichen. Weiterführend, konzentrieren sich Ysseldyk et. al. (2023) auf die Anfänge der LPE in der akademischen Laufbahn und finden die Ursache des Ausscheidens von weiblichen Postdocs weltweit in den negativen Auswirkungen von Diskriminierung auf ihre mentale Gesundheit und Identitätsfindung. Als häufiger Grund für Karrierepausen oder -abbrüche untersuchen Autoren wie Joecks et al. (2014) den Zusammenhang zwischen Mutterschaft und Produktivität in der Academia, hier mithilfe Life-Course-Theorie. Greska (2023) identifiziert die Ursachen von Leaky-Pipeline-Effekten in den USA als verschiedene Einzelfaktoren, die sie in Angebot und Nachfrage kategorisiert (= Rekrutierung und Bindung) und beschreibt damit im Wesentlichen Employer Branding.

Mit der steigenden Anerkennung der Leaky-Pipeline-Effekte in der Literatur wurden zunehmend Studien mit Japan als Untersuchungsobjekt veröffentlicht. Nojiri et al. (2019) zeigen in einer Studie der Japanese Physics Society, dass Frauen in der akademischen Physik in den 10 Jahren nach Karriereeinstieg in deutlich höheren Raten aussteigen als Männer. Hori (2020) schreibt in einem Artikel über die Geschlechterverteilung insbesondere in den Geowissenschaften in Japan, dass trotz der steigenden Anzahl an weiblichen Absolventen eine noch starke Unterrepräsentation von Frauen

in akademischen Berufen und Auszeichnungen auf einen bleibenden unbewussten Geschlechter-Bias hinweist. Nagano et al. (2022) ziehen einen Vergleich zwischen der Ausstiegsrate von weiblichem Lehrpersonal an öffentlichen und privaten Hochschulen, in dem die öffentlichen Hochschulen schlechter abschneiden, trotz des besseren Angebots an Karriereförderungen und günstigeren Arbeitsbedingungen. Diese Arbeit zeigt, dass japanischen Universitäten bereits Bemühungen angestellt haben, weibliches Lehrpersonal mithilfe Karriereberatungsprogramme zu binden. Diese scheinen laut ihren Daten jedoch keinen signifikanten Unterschied zu machen. Andere Employer-Branding-Maßnahmen, die in japanischer Literatur Erwähnung finden, sind zum Beispiel attraktive Berufsmöglichkeiten an japanischen Unternehmen nach Abschluss für Studierende (Ishii, 2020). Diese zielen jedoch nicht auf die Rekrutierung von akademischem Personal.

2.2. Leaky-Pipeline-Effekte in der Academia

2.2.1. Die Leaky Pipeline

Leaky-Pipeline-Effekte beschreiben das Phänomen des überproportionalen Ausscheidens von Frauen, im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, entlang der akademischen Karrierelaufbahn. Die Konsequenzen sind geringere Frauenanteile überwiegend in Führungspositionen, wobei gilt, je höher der akademische Rang, bzw. je höher in der akademischen Hierarchie, desto geringer ist der Frauenanteil. In der Metapher der *Leaky Pipeline*, was auf Deutsch so viel wie undichte Leitung bedeutet, geschieht das Ausscheiden über die *Leaky Points* oder *Leaks*, auf Deutsch auch Lecks oder undichte Stellen (Emerek & Larsen, 2011; Greska, 2023). Sinnbildlich beschreibt der Begriff eine undichte Wasserleitung, durch die Wasser fließt und an den Übergängen zwischen den Rohreinzelteilen oder Abbiegungen Wasser verliert. Als Resultat kommt am Ende der Leitung weniger Wasser an als zu Anfang eingefüllt wurde. Die Wasserleitung steht für die generalisierte akademische Karrierelaufbahn und das Wasser für den Pool an Absolventen, die die akademische Laufbahn beschreiten. Die Anwendung bzw. Validität der Leaky Pipeline Theorie beschränkt sich nicht nur auf Frauen, sondern ist auch auf andere Minoritäten anwendbar, basierend auf Herkunft, Sexualität, Religion und Ethnie (American Economic Association, 2019). Nicht zu verwechseln sind Leaky-Pipeline-Effekte mit dem verwandten Konzept der Glass Ceiling. Diese beschreibt eine Obergrenze in der Karrierelaufbahn, die Frauen nicht überschreiten können. Dies hätte ein Fehlen von Frauen in Führungspositionen zur Folge. In der Theorie der Leaky Pipeline existiert keine

solche Barriere (S. 103, Greska, 2023). Statt des Ausschlusses weiblicher Angestellter in Führungspositionen, thematisiert die Diskussion um Leaky-Pipeline-Effekte die Verteilung weiblicher und männlicher Angestellter. Der Wechsel des wissenschaftlichen Diskurses von der Glass Ceiling hin zu der Leaky Pipeline könnte demnach als Zeichen des Fortschritts interpretiert werden.

Das überproportionale Ausscheiden beginnt bereits in der Ausbildung und erstreckt sich bis in die Führungspositionen, wie Daten weltweit zeigen. Während in der Europäischen Union über die Hälfte der Bachelor- und Master-Studierenden weiblich sind, sind sie unter den Doktorand*innen bereits mit 48% leicht in der Unterzahl. Die Raten nehmen stetig ab bis zur Professur, die nur noch zu 28% von Frauen besetzt sind, wie den Daten des Centrums für Hochschulentwicklung von 2021 zu entnehmen ist (Abbildung 1).

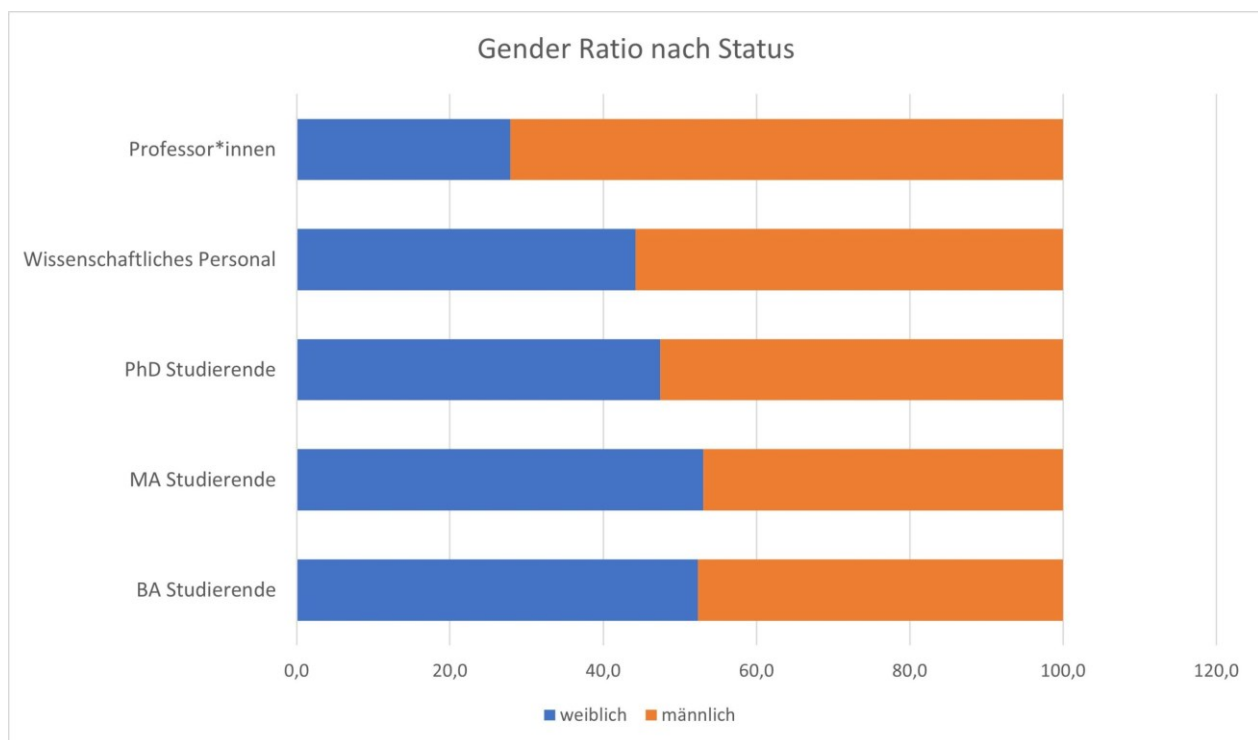


Abbildung 1: Gender Ratio nach akademischem Status (Federkeil, 2021)

Um das genaue Ausmaß der Leaky-Pipeline-Effekte in diesen Zahlen zu messen, müssen die heutigen Raten der höheren akademischen Positionen mit den Raten der Studierenden aus vorigen Jahren verglichen werden. So können die Karrierelaufbahnen rückläufig betrachtet werden. Abbildung 2 stellt dies dar jeweils bei verschiedenen wissenschaftlichen Fächern in den USA. Eine

besonders starke Disparität zeigt sich in den Bildungswissenschaften. Hier machen Frauen eine starke Mehrheit der College Absolventen und Doktoranten aus und bilden letztendlich dennoch unter 10% der Fakultätsmitarbeitenden. Die Unterschiede zwischen den Wissenschaften unterstreichen die Notwendigkeit einer getrennten Beleuchtung.

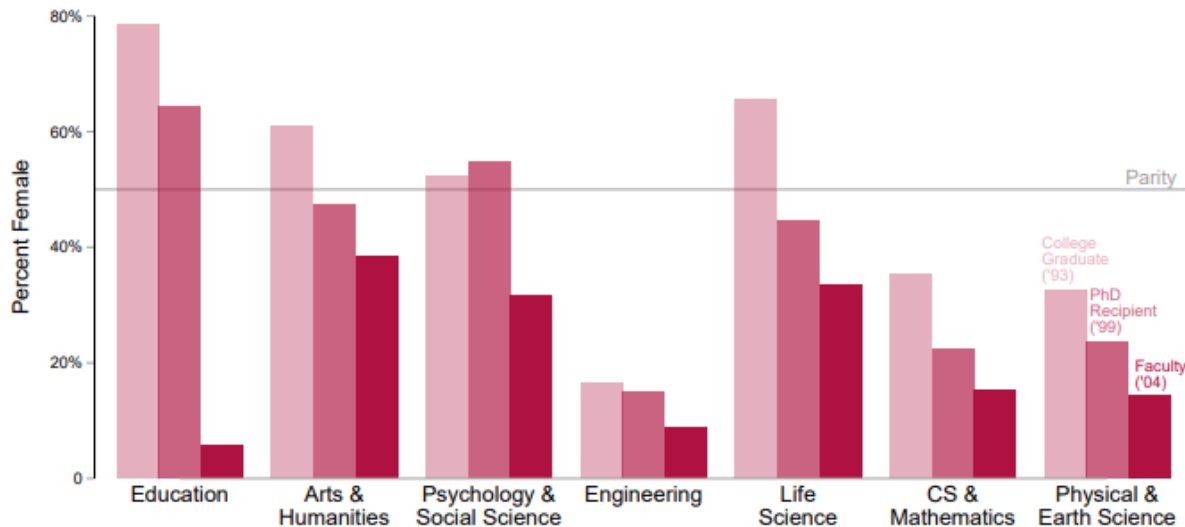


Abbildung 2: Frauenraten College-Absolvent*innen, Doktorand*innen und Fakultätsmitarbeitenden gemessen an Karrierewegen von frühestens 1993 bis spätestens 2004 (Greska, 2023)

In den Wirtschaftswissenschaften sind die Ungleichheiten ebenfalls stark ausgeprägt. Eine andere Studien in den USA zeigen eine Frauenrate von 30-35% unter Studierenden, 23% unter Außerordentlichen Professoren und schließlich nur 14% unter vollwertigen Professoren in 2017/2018 (Buckles, 2019; Chen, 2020). Frauen die Minderheiten angehören schneiden dabei noch schlechter ab.

2.2.2. Ursachen

Zu möglichen Ursachen der akademischen Leaky-Pipeline-Effekte gibt es zahlreiche Studien und Arbeiten mit Schwerpunkten auf verschiedene wissenschaftliche Disziplinen und Ländern. Häufig genannte, universell auftretende Gründe sind Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Arbeitsalltag, in der Rekrutierung und bei Beförderungen, außerdem der Mangel an unterstützenden Netzwerken, der Gender Paygap und ein kulturbedingter Druck bezüglich Familiengründung

(American Economic Association, 2019; Buckles, 2019; Chen, 2020; Greska, 2023; McClung, 2023; Ysseldyk et al., 2019). Der wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsmarkt ist zudem von hohem Wettbewerb geprägt, was eine Vernachlässigung von Work-Life-Balance und mentalen Gesundheits-Themen zur Folge hat (American Economic Association, 2019; Chen, 2020; Ysseldyk et al., 2019).

Auf einzelne akademische Gruppen fokussierte Forschung zeigt, dass schon in den Anfängen der akademischen Laufbahn Komplikationen auftreten können. Unsicherheiten, ein feindseliges Umfeld und interpersönliche Beziehungen können dazu beitragen, dass sich Studierende, Doktorand*innen und Postdocs in ihrem akademischen Umfeld unwohl fühlen und sie davon abbringen, eine Karriere zu verfolgen. Insbesondere Studierende und Doktorand*innen sind abhängig von Beziehungen zu Professoren, Mentoren und Kommilitonen. Das macht sie vulnerabel gegenüber aggressivem Verhalten, Ausnutzung und sexuellem Missbrauch (Buckles, 2019). Es gibt Beweise, dass ein feindseliges Umfeld vor allem als Teil einer „Seminar-Kultur“ an wirtschaftswissenschaftlichen Bildungsinstituten auftritt (Chen, 2020); Frauen begegnen demnach einem aggressiverem Publikum als Männer in Präsentationen und werden stärker kritisiert. In einer Studie aus 2015 von 27 Hochschulen in den USA (Cantor et al., 2017), geben 44% der weiblichen Master-Studierenden und Doktorandinnen an, bereits sexuelle Übergriffe erlebt zu haben. 16%, d.h. mehr als ein Drittel dieser Frauen, erfuhren diese Art von Gewalt von einem Professor oder Mentor. Bei männlichen Studierenden und Doktoranten lagen die Anteile bei 30% und 11%. Dabei spielen besonders rund um die Karrierewahl und den Einstieg Mentoren und Betreuer eine wichtige Rolle, vor allem in den kompetitiven Wirtschaftswissenschaften. Lang etablierte, männlich dominierte wirtschaftswissenschaftliche Netzwerke lösen Asymmetrien in Information und Berufsmöglichkeiten aus, die an sich bereits zu Leaky-Pipeline-Effekten beitragen und vor allem junge Akademikerinnen betrifft (American Economic Association, 2019; Buckles, 2019). Das Fehlen bzw. Ausnutzung durch Mentoren und Betreuer könnte also eine starke Benachteiligung bereits zu Anfang der akademischen Laufbahn bedeuten, die Auswirkungen auf die gesamte Laufbahn haben können. Postdocs, obgleich weiter fortgeschritten auf der akademischen Karriereleiter, leiden ebenso unter Unsicherheiten und Vulnerabilitäten. Nachweise einer direkten Verbindung zwischen dem akademischen Beruf und niedriger mentaler Gesundheit bei weiblichen Postdoc werden von Yssedyk und Autoren (2019) dargelegt. Durch die Natur und den hierarchisch niedrigen Status der Position führe ein „Cocktail“ aus un stetigen Lebensumständen, beruflichen Unsicherheiten und einem daraus

folgenden wahrgenommenen Kontrollverlusts zu Depressionen, Angstzuständen und Stress. Sie erklären die mentale Anfälligkeit von Frauen mit der Vielzahl an Identitäten, die sie auf Basis ihrer eigenen Vorstellungen und Wünsche und externen Erwartungen konstruieren und annehmen. Wenn sich diese Identitäten widersprechen, wie zum Beispiel die der „guten Mutter“ und der „engagierten Angestellten“, entstehen mentale Disharmonien, die sich ebenfalls negativ auf die mentale Gesundheit auswirken.

Eine systematische Unterminierung von Frauen in den Wirtschaftswissenschaften wird in der Literatur oft widergespiegelt und bewirkt nicht nur den frühzeitigen Karriereaustritt, sondern auch eine Aufstiegshemmung. In einer Studie der American Economic Association aus 2019 teilten viele der Befragten die Wahrnehmung, dass Frauen mehr leisten müssten als Männer, um das gleiche Level an Erfolg zu erzielen. Zugrundeliegend ist erneut ein feindseliges Arbeitsumfeld, in dem Frauen weniger ernst genommen werden. Dies äußert sich in häufigen Unterbrechungen durch männliche Kollegen und eine kritischere Bewertung ihres Arbeitsaufwands durch Kollegen und Studenten. Ein Artikel des IMF (Chen, 2020) deckt eine Vielzahl von Stereotypen und Unconscious Bias auf, denen sich männliche Ökonomen in Berichten über Gender-Forschung bedient haben: „women are less famous because they have to take time off to take care of kids“, „there are fundamental differences in the way males and females work“, „women seem to prefer to stay home“ und „women prefer less math-intensive jobs because they are more social“ (S. 19, Chen, 2020). Derartige Aussagen bzw. Ansichten sind Teil eines Musters, das sich durch die Strukturen der Wirtschaftswissenschaften zieht. Chen (2020) bezeichnet es als auffällig, dass die Forschungsdisziplinen innerhalb der Wirtschaftswissenschaften, die stärker von Frauen besetzt sind, nicht als *core economics* bezeichnet bzw. anerkannt werden. Zudem fühlen sich deutlich mehr Frauen in ihrer Arbeit nicht wertgeschätzt (75% vs. Männer 54%) und sind substanziell mehr Diskriminierung basierend auf Alter, Beziehungs- und Familienstatus, Arbeitsplatz und Forschungsthemen ausgesetzt. Diese Diskriminierung und damit die Auswirkungen von Unconscious Bias treten vor allem auf in Beförderungsentscheidungen, Kompensation, Leistungspflichten, Publikationsentscheidungen und Einladungen zu professionellen Anlässen (American Economic Association, 2019). Die Diskriminierung in jedem dieser Bereiche hat jeweilig eigene komplexe Dynamiken und Auswirkungen.

Der Ausschluss von Frauen und anderen Minderheiten aus beruflichen Netzwerken ist in den Wirtschaftswissenschaften nach wie vor weit verbreitet. Alte, festgefahrene institutionelle und

Netzwerkstrukturen sind weiterhin von einem ausgeprägten Elitismus geprägt, der durch den hohen Wettbewerbsdruck aufrechterhalten wird (American Economic Association, 2019). Dieser resultiert unter anderem aus der Homogenität des Fachs: Die, verglichen mit anderen Feldern, inhaltliche Nähe der Spezialisierungen ermöglicht eine universelle Vergleichbarkeit unter Wirtschaftswissenschaftler*innen. Dadurch erhalten Ranglisten eine zentrale Bedeutung – sowohl für Bildungsinstitutionen und wissenschaftliche Journale als auch innerhalb beruflicher Hierarchien. Das hat zum einen die Bildung einer universellen, intellektuellen Hierarchie zur Folge, mit Machtgefällen, die leicht ausgenutzt werden können. Zum anderen existieren seit Langem exklusive Netzwerke, die den Zugang zu beruflichen Möglichkeiten und damit auch beruflichen Erfolg monopolisieren. Einlass erhalten vor allem Absolvent*innen renommierter Institutionen mit Publikationen in führenden Fachzeitschriften. Unconscious Bias in den Auswahlprozessen dieser Institutionen, sowie in der Annahme von Forschungsarbeiten durch Zeitschriften (Buckles, 2019), verstärkt diesen Effekt, indem er den Zugang zu akademischen Elite-Netzwerken in einem Kaskadeneffekt beeinflusst. Der Begriff „good old boys network“ (American Economic Association, 2019) umschreibt diese Netzwerke als Überbleibsel einer stark patriarchal geprägten Kultur. Durch hohe Eintrittsbarrieren für neue Forschende – insbesondere für Frauen und andere Minderheiten – tragen sie dazu bei, bestehende Machtstrukturen aufrecht zu erhalten.

Diskriminierung in der Forschung hat, aufgrund der hohen Relevanz von Publikationen für Beförderungen und Beschäftigungsfähigkeit, weitreichende Folgen. Betrachtet im Kontext der Leaky-Pipeline-Theorie hat sie vorerst eine hemmende Wirkung, die schlussendlich zum Austritt oder Berufsverlust führen kann. Auch bei Publikationen belegen vorhandene Studien die Auffassung, dass Frauen mehr Aufwand betreiben müssen, um den gleichen Level an Erfolg wie Männer zu erreichen. Diese Studien decken auf, dass Frauen im Allgemeinen weniger Anerkennung erhalten, insbesondere für ihre Leistungen als Co-Autoren (Chen, 2020). Dies äußert sich zum Beispiel in einem Zitations-Bias, der bewirkt, dass Artikel, die von Frauen verfasst wurden oder an denen weibliche Autoren beteiligt waren, unterzitiert werden (Nakajima et al., 2023). Zudem werden Bewerbungen für Förderungsgelder und Publikationseinreichungen öfter abgelehnt, wenn diese von weiblichen Forschern stammen (Buckles, 2019). Verstärkend hinzu kommt der Trend, dass weibliche Angestellte in Fakultäten mehr Freiwilligen- und Servicearbeit leisten, die das verfügbare Zeitbudget und somit die Publikationsrate verringern. Der Begriff „Akademische Hausarbeit“ ist ein in der Literatur viel diskutiertes Phänomen und bringt laut Heijstra und Autoren (2017) zum Ausdruck,

dass auch im professionellen Kontext der Academia eine geschlechtsbedingte Trennung der Aufgaben existiert. Oft fallen Aufgaben in die Verantwortungsbereiche von Frauen, die ein höheres Maß an sozialer und emotionaler Arbeit verlangen und/oder unterschätzt sind bzw. wenig Anerkennung erhalten.

Die Publikationsrate ist ebenfalls ein Faktor, der für viele Frauen in der akademischen Karriereplanung eng mit der Mutterschaft verbunden ist. Laut einer Studie von Joecks und Autoren (2014) bewegt die Aussicht, Kinder und akademische Pflichten balancieren zu müssen, eine bedeutend höhere Anzahl weiblicher Forscher als männliche Forscher entweder aus der Academia auszusteigen, oder keine Kinder zu bekommen. Die Konsequenzen einer Entscheidung für Kinder neben dem akademischen Beruf variieren je nach Zeitpunkt in der Karrierelaufbahn. Forscherinnen, die früh in ihrer Karriere ihr erstes Kind haben sind eher einer „child wage penalty“ (S.1009, Hiromi Taniguchi, 1999) ausgesetzt, da sich ihre Karriere noch im Aufbau befindet. Zudem sind die Kosten einer Karriereunterbrechung für Forscherinnen und Professorinnen ohne Festanstellung am höchsten (Joecks et al., 2014). Joecks und Autoren beschreiben eine Synchronisierung der biologischen Uhr der Frau mit der *tenure* Uhr, d.h. das durchschnittliche Alter des Erhalts einer Festanstellung überschneidet sich mit der Altersspanne, in der Schwangerschaften risikoreicher werden. Zugleich bedeutet eine spätere Schwangerschaft für Forscherinnen und Professorinnen eine stärkere finanzielle und berufliche Basis, an die bei Rückkehr einfacher wieder angeknüpft werden kann. Für diese Frauen wird allerdings ein darauf folgender Aufstieg in Führungspositionen weniger wahrscheinlich (Smith et al., 2013). Es ist jedoch unklar, ob dies auf die Pausierung der Karriere selbst zurückzuführen ist oder darauf, dass diese Frauen von Kolleginnen überholt werden, die aufgrund der Überbrückung einer frühen Schwangerschaft einen starken Anreiz hatten, mehr zu publizieren (Joecks et al., 2014). Joecks et al. erklären den Anstieg der Produktivität vor und während der Schwangerschaft (Abbildung 3) mit einem positiven Selektions-Bias: Demnach entscheiden sich vor allem hochproduktiven Frauen, Familiengründung und Beruf miteinander zu vereinbaren.

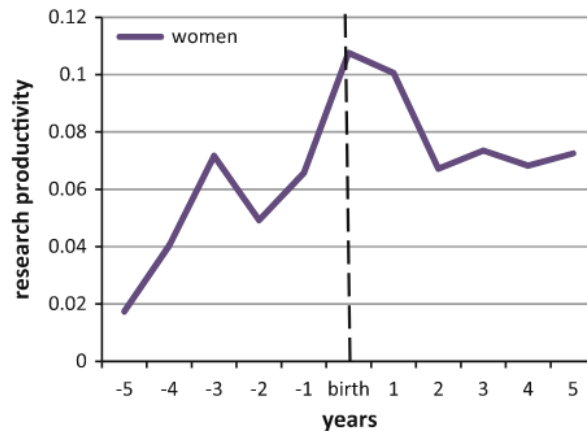


Abbildung 3: Produktivität in der Forschung vor und nach der Schwangerschaft (Joecks et. al, 2014)

Während das Sinnbild des entweichenden Wassers der Leaky-Pipeline-Metapher auf einen unerwünschten, erzwungenen Austritt schließen könnte, existieren in der Realität unfreiwillige wie freiwillige Austrittsentscheidungen. Entscheidungen können nach Abwägung der diskutierten Faktoren erfolgen, oder von diesen auch erzwungen werden. Zudem fließen auch, je nach Untersuchungsobjekt, Industrie- und Berufswechsel in die Messungen mit ein. In der Academia ist der Berufswechsel von der Wissenschaft in die freie Wirtschaft unter Frauen verbreitet. Dieses Teilphänomen wird in der Literatur als *vanish box* bezeichnet (Etzkowitz & Ranga, 2011). Gründe für einen Wechsel können auch hier variieren zwischen geänderten externen Bedingungen, wie gesellschaftlicher oder sozialer Wandel und individuellen Beweggründen wie Aufstiegsschwierigkeiten oder den Wunsch nach vorteilhafteren Arbeitsbedingungen.

2.2.3. Leaky-Pipeline-Effekte in der Academia Japans

Leaky-Pipeline-Effekte sind in der Academia Japans ebenso, wenn nicht sogar stärker, vorhanden. Allgemein schneidet Japan in Gleichberechtigung der Geschlechter im ostasiatischen und Pazifischen Raum am schlechtesten ab. Im Global Gender Gap Report 2024 liegt das Land in den letzten 20% weltweit (World Economic Forum, 2024). In der Academia äußert sich der große Gender Gap

in einer stärkeren Unterrepräsentation in den Fakultäten und der Forschung als in anderen ostasiatischen Staaten (Abbildung 4) (Nakajima et al., 2023; The Mainichi, 2023).

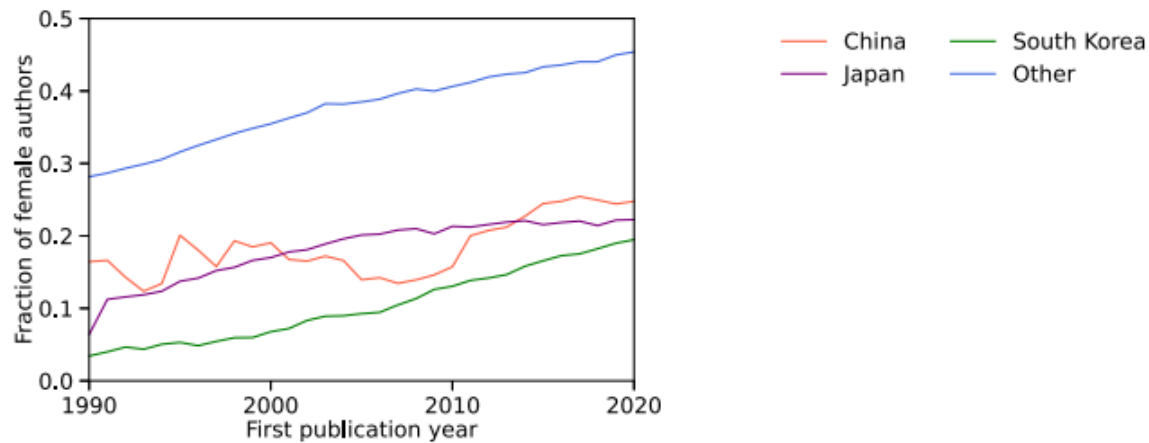


Abbildung 4: Geschlechts-Verteilung der Autoren in ostasiatischen Staaten (Nakajima et. al, 2023)

Trotz bestehendem Gender-Gap ist ein deutlicher Fortschritt in den letzten 30 Jahren erkennbar – von 6,4% weiblichen Autorinnen im Jahr 1990 zu 22.2% in 2020. In der Lehre ist ein vergleichlich starker Anstieg zu betrachten, mit einem Frauenanteil im akademischem Fachpersonal von 5% in 1990 bis hin zu 30% in 2023 (Hori, 2020; The Mainichi, 2023). Eine Zahl die jedoch weiterhin im internationalen Vergleich leidet.



Abbildung 5: Geschlechterverteilung der akademischen Positionen in Universitäten Japans von 1972 bis 2018 (Hori, 2020) (in 2007 wurde die Assistenzprofessur in Assistant und Research Associate unterteilt) (es können Rollenvariationen pro Fachrichtung auftreten)

Während der deutliche Anstieg im weiblichen Fachpersonal insgesamt positiv zu bewerten ist, zeigt die Betrachtung der einzelnen Positionen eine wachsende Disparität zwischen den Rollen entlang der akademischen Hierarchie und somit die klare Präsenz von LPE (Abbildung 5).

Die Studie der Autoren Nakajima et. al gewährt einen tieferen Einblick in das Zustandekommen des Gender Gaps. Vor allem gebürtig japanische Forscherinnen haben erheblich kürzere Laufbahnen, in denen sie jedoch im Durchschnitt produktiver sind als ihre männlichen Kollegen (Abbildung 6). Während auch nicht in Japan geborene Forscherinnen einem Gender Gap ausgesetzt sind, ist dieser deutlich geringer, trotz negativem Gender Gap in jährlicher Produktivität.

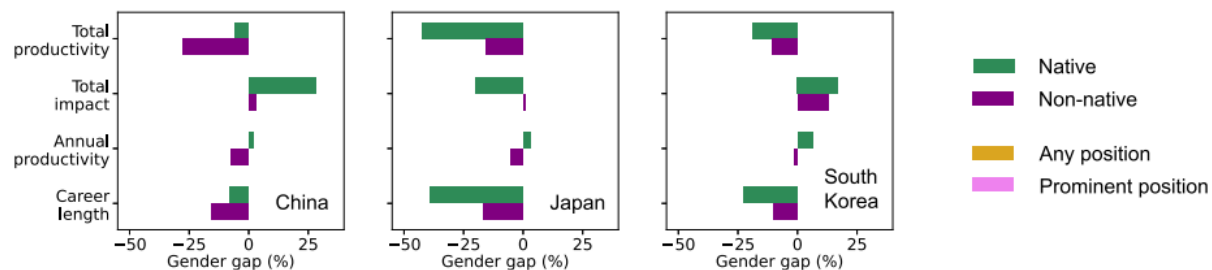


Abbildung 6: Geschlechter-Ungleichgewicht verteilt auf Nationalität der Autor*innen in China, Japan und Süd-Korea (Nakajima et. al, 2023)

Viele der in 2.2.2. diskutierten Ursachen finden sich auch in Literatur zu Leaky-Pipeline-Effekten in Japan wieder. Diskriminierung und Unconscious Bias gegenüber der arbeitenden Frau bestehen in Politik und Wirtschaft (Hori, 2020; Kong, 2022; Nakajima et al., 2023). Aber auch junge Frauen in der Ausbildung werden oft übersehen oder ausgenutzt. Sexueller Missbrauch am Arbeitsplatz ist in Japan in den letzten Jahren immer mehr in den Medien thematisiert worden. Eine Studie von Nippon.com in 2020 zu sexueller Belästigung zeigt die Verwundbarkeit von Studierenden und Absolvent*innen in Japan. Ein Viertel der befragten jobsuchenden Studierenden beider Geschlechter gaben an, während ihrer Jobsuche oder eines Praktikums sexuell belästigt worden zu sein. Die Zahl war jedoch am höchsten bei weiblichen Absolventen mit 40% aller Missbrauchsfälle und dem höchsten Anteil wiederholter Attacken bei etwa einem Drittel dieser Fälle. Eine weitere Studie von The Yomiuri Shimbun aus 2023 ergab, dass in den letzten fünf Jahren 78 Professoren wegen sexuellem Missbrauch bestraft wurden. 80% der Opfer waren Studierende. Da aber ein Großteil durch Furcht oder Schamgefühle keine Beschwerde erhebt oder Beschwerden auch abgewiesen werden, ist mit einer großen Dunkelzahl zu rechnen, wie ein weiterer Artikel der Zeitung zeigt (The Yomiuri Shimbun, 2023b). Ein Opfer äußert sich: “You feel like you can’t go against a professor who has influence on your thesis and future career path,” (The Yomiuri Shimbun, 2023b).

Zum Beispiel ist in der Forschung der Zitations-Bias in Japan unter den ostasiatischen Staaten am ausgeprägtesten, insbesondere bei Werken, die hauptsächlich von Frauen verfasst wurden oder einen weiblichen Hauptautor an erster Stelle nennen (Nakajima et al., 2023). Zudem sind das Ausscheiden von Müttern aus dem Berufsleben, traditionelle Rollenbilder (Zhou, 2015) und berufliche Machtgefälle stärker ausgeprägt. Das hängt damit zusammen, dass kulturelle Normen und Traditionen einen starken Einfluss auf die Struktur von Arbeit haben. In Japan, als patriarchalische, gerontokratische Gesellschaft, ist der Respekt vor den Älteren und der Weiterführung deren Traditionen sowie traditionelle Rollenaufteilungen tief in der nationalen Identität verankert.

Die Hausfrau, als Rückgrat der traditionellen Familie, besteht weiterhin als Idealbild für die japanische Frau (Kong, 2022). In 2010 waren 47% aller Frauen, die Teil eines Zwei-Eltern-Haushalts sind, berufsuntätig (Zhou, 2015). Die Entwicklung der Beschäftigungskurve (Abbildung 7), die vor 1995 noch mehr einem „M“ glich als im Jahr 2017, kann ein Indiz dafür sein, dass berufstätige Frauen wiederum seltener und später ihre Karriere für die Kinderpflege pausieren oder ganz

verlassen. Der *Child Care Leave Act*, eingeführt in 1992 (Ikeda, 2019; 厚生労働省 (Japanisches Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt)), erteilte Frauen das Recht auf Mutterschaftsurlaub, was die Anzahl der Berufsabbrüche – und damit Leakey-Pipeline-Effekte – effektiv verringern konnte.

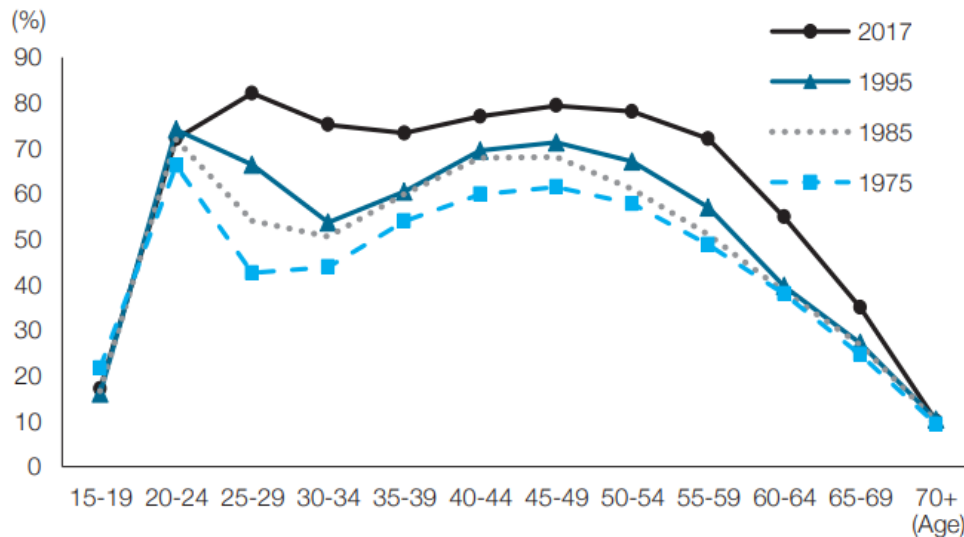


Abbildung 7: Beschäftigungsraten von Frauen in Japan nach Alter über die Jahre (Ikeda, 2019)

Jedoch erfahren Mütter, die dennoch berufstätig bleiben, bis heute oft Diskriminierung oder feindseliges Verhalten am Arbeitsplatz. Besonders Mutterschutzurlaube und Teilzeit zugunsten der Kinderpflege kann eine Behandlung zur Folge haben, die schon als Arbeitsplatz-Mobbing bezeichnet werden könnte. Dieses weit verbreitete Phänomen wird in japanischen Medien auch *mata hara* genannt (Siripala, 2022). Ob dies eine Reaktion auf den wahrgenommenen Normenverstoß oder das Vorurteil darstellt, Mütter wären keine engagierte, verlässliche Mitarbeit, ist zu hinterfragen. Das Angebot an unterstützender Infrastruktur, wie zum Beispiel Kinderbetreuungseinrichtungen, das berufstätige Frauen in der Ausführung ihrer Arbeit bräuchten, ist in Japan nicht genug ausgebildet (Ikeda, 2019). In einer Studie, in der berufsuntätige Japanerinnen befragt wurden, war einer der am meisten genannte Grund für ihren Berufsabbruch, keine adäquate Kinderbetreuung zur Verfügung zu haben (Zhou, 2015).

Anhand dieser Entwicklung ist abermals zu beobachten, dass LPE ein mehrdimensionales, sozio-kulturelles Problem sind, das Änderungen erfordert, die über institutionelle Maßnahmen hinausgehen.

2.3. Die wirtschaftswissenschaftliche akademische Laufbahn in Japan

Die akademische berufliche Laufbahn bis hin zur Professur und darüber hinaus, ist in klaren Schritten und Titeln definiert und variiert je nach Disziplinen, Land und sogar zwischen Universitäten. Zudem sind Karrierewege individuell und hängen von den Qualifikationen und Entscheidungen einer jeden Forschenden ab. Der spätere Verlauf der akademischen Karriere folgt jedoch dem festen Drei-Stufen-Modell der Professur – Assistenzprofessor, Assoziierter Professor und Vollprofessor (Lawson & Shibayama, 2015). Der mögliche Verlauf einer akademischen Laufbahn in den Wirtschaftswissenschaften liegt somit entlang der folgenden Rangfolge (Hori, 2020; Lawson & Shibayama, 2015; Nagano et al., 2022; Teichler, 2019):

Bachelor → Master → PhD → Postdoc → wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in → Assistenz-Professor*in → Lektor*in (jokyō oder kōshi) → Außerordentliche*r Professor*in (jun-kyōj) → vollwertige*r Professor*in (kyōju)

In der Academia Japans wird offiziell, wie in anderen Ländern, das *tenure track* System angewandt, in denen sich Festanstellungs- und Professur-Anwerber innerhalb eines Prüfungszeitraums mit ihren Veröffentlichungen und Qualifikationen beweisen müssen (Greska, 2023). Inoffiziell ist es aber ebenfalls üblich, die eigenen Absolventen einzustellen, was zu wenig externem Recruiting führt – 62% der Wissenschaftler bleiben an ihrer Promotionsuniversität (Lawson & Shibayama, 2015). Dies spiegelt einen der drei traditionellen japanischen Unternehmenswerte wider – das Prinzip der lebenslangen Beschäftigung (*shūshin koyō*), bei dem Arbeitgeber auf die bedingungslose Loyalität ihrer Mitarbeiter vertrauen (Haak & Haak, 2007). Nach diesem Grundsatz gilt ein Jobwechsel als undankbar und respektlos. Die beiden weiteren Prinzipien sind:

- *Nenkō joretsu* – das Senioritätsprinzip, wonach Mitarbeiter basierend auf ihrem Alter und der Dauer ihrer Unternehmenszugehörigkeit befördert werden.
- *Kigyōnai rōdō kumiai* – die Präsenz von Unternehmensgewerkschaften, die interne Arbeitnehmervertretungen innerhalb der Unternehmen sicherstellen.

Ersteres könnte – in Kombination mit der hohen Wertschätzung von Loyalität – dafür verantwortlich sein, dass Jobwechsel nur selten zu einem nennenswerten Karriereschub führen, wodurch der Inbreeding-Effekt an Universitäten weiter verstärkt wird (Lawson & Shibayama, 2015). Der

Einfluss der traditionellen japanischen Unternehmenskultur im temporären Arbeitsmarkt ist lediglich ein Überrest der einstigen Prinzipien. Nur noch wenige Unternehmen können ihren Angestellten eine lebenslange Beschäftigung bieten. Das Aufkommen des Arbeitsmodell des *non-regular employee* – „oft befristete[...] Verträge[...] zu erheblich schlechteren Bedingungen“ (S.16, Haak & Haak, 2007) – verdeutlicht den Kurswechsel und die heutige Realität der japanischen Unternehmenskultur. Zurück bleiben Wertvorstellungen wie Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber, Aufopferung für die Arbeit und Seniorität-basierte, hierarchische Strukturen am Arbeitsplatz.

Ein Trend in befristeten Angestelltenverhältnissen ist auch bei wissenschaftlichen Verträgen sichtbar. Diese sind in Japan noch hauptsächlich befristet mit zuweilen ungewöhnlich kurzen Vertragsperioden (Baum, 2020). Zugleich ist die Anzahl von Doktor- und Juniorstellen sehr begrenzt. Somit erhalten Professor*innen Unterstützung von relativ kleinen Teams, die ihnen in einer *Schornsteinstruktur* unterstellt sind (Baum, 2020; Teichler, 2019).

Tendenziell legen japanische Universitäten einen stärkeren Fokus auf die Forschung als die Lehre. Japanische Professor*innen gelten somit, aufgrund ihrer hohen Publikationsraten, international als fleißig (Teichler, 2019). Allerdings rückt die Lehre damit in den Hintergrund, worunter laut internationalen Wissenschaftlern wie Teichler (2019) dessen Qualität leidet.

Internationale Erfahrung findet ebenfalls große Bedeutung. Japanische Lehrkräfte mit internationaler Forschungs- oder Lehrerfahrung erhalten bis zu ein Jahr schneller eine Beförderung als Bewerber*innen ohne internationale Erfahrung (Lawson & Shibayama, 2015). Besonders profitieren Lehrkräfte von Auslandsaufenthalten, die in ihrer Laufbahn bis zu dem Zeitpunkt nur bei einer Institution gearbeitet haben – ein Umstand, der, wie bereits ausgeführt, an japanischen Universitäten nicht selten vorkommt. Dieser Fokus in der Personalpolitik resultiert aus den ausführlichen Internationalisierungsbemühungen auf institutionellem und nationalem Level (Edwards & Ashida, 2020). Um im internationalen Vergleich wettbewerbsfähig zu bleiben, wurden verschiedene Austauschprogramme für Studierende und Angestellte, Förderungsprogramme, Forschungskollaborationen und Quoten eingeführt. Damit sollen qualifizierte ausländische Studierende und Wissenschaftler angeworben werden, sowie Einheimische international wettbewerbsfähiger gemacht und den anschließenden Verlust dieser an andere Länder verhindert werden. Jedoch gibt es zunehmend Widerstand von japanischen Angestellten, die sich und die wissenschaftliche Freiheit bedroht sehen.

Zugleich erhebt sich die Kritik, Maßnahmen wie Quoten und Austauschprogramme könnten Angestellte und Studierende nicht halten und würden zu keinem langfristigen Erfolg führen.

Dies zeugt das Bild einer kompetitiven Laufbahn mit wenig Mobilität, die noch in traditionellen Unternehmenswerten verankert ist, sich seit den 1990ern jedoch im Umschwung befindet und zunehmend internationaler werden soll (Edwards & Ashida, 2020; Teichler, 2019).

2.4. Employer Branding

2.4.1. Employer Branding in der Academia

Das Konzept der Employer Brand wurde erstmals von Ambler und Barrow (1996) in der Literatur eingeführt, die es als *package of benefits* definierten, denen der Arbeitgeber seinen Angestellten bietet. Unter *Employer Branding* (EB) wird also die Aktivität verstanden, sich als Arbeitgeber für Arbeitnehmer mithilfe von Vorteilen und Leistungen attraktiv zu gestalten. Im übertragenen Sinne ist die Employer Brand das Produkt, dass Arbeitgeber Arbeitnehmern bietet, und Employer Branding ist die Vermarktung dieses Produktes.

Wilden und Autoren (2010) beschreiben EB anhand der Signaling Theory als das Aussuchen und Senden angemessener Signale, die Informations-Asymmetrien am Arbeitsmarkt bekämpfen. Damit sollen sie Arbeitsuchenden in ihren Entscheidungen unterstützen, indem sie Informationskosten und mit der Jobannahme verbundenes, wahrgenommenes Risiko reduzieren. Diese Signale enthalten Informationen über den Arbeitgeber, die auch die Einstellungen und Zufriedenheit von derzeitigen Angestellten formen und diese an den Arbeitgeber binden sollen. Informationen betreffen die Identität der Firma/Institution in Unternehmenswerten, Systemen und Vorschriften, sowie die Verhaltensweisen des Unternehmens mit dem Ziel, aktuelle und potenzielle Mitarbeiter anzuziehen, zu motivieren und langfristig zu binden (Dell, 2001). Bei der Employer Branding Strategie ist demnach zwischen der Zielsetzung des *Recruitments* und des *Retainments* zu unterscheiden.

Backhaus und Tikoo bezeichnen diese auch als die externe und interne Brand, die im Einklang miteinander geführt werden müssen (2004). Die externe Brand enthält die *Employer Value Proposition* (EVP), das einzigartige Wertversprechen, dass beschreibt, was das Unternehmen seinen Mitarbeitenden bietet. Als Rekrutierungsmarketing enthält es außerdem externe, zielgruppenorientierte Kommunikationsstrategien und Branding-Techniken. Die interne Brand beinhaltet Kultur-

und Wertevermittlung zur Förderung einer einheitlichen Unternehmenskultur, um Identifikation und Engagement der Mitarbeiter zu stärken. Zudem sollte sichergestellt werden, dass die interne Arbeitsrealität mit dem externen Branding übereinstimmt. Interne Kommunikation und Angebote wie Schulungen und Karriere-Entwicklungs-Programme sind dabei von zentraler Bedeutung. Dies trägt direkt bei zu Loyalität, Mitarbeitermotivation und -bindung. Jedoch auch Mitarbeiterentwicklung ist laut Backhaus und Tikoo (2004) ein Ziel in sich und ein ebenbürtiger Teil des EB.

Denn das Ziel des Employer Brandings ist letzten Endes die Entwicklung und Pflege des Talentpools und Utilisierung als *competitive advantage*. Dies kann andere Implikationen und Bedeutungen für Universitäten haben als für Unternehmen. Anders als Unternehmen können Hochschulen keine konkreten Markt- und Umsatzziele definieren, da wissenschaftliche Forschung ergebnisoffen ist. Als Bildungseinrichtungen sollen sie Menschen dazu befähigen, sich in der Berufswelt und Gesellschaft zu orientieren. Gleichzeitig dienen sie als Forschungseinrichtungen der Wahrheitssuche und leisten einen relevanten Beitrag zu wissenschaftlichen Diskursen und zum akademischen Austausch. Dabei müssen sie die Interessen zahlreicher Anspruchsgruppen ausbalancieren und Prioritäten setzen, um mit begrenzten Ressourcen effizient zu wirtschaften (Wolff, 2022).

Daraus folgt, dass das Ziel akademischen Employer Brandings nicht darin bestehen kann, sich einen Wettbewerbsvorteil im klassischen Sinne zu verschaffen, indem Marktanteile oder Gewinne gegenüber Konkurrenten maximiert werden. Vielmehr steht die optimale Nutzung von Ressourcen und die Sicherung und Steigerung der Qualität von Forschung und Lehre im Mittelpunkt.

Trotz der Anerkennung der Vorteile von EB in der Literatur und Wirtschaft sind das Formulieren und Verfolgen von EB-Strategien unter Universitäten vergleichsmäßig wenig verbreitet (Radzevičienė & Sokolova, Aleksandra, 2020). Dabei profitieren Universitäten besonders von EB, da sie, anders als in der Wirtschaft, oft nicht in der Lage sind hohe Gehältern anzubieten (Brosi, P., Welp, I.M., 2015). Die noch fehlende Anerkennung liegt ua. an der mangelnden Spezialisierung in der Forschung auf akademisches EB. Der akademische Beruf unterscheidet sich wesentlich von kommerzieller Arbeit im Hinblick auf Aspekte wie Aufgaben, Unabhängigkeit, Gehalt und Beförderungssysteme (Brosi, P., Welp, I.M., 2015). Somit braucht die Entwicklung akademischer EB-Strategien eigene Informationsgrundlagen. Dennoch konnten Studien bereits den positiven Zusammenhang zwischen EB-Aktivitäten und verschiedene Organisationen, darunter auch Universitäten, feststellen, sowie einige dieser, in der Academia effektiven Aktivitäten.

Angestellte im akademischen Sektor legen oft Wert auf gute Mentoring-Programme, verfügbare Forschungsmittel, eine positive Arbeitskultur und wissenschaftliche Autonomie (Brosi, P., Welp, I.M., 2015; Greska, 2023; Ysseldyk et al., 2019). Ein effektives Employer Branding sollte zudem auf die sozialen Bedürfnisse der Angestellten abzielen. Besonders in der japanischen Gesellschaft wird Wert gelegt auf soziale Sensibilität, vertikale Beziehungen und Respekt gegenüber Älteren und Vorgesetzten jeglicher Art.

Vertikalen Beziehungen betreffen im akademischen Kontext Mentoren, Betreuer, Vorgesetzte und ältere Kommilitonen bzw. Kollegen. Diese spielen in den kompetitiven Wirtschaftswissenschaften vor allem bei Studenten und Postdocs eine wichtige Rolle. Studenten blicken zu ihnen auf für Inspiration und die Sicherheit, dass „jemand wie [sie]“ (S.104, Greska, 2023) für eine solche Profession geeignet ist. Mentoren werden entlang der Laufbahn vor allem in den ersten Karriereschritten vom Doktor zu Postdoc Position gebraucht. Sie geben den neuen Wissenschaftlern Anleitung in der Forschung und Zugang zu Netzwerken, die entlang der gesamten Karriereleiter gebraucht werden. Eine hohe Betreuungsqualität steigert die Karrierechancen und Forschungserfolge (Brosi, P., Welp, I.M., 2015). Hinzukommend profitieren akademische Berufseinsteiger auch von Weiterbildungsmöglichkeiten wie Trainings in Kommunikation, Führung und Wissenschaftsmanagement.

Um ihren eigenen Forschungsprojekten nachgehen zu können, schätzen Postdocs and (angehende) Professor*innen Arbeitgeber, die ihnen viel wissenschaftliche Freiheit und Autonomie einräumen. Dazu ist auch der Zugang zu Forschungsstipendien und sonstiger Finanzierung entscheidend. Vor allem da viele Postdocs auf Projektstellen arbeiten. Drittgeldgeber geben ihnen nicht nur Sicherheit und Forschungsfreiheit, sondern ermöglichen auch Reisen zu Konferenzen und internationale Kooperationen (Brosi, P., Welp, I.M., 2015). Um finanzielle Sicherheit sowie Karriereperspektiven geht es ihnen auch im Hinblick auf Anstellungsmodelle. Der Ausblick auf eine Festanstellung und ein strukturiertes Tenure-Track-System vermitteln Sicherheit und signalisieren Wertschätzung für junge Wissenschaftler.

Auf Basis dieser Erkenntnisse identifizieren einige wenige Studien Schwächen in den EB-Strategien von Universitäten. Radzevičienė und Sokolova (2020) sehen die Notwendigkeit für eine Verbesserung des Verständnisses der Attraktions-, Engagement- und Bindungsmotivatoren. Universitäten müssen klarer identifizieren, was potenzielle und bestehende Angestellte anspricht und langfristig bindet, da diesbezüglich noch wenig Forschung existiert. Des Weiteren birgt Social-Media

ungenutztes Potenzial als Kanal für Employer Branding. Facebook, LinkedIn und eigens dafür erstellte Webseiten können für berufliche Vernetzung, Job-Postings und Vorstellung der EVP genutzt werden. Eine starke Online-Präsenz könnte so zusätzlich die Arbeitgebermarke stärken. Darüber hinaus sehen die Autoren die in der Literatur vorhandene Abhandlung von dem Business-Model-Ansatz für EB als für die Academia unzureichend. Während dieser für administratives Personal an Universitäten noch eher in Frage komme, bräuchte das Ansprechen von akademischem Personal eine gesonderte Herangehensweise, die mehr auf wissenschaftliche Werte und Karriere-möglichkeiten achtet. Eine Anpassung basierend auf Geschlecht, Alter und Karriereposition sollte ebenfalls in Erwähnung gezogen werden. Eine gezielte Adressierung von Postdocs erachten Brosi und Welp (2015) als wichtig, um die Forschungsreputationen der Universitäten zu stärken. Für jene sollte EB sich vor allem auf eine hohe Betreuungsqualität, wissenschaftliche Autonomie und gesicherte Finanzierungsmöglichkeiten und dessen Kommunikation konzentrieren. Bei der Verfolgung jeder Strategie im externen und internen Marketing weisen Brosi und Welp (2015) zudem auf die Relevanz von Authentizität und Glaubwürdigkeit hin. Akademische Netzwerke sind eng vernetzt, sodass falsche Versprechen schnell reputationsschädigend wirken können. Universitäten sollten nur Werte und Bedingungen kommunizieren, die tatsächlich in der Praxis eingehalten werden können.

2.4.2. Employer Branding und die Leaky Pipeline

Auch wenn die Literatur zur Minimierung von LPE Employer Branding als Maßnahme nicht beim Namen nennt, sind einzelne EB-Aktivitäten erkennbar. Andere mögliche positive Beziehungen werden im Vergleich der in Kapitel 2.2.2. genannten Ursachen mit den bekannten Aktivitäten des akademischen EB klar.

Mehrere Studien erwähnen die positiven Effekte von gezieltem Mentoring und auch Schulungen auf weibliche akademische Karriereverläufe. Auf beides legen Frauen zudem mehr Wert als Männer, was Brosi und Welp auf eine geringere Selbstwirksamkeitserwartungen zurückführen (2015). Vor allem können Mentoren dabei helfen, Asymmetrien in Informationen zu verringern, die durch lang etablierte, männliche wirtschaftswissenschaftliche Netzwerke entstehen und direkt zu Leaky-Pipeline-Effekte beitragen (American Economic Association, 2019; Buckles, 2019). Studien zeigen,

dass, u.a. aufgrund dessen, weibliche Kandidaten vor allem von weiblichen Mentoren profitieren (Greska, 2023).

Die entlang der Karriereleiter variierenden, auftretenden Hürden unterstützen die These, dass spezialisierte EB-Ansätze von Nöten seien (Greska, 2023; Radzevičienė & Sokolova, Aleksandra, 2020). Postdocs sind mit einer Vielzahl Unsicherheiten konfrontiert, die mit einer klaren und ausführlichen Informationslage, kommuniziert über diverse Kanäle, von Universitäten minimiert werden könnten. Frauen in späteren Abschnitten ihrer Karriere wägen ihren Kinderwunsch mit ihrer Arbeitslast ab (Joecks et. al, 2014). Überlegungen, die in Japan auch oft zum Karriereaustritt führen. Angebote in Kinderbetreuung und flexiblen Arbeitszeiten könnten ihnen als Teil der *package of benefits* (Ambler und Barrow, 1996) der Employer Brand angeboten werden. EB hätte hier auch das Potenzial, bereits ausgestiegene Mütter zu einem Wiedereinstieg zu motivieren bzw. diesen zu erleichtern. Zhou (2015) sammelt in einer Studie über Mutterschaft und Berufstätigkeit in Japan die Prioritäten dieser Mütter in der Berufswahl nach der Geburt (Abbildung 8). Diese bevorzugten Arbeitsbedingungen sollten in der Kommunikation der externen Marke berücksichtigt werden, um Mütter in das Arbeitsleben zu reintegrieren.

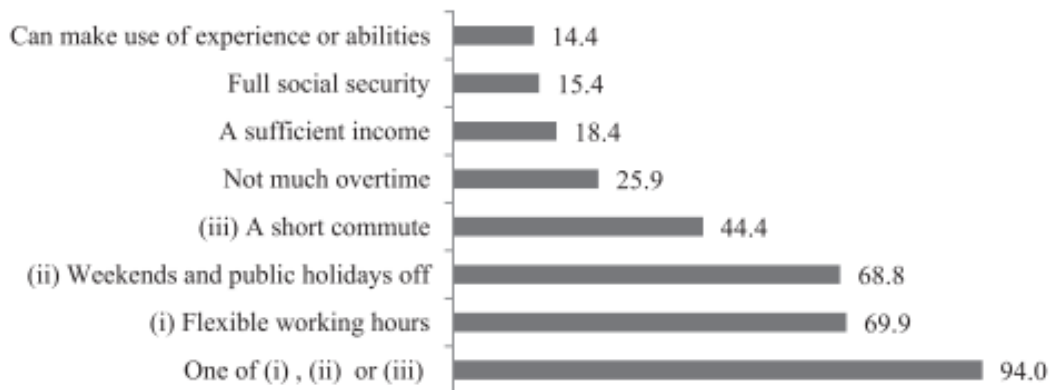


Abbildung 8: Berufskonditionen, die von Müttern bei dem Wiedereintritt ins Berufsleben bevorzugt werden (%) (Zhou, 2015)

Förderungsgelder sind ebenfalls in der Literatur als ein Anliegen der Employer Brand und zugleich als Quelle von Unconscious Bias und ungleichen Karrierechancen identifiziert (Buckles, 2019; Brosi, P., Welp, I.M., 2015). Das Angebot und die Kommunikation von Förderungsmitteln für Forschung und Ausbildung, sowie die unvoreingenommene, faire Verteilung könnte Ungleichheiten speziell in der Forschung minimieren.

Je nachdem, wie viel man der Arbeitsbedingungen dem von Ambler und Barrow formulierten *package of benefits* oder auch des EVP der Employer Brand zuordnet, kann diese zu der Minimierung der *vanish box* Effekte beitragen (Etzkowitz & Ranga, 2011). Man könnte beispielhaft die Hypothese aufstellen; umso attraktiver und im Einklang mit den individuellen Bedürfnissen das Vorteilsangebot ist, desto weniger Frauen sind versucht nach diesen Vorteilen in anderen Berufsfeldern zu suchen.

3. Untersuchung zur Situation unter Professorinnen in Japan

3.1. Forschungsdesign

Um ein vollendetes Verständnis für den akademischen Beruf und dessen Herausforderungen zu gewinnen wurden mehrere semi-strukturierte, englischsprachige Interviews vorgenommen. Diesen Leitfaden-Interviews gingen selbst auszufüllende, demografische Fragebogen voraus. Die Interviews sind unterteilt in einen erfahrungsbasierten Teil, der mit offenen Fragen zum freien Erzählen und Monologieren über die eigenen Karriereerfahrungen auffordert und einem Teil in dem Expertenmeinungen zu Austrittsgründen aus der akademischen Laufbahn eingeholt werden. Der erfahrungsbezogene Teil basiert auf der Theorie der autobiografischen Erinnerungswiedergabe in Interviews von (Thomsen & Brinkmann, 2009).

3.2. Teilnehmer

Im Rahmen dieser Arbeit wurden ein schriftliches und vier verbale Interviews durchgeführt. Die Befragten sind fünf anonyme Professorinnen verschiedenen Alters, Herkunft, Lebenssituation und Position mit beruflichen Erfahrungen an diversen Universitäten innerhalb und außerhalb Japans und derzeit an japanischen Universitäten angestellt sind. Um den Befragten dennoch Anonymität zu gewähren, wird das Auswahlverfahren sowie die Kontaktmethode in dieser Studie nicht offengelegt.

Befragte	Alter	Japanische Staatsbürgerin	Position	Status	Kinder
Befragte 1 / B1	30-40	Ja	Assistenzprofessorin	Ledig	Nein
Befragte 2 / B2	40-50	Nein	Professorin	Ledig	Nein
Befragte 3 / B3	30-40	Nein	Außerordentliche Professorin	Verheiratet	Nein
Befragte 4 / B4	30-40	Nein	Außerordentliche Professorin	Verheiratet	Nein
Befragte 5 / B5	40-50	Nein	Professorin	Verheiratet	Ja

Tabelle 1: Demografische Daten der Befragten

3.3. Datenerhebung

3.3.1. Aufbau der Interviews

Die selbst auszufüllenden, demografischen Fragebögen fragen nach Altersgruppe, Herkunft (ob innerhalb oder außerhalb Japans), Beziehungsstatus (ob ledig, verheiratet oder sonstige), der Existenz von Kindern (ob ja oder nein und wenn ja, wie viele) und der bisherigen beruflichen Laufbahn.

Die Interviews beginnen mit der Klärung von Fragen und Unsicherheiten bezüglich der beruflichen Vergangenheit der Befragten. Darauf folgt die Überleitung in das eigentliche Interview. Das auf Erfahrungen basierte Interview ist in vier Segmente unterteilt. Zuerst wird die Befragte aufgefordert über ihre Entscheidung für und den Einstieg in eine akademische Laufbahn, in Form eines Doktors, zu berichten. Darauf folgt ein Segment über den Karriereeinstieg, d.h. den ersten Beruf und die Erfahrungen als junge Forscherin und Lehrkraft. Das darauffolgende Segment gibt den Befragten die Möglichkeit über den Erwerb ihrer derzeitigen Position oder der ersten Position an ihrer derzeitigen Institution und ihrer bisherigen Erfahrungen zu berichten. Alle drei Segmente folgen der gleichen Struktur, wenn auch den Umständen entsprechend unterschiedlich formuliert; Erwerb der Position, allgemeine Eindrücke und Erfahrungen, Herausforderungen, Umgangsstrategien und eine abschließende Frage, die die Befragten anregen soll, ihre Erfahrungen von einer anderen Perspektive zu beleuchten. Nachdem die gesamte Laufbahn chronologisch behandelt und den Befragten in Erinnerung gerufen wurde, folgen zuletzt eine Reihe Fragen, die auf die gesamte Laufbahn bezogen, beantwortet werden können. Während die Befragten in den vorangehenden Fragen angewiesen wurden, zu berichten, was ihnen von der Zeit in Erinnerung geblieben ist und dazu lediglich ein paar Rückfragen gestellt wurden, zielen ein Teil der Fragen gegen Ende des

Interviews auf die deduktive Kategorien Diskriminierung und Work-Life-Balance ab. Ein direktes Ansprechen dieser Themen soll sicherstellen, dass diese trotz der gesellschaftlichen Behaftung ausreichend behandelt werden.

3.3.2. Interkulturelle Kommunikation in Leitfadeninterviews

Sprachen- und Kulturübergreifende Kommunikation bürden individuelle Herausforderungen, die in der Durchführung qualitativer Studien beachtet werden müssen.

Neben einfachen kulturellen Stereotypen und Vorurteilen die Interviewer oder Befragte dem jeweilig anderen gegenüber haben können, die Kommunikation im Alltag sowie in Interviews beeinflussen können, erzeugen diese zusätzlich spezielle soziale Dynamiken in qualitativen Interviews. Ohlsson (1998) identifiziert eine Reihe von Bias die in Sprachen- und Kulturübergreifenden Interviews auftreten, den Interviewverlauf behindern und Antworten verfälschen können (S.14).

1. *Rudeness Bias*: Befragten nehmen Interviewer oder Fragen als unhöflich oder unangebracht wahr
2. *I-can-answer-any-question-Bias*: Befragte beantworten jede Frage, auch wenn sie die Antwort nicht wissen, um nicht unhöflich zu erscheinen
3. *Sucker Bias*: Befragte geben sinnfreie oder falsche Antworten, um ihre Grenzen zu testen
4. *Courtesy Bias*: Befragte geben Antworten, von denen sie glauben, dass die Interviewer sie hören wollen
5. *Social Desirability Bias*: Befragte antworten mit der Intention den Interviewern zu gefallen
6. *Status/Racial Difference Bias*: Befragte sind den Interviewern gegenüber skeptisch aufgrund dessen Status oder ethnischen Hintergrund

Durch die in Japan stark ausgeprägten Höflichkeitsformen und einer Kultur der Zuvorkommenheit mit dem Grundsatz den Mitmenschen keine *meiwaku* (jap. für Unannehmlichkeiten/Umwstände) (Birch, 2023) zu verursachen, könnten 1.-4. in Interviews mit Japan als Forschungsstandort auftreten.

Als Vorkehrungsmaßnahme für den negativen Einfluss von Bias in Interviews empfiehlt die Forschung vor allem ausreichende Information über die lokalen Normen und Gepflogenheiten, sowie eine offene und klare Kommunikation. Aufgrund meiner persönlichen Erfahrung mit japanischer

Zurückhaltung bei sensiblen und vertraulichen Themen, die mit den Beobachtungen und Forschungsergebnissen anderer kulturwissenschaftlichen Werke einhergehen, wählte ich eine offene und transparente Kommunikationsstrategie in Vorbereitung und während der Interviews. Die Befragten wurden im Vorhinein gemäß Datenschutzrichtlinien der EU und Japan über die Verwendung der Daten informiert und wurden zudem versichert, dass es in ihrer Kontrolle läge, welche Erfahrungen sie zu teilen bereit sind, sie ihre Aussagen jederzeit widerrufen können und eine Frage jederzeit übersprungen werden kann, wenn sie diese nicht beantworten können oder möchten. Zusätzlich wurde ihnen der Fragenkatalog ein paar Tage im Voraus zugeschickt. Während dies eine Entscheidung ist, die verfälschte Ergebnisse in manchen Fällen erzeugen kann, hielt ich es für wichtiger die Befragten mental auf die Inhalte vorzubereiten nach denen gefragt wird. Dies gab ihnen die Möglichkeit im Vorhinein zu entscheiden, welche möglicherweise emotionalen oder sensiblen Erfahrungen sie ansprechen möchten. Dies könnte nicht nur Vertrauen stärken, sondern auch, durch die Berechenbarkeit der Situation, das Wohlbefinden der Befragten, und somit die Bereitschaft Erfahrungen zu teilen, erhöhen. Es dient ebenfalls dazu, Sprachbarrieren für Befragte mit weniger erprobten Englischkenntnissen zu minimieren.

Verstärkend hinzu kommt eine soziale Dynamik, die Ohlson (1998) das *insider outsider dilemma* nennt und ein Misstrauen der Befragten gegenüber den Interviewern aufgrund von Zugehörigkeiten zu gesellschaftlichen Gruppen beschreibt. Diese Gruppierung in der Wahrnehmung der Befragten kann auf viele verschiedene Merkmale basieren, betrifft aber häufig offensichtliche Unterschiede wie Geschlecht, Herkunft und Ethnizität worin es dem Status/Racial Difference Bias ähnelt. In der Vergangenheit wurden oft Vorwürfe der Xenophobie von Touristen und auch Staatsoberhäuptern wie Ex-US-Präsident Joe Biden gegen Japan erhoben (dpa, 2024; Nippon, 2025). Diese Vorwürfe resultieren häufig aus Missverständnissen im Hinblick auf die japanische Kultur und die Vielzahl impliziter gesellschaftlicher Regeln und Normen. Dennoch ist in der traditionellen japanischen Kultur eine klare Differenzierung zwischen Einheimischen und Ausländern tief verwurzelt, die sich bis heute in den Ausschluss von Ausländern äußert. Dies spiegelt sich auch im allgemeinen Sprachgebrauch wider. Das ursprüngliche Wort für Ausländer in der japanischen Sprache *gaijin* (外人) besteht aus den Schriftzeichen für „Außen“ und „Mensch“ und wird in Japan „mit Stereotypen assoziiert, die Fremde als unverständlich oder kulturfremd darstellen“ (DIVERS Magazin, 2025). Um der Bildung einer solchen Dynamik in Interviews vorzubeugen, empfiehlt Ohlson (1998) eine Zusammenarbeit mit einem einheimischen Interviewer, die der Umfang dieser Arbeit jedoch nicht

erlaubt. Allerdings könnten in diesem Zusammenhang, aufgrund der feministischen Ausrichtung des Themas und meiner Zugehörigkeit zum akademischen Berufsfeld als weibliche Studentin, auch Differenzierungskriterien relevant sein, die mich einschließen. Es ist außerdem denkbar, dass die Herkunft des Interviewers in einem so international geprägten Bereich wie der Academia eine geringere Rolle spielt als in anderen Berufsfeldern.

Wie dargelegt gibt es folglich ausreichend Literatur und Forschung zu Sprachen- und Kulturübergreifender Kommunikation allgemein und im Rahmen von Interviews. Jedoch sind solche kulturellen Modelle und Theorien nur begrenzt in der Realität gültig. Auf der individuellen Ebene herrschen oft Unterschiede, zum Beispiel durch variierenden institutionellen und sozialen Kontext, Unterschiede zwischen Subkulturen und die Vermischung von Kulturen getrieben von Globalisierung. Japanische Professorinnen, deren Englisch ausreichend ausgebildet ist, um ein Interview erfolgreich führen zu können, könnten außerdem bereits westlichen Normen und Gepflogenheiten ausgesetzt worden sein. Somit entsteht ein Selektions-Bias. Darüber hinaus besteht der Teilnehmerpool dieser Studie überwiegend aus nicht-japanischen Personen, bei denen die Anpassung an japanische Werte nach längerer Aufenthaltsdauer in Japan schwer vorhersehbar ist. Eine Anpassung der Interviewstrategien auf den jeweiligen kulturellen Hintergrund ist nicht nur aufwendig, sondern würde die Einheitlichkeit und damit Vergleichbarkeit der Ergebnisse stören. Diese Internationalität verringert zusätzlich die Ausgeprägtheit eines *insider outsider dilemma*.

3.3.3. Die Behandlung sensibler Themen

In der Behandlung spezifischer sensibler Themen ist es ebenfalls ratsam taktisch vorzugehen. Diskriminierung am Arbeitsplatz hat vor allem im letzten Jahrzehnt in den japanischen Medien sowie Organisationen wie der UN viel Aufmerksamkeit erregt (The Japan Times, 2024). Während das neue Anti-Belästigungs-Gesetz und vergangene Skandalfälle positiven Wandel in der Behandlung und Bekämpfung in vielen Unternehmen auslösen konnte, ist es dennoch ein bestehendes Problem und ein potenziell sehr sensibles Thema. Zudem sind manche Formen der Diskriminierung so tief in die japanische Arbeitsplatzkultur und soziale Strukturen integriert (Kong, 2022), dass es Frauen oft nicht bewusst sein könnte, dass sie Diskriminierung ausgesetzt sind. Es ist nicht immer möglich die Effekte von geschlechtsbasierter Diskriminierung herauszufiltern und von anderen sozialen Dynamiken zu unterscheiden. Deshalb ist eine separate, strategische und gezielte Beleuchtung im

Gegensatz zu anderen deduktiven Kategorien nötig. Eine ähnliche gesellschaftlich bedingte Tabuisierung liegt vor bei der Thematik Work-Life-Balance. Die japanische Arbeitskultur basiert auf Loyalität zum Arbeitgeber und Aufopferung für das Team. Am traditionell japanischen Arbeitsplatz herrscht eine Arbeitsethik, die trotz Arbeitsplatzreformen Überstunden zur Norm und Krankschreibungen sowie Urlaubstage als egoistisch erklärt (Birch, 2023; Siripala, 2022). Somit ist hier eine direkte Abfrage nötig, um einer bewussten oder unbewussten Meidung des Themas von Seiten der Befragten entgegenzuwirken.

3.3.4. Das Abrufen autobiografischer Erinnerungen

Die Herangehensweise an das Leitfadeninterview, insbesondere in Strukturierung und Formulierung der Fragen, basiert auf dem Leitfaden für die Erfragung autobiografischer Erinnerungen in Interviews von Thomsen und Brinkmann (2009). Die Arbeit der Autoren vereinen Theorien zahlreicher Arbeiten in Forschungsfeld der autobiografischen Erinnerung und enthalten u.a. drei zentrale Konzepte, die der Forschungsmethodik dieser Arbeit zugrunde liegen.

Erstens ist es das Verständnis von Erinnerungen nicht als Beschreibung der eigentlichen Erfahrungen, sondern als Reinterpretation der Erinnerungen unter gegenwärtigen Konditionen. Somit kann nicht von einer perfekten Repräsentation der Ergebnisse durch Erinnerungen der Befragten ausgegangen werden. Laut den Autoren erfolgt das freiwillige Abrufen von Erinnerungen durch ein mentales Abrufmodell, das auf aktuellen Zielen und der Bewertung der gegebenen Queues basiert. Zum einen erfolgt deswegen im Interviewleitfaden die Reihenfolge der Fragen vom ersten Karriereschritte bis zum jüngsten, um einen Einfluss der jüngsten Erinnerungen auf den Erinnerungsabruf der älteren Erinnerungen zu minimieren. Um trotzdem vergangene und jüngste Erinnerungen auf eine bestehende Korrelation prüfen zu, ist eine Kontrollfrage nach den jüngsten Herausforderungen im Leitfaden enthalten.

Zum anderen werden in den Fragen bewusst bestimmte Queues gegeben, die die Erinnerungsabfrage vor allem von länger zurückliegenden Ereignissen unterstützen sollen. Die Autoren nennen drei Arten von Queues, sogenannte kanonische Kategorien, die eine Frage enthalten sollte; Aktivität, Personen, Emotion. Während die Erfahrungen nicht auf Interaktionen mit bestimmten Individuen eingeschränkt werden sollen, sind Aktivität und Emotion definierbar, ohne zu spezifisch zu

werden und das Abrufen der Erinnerungen einzuschränken. Beispiel: „Gab es Episoden als Sie an Ihrer Doktorarbeit gearbeitet haben und sich frustriert oder verwirrt gefühlt haben?“.

Zusätzlich bedeutet die Neuinterpretierung der Erfahrungen unter derzeitigen Konditionen und mit dem heutigen Wissensstand der Befragten, dass negative Erlebnisse nun auch positiv bewertet werden könnten und ebenso umgekehrt. Zum Beispiel eine Hürde, aus der eine wichtige Lektion gelernt wurde, wofür die Befragte nun dankbar ist. Diese Erinnerungen können durch neutrale Fragen nach allgemeinen Erfahrungen oder durch Fragen, die speziell auf diese Art von neu bewerteten Erinnerungen zielt, trotzdem Erwähnung finden. Letzteres findet sich zum Beispiel wieder in Fragen wie „Wenn Sie die Chance hätten, Ihre Doktorarbeit erneut zu schreiben, was würden Sie anders machen?“ oder „Was würden Sie jungen Frauen raten, die ebenfalls eine akademische Karriere einschlagen wollen?“.

Zweitens sind Erinnerungen höchst selektiv; nur bestimmte Ereignisse werden auch im Langzeitgedächtnis abgespeichert. Welche Ereignisse gespeichert werden kann von verschiedenen Faktoren abhängen. Erinnerungen bzw. Erlebnisse gehen mit höherer Wahrscheinlichkeit in das Langzeitgedächtnis ein, wenn sie der Person wichtig sind, emotional intensiv oder ungewöhnlich sind. Zudem neigt der Mensch sich mehr positive als negative Erlebnisse langfristig zu behalten. Die „Haftung“ einer Erinnerung erhöht sich, wenn sie oft mental oder verbal wiederholt wird. Übertragen auf die Ergebnisse dieser Arbeit bedeutet das, dass die Erlebnisse, die von den Befragten wiedergegeben werden, höchstwahrscheinlich auf eine der oben genannten Merkmale zutrifft. Zudem werden alltägliche und routinemäßige Probleme möglicherweise vernachlässigt. Auf diesen Selektionsprozess kann kein Einfluss durch den Interviewer genommen werden, da dieser bereits stattgefunden hat. Jedoch um den Ergebnissen dieser Arbeit mögliche Implikationen bezüglich Leaky-Pipeline-Effekte zu entnehmen, sind die Erlebnisse, die für die Befragten besonders wichtig und emotional sind, hoch relevant. Zugleich muss aber bei der Auswertung berücksichtigt werden, dass vor allem in Karriereschritten, die länger zurück liegen alltägliche Probleme potenziell vernachlässigt werden.

Zuletzt ist für die Auswertung der Erinnerungen die von Thomsen und Brinkmann (2009) ebenfalls behandelten Erinnerungskategorien wichtig. Für diese Arbeit relevant sind spezifische Erinnerungen und semantische Erinnerungen bzw. Wissen. Spezifische Erinnerungen betreffen einzelne Erinnerungen von Erlebnissen oder Zeitperioden, während semantisches Wissen die Erinnerungen

beschreibt, die bereits in die Realitätswahrnehmung der Person integriert worden sind. Diese semantischen Erinnerungen zeichnen sich aus durch ein Fehlen von zeitlichem und räumlichem Kontext, von dem sie durch die Kumulierung und Integrierung der spezifischen Erinnerungen getrennt sind (Renoult et al., 2019). Conway und Autoren (M. A. Conway, 2005; M. Conway & Pleydell-Pearce, 2000) hingegen differenzieren zwischen Erinnerungen basierend auf der Zeitspanne, die sie umfassen: Lebensgeschichte, verlängerte Zeitspannen, verlängerte Ereignisse und episodische Erinnerungen. Eine Differenzierung ist wichtig, da der Erinnerungstyp Einblicke in die Häufigkeit und Intensität der Erlebnisse erlaubt. Während keine metrische Messung der Häufigkeit eines Erlebnisses über die Erinnerungstypen möglich ist, ist eine Kategorisierung dennoch aufschlussreich. In dieser Arbeit wird deswegen basierend auf den beschriebenen Theorien zwischen einzelnen spezifischen Erinnerungen, verlängerten, d.h. häufig auftretenden Erinnerungen und semantischen Erinnerungen unterschieden.

Eine *spezifische Erinnerung* stellt ein zeitlich begrenztes, konkretes Erlebnis dar, das einem Zeitpunkt in der Laufbahn der Befragten zugeordnet werden kann. Zum Beispiel:

„So I sent him a draft like much before the deadline, but he didn't read it.” (B1)

Eine *verlängerte Erinnerung* ist die Erinnerung an eine Art von Situation oder Erlebnis, das mehr als einmal aufgetreten ist, oder sich über einen längeren Zeitraum erstreckt hat. Zum Beispiel:

„When I was younger, male students, they could be aggressive to female professors, especially when they are young” (B2)

Semantisches Wissen beschreibt, wie bereits erläutert, Erlebnisse, die sich so oft wiederholt haben, dass sie in die Realitätswahrnehmung der Befragten integriert worden sind. Zum Beispiel:

„[I]n Japan, some things are still kept very traditional, a lot of paperwork, and they're always in Japanese. “ (B3)

Zusätzlich wird zwischen den eigenen Erfahrungen und den *Erfahrungen Dritter* differenziert, denen die Befragte Zeuge geworden sind. Zum Beispiel:

„That is why many professors, they fail to manage their time and effort for [...] publications.” (B2)

3.4. Datenauswertung

3.4.1. Qualitative Analyse und Codierung der Interviews

Die Interviews wurden online via Videoanruf und E-Mail durchgeführt, mit der Unterstützung künstlicher Intelligenz transkribiert und manuell überarbeitet. Die Auswertung der Daten erfolgte gemäß der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring (2019) in einem iterativen Prozess mit einer integrierten Forschungsmethodik gemäß Srnka (2007) die eng mit den Prinzipien der Grounded Theory verknüpft ist. Die Interview-Skripte wurden daraufhin inhaltlich analysiert und Herausforderungstypen herausgearbeitet. Dies stellt sicher, dass die Analyse möglichst nah an den Daten bleibt und neue, relevante Themenbereiche entdeckt werden, die aus den Aussagen der Befragten hervorgehen. Bei der inhaltlichen Analyse wurden drei verschiedene Techniken für die Findung der Herausforderungen angewandt, die je nach Art der Erwähnung, Grad der Überschneidung zwischen den Interviews und Komplexität variieren. Einige Herausforderungen werden in den Interviews übergreifend gezielt angesprochen, für dessen Formulierung keine Interpretation oder Vorwissen nötig war (z.B. Publikationsdruck, Administrative Aufgaben und Bürokratie, intransparente Beförderungsprozesse). Diese wurden wörtlich übernommen. Des Weiteren lassen sich einzelne Erfahrungen zu Kategorien zusammenfassen, da sie sich alleinstehend nicht als universelle Herausforderungen qualifizieren (z.B. Interkollegiale Beziehungen, Akademische Hausarbeit, Komitee-Arbeit und sonst.). Letzteres sind Herausforderungen, die sich gemäß Vaismoradi et al. (2016) als *broadier themes* in gesamtheitlicher Betrachtung aller Interviews und unter Berücksichtigung des gesellschaftlichen Kontexts, aus Mustern ergeben (Strukturelle Diskriminierung, Diskriminierung und Vorurteile, Machtmissbrauch). Die daraus entstandenen Herausforderungen wurden für eine strukturierte Betrachtung in Problemfelder kategorisiert (Tabelle 1).

Als zweite Dimension wurden die im Vorhinein eingeholten Karrierelaufbahnen miteinander verglichen und in einheitliche Karriereabschnitte zusammengefasst. Im Kontext der Leaky-Pipeline repräsentiert ein Karriereabschnitt einen Leaky Point (Tabelle 2). Dabei sind Jobpositionen und Jobübergänge bzw. Bewerbungsprozesse als mögliche Leaky Points berücksichtigt. Eine Zusammenfassung in Abschnitte, in denen jeweils mehrere Rollen vereint sind, ist hier am sinnvollsten, da durch die geringe Teilnehmeranzahl nicht genügend Daten pro Rolle vorhanden sind. Zudem sind Karrierewege individuell. Teilnehmerinnen haben sich ihrer Laufbahn Rollen ausgelassen oder mehrfach besetzt. Diese Vorgehensweise kommt ebenfalls der Auswertung zugute, da manche aufeinander folgende Rollen Verantwortungen und Herausforderungen teilen. Zur Auswertung wurde

das Programm MAXQDA herangezogen, da es sich für die Auswertung qualitativer Forschung und quantitativer Transformation besonders gut eignet. Die Herausforderungen und Karriereabschnitte wurden als Codes herangezogen und die Interviewskripte damit codiert. Jede Erwähnung einer Herausforderung, die eine Teilnehmerin selbst erlebt oder bei ihren Kolleginnen beobachtet hat wird einzeln codiert. Wenn eine Teilnehmerin von einer Herausforderung erzählt, der sie häufig begegnet ist und anschließend von einem konkreten Fall dieser Herausforderung berichtet, gelten dies als zwei verschiedene Erwähnungen. Auch wenn dieselbe Herausforderung mehrere Male im Laufe des Interviews erwähnt wurde, wird jede Erwähnung einzeln gezählt. Jedes Interviewskript wird durch die Codes der Karriereabschnitte in Segmente unterteilt. Diese Codes schließen mehrere Fragen und Antworten auf einmal ein, in denen die Befragten über Erinnerungen aus dieser Zeit berichten.

Separat zu den Herausforderungen wurden ebenfalls die Reaktionen und Lösungsansätze auf die genannten Herausforderungen der Befragten beleuchtet. Statt einer Codierung zur quantitativen Auswertung wurde hier eine Inhaltsanalyse angewandt, die sie in Umgangsstrategien und Lösungsansätze zusammenfasst. Die Beschreibung dieser Strategien dient als Darstellung der Fähigkeiten und Unterstützung, die Professorinnen zur Verfügung stehen und ihnen geholfen haben die Karriereleiter aufzusteigen.

Problemfeld		Herausforderung
Arbeitsbelastung und Leistungsdruck	und	Publikationsdruck
		Administrative Aufgaben und Bürokratie
		Lehrtätigkeit
		Akademische Hausarbeit, Komiteearbeit und sonst.
Strukturelle Karrierehindernisse		Stellenknappheit
		Karriere- oder Jobwahlunschlüssigkeit
		Temporäre Anstellungsmodelle bzw. Jobunsicherheit
		Intransparente Beförderungsprozesse
		Strukturelle Diskriminierung
Arbeitsplatzkultur und soziale Dynamiken	und	Forschungsumfeld
		Interkollegiale Beziehungen: Kommunikation und Spannungen
		Mangelnde Anleitung und Mentoring
		Diskriminierung und Vorurteile
		Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung

(Inter-)kulturelle Herausforderungen	Traditionelle Hierarchiesysteme und kulturelle Normen
	Interkulturelle Kommunikation und Spannungen
Work-Life-Balance	Freizeitbudget
	Familiengründung und Kinderpflege
	Sonstige private Verpflichtungen

Tabelle 2: Broader themes der Herausforderungen genutzt für die Codierung

Karriereabschnitt	Beinhaltete Rollen
Ausbildung	Master, Doktor/PhD
Jobeinstieg	Bewerbung für den ersten Job
Erste Jobs	Postdoc, Lehrassistentin, Forschungsassistentin, Dozentin, Senior-Dozentin, Außerordentliche Lektorin, Gastwissenschaftlerin, ggf. Assistenzprofessorin
Bewerbung Junior-Professorin	Bewerbung für Assistenz- oder Außerordentliche Professorin
Junior Professorin	Assistenzprofessorin, Außerordentliche Professorin
Erwerb Festanstellung/ Professur	Erwerb einer Festanstellung (Tenure) verbunden mit einer Assistenzprofessor-, Außerordentlicher Professor oder Professorenstelle, Erwerb der vollwertigen Professur
Professorin	Vollwertige Professorin

Tabelle 3: Karriereabschnitte identifiziert als Leaky Points genutzt für die Codierung

3.4.2. Quantitative Analyse

Anschließend wurden die Häufigkeiten der Herausforderungen, sowie die Überschneidungen der Herausforderungscodes mit den Karriereabschnittcodes quantitativ ausgewertet, um Schwerpunkte und Trends entlang der Karriereleiter zu identifizieren. Die Ergebnisse der quantitativen Analyse dienen dabei als Ergänzung zur qualitativen Interpretation und ermöglichen eine Triangulation der Daten.

Es kommt vor, dass die Erinnerung an eine häufig oder dauerhaft auftretende Herausforderung mehrere Karriereabschnitte umfasst. In der Codierung der Interviews führt dies dazu, dass ein

Herausforderungscode gleichzeitig mit mehreren Karriereabschnittcodes überschneidet. Jede dieser Überschneidungen wird einzeln gezählt, d. h., die Herausforderung wird für jeden Karriereabschnitt, dem sie zugeordnet ist, als separate Überschneidung erfasst. Schlussendlich führt dies dazu, dass es mehr Überschneidungen gibt als Erwähnungen und eine Herausforderung mehr gewichtet wird, wenn sie sich über mehrere Karriereabschnitte erstreckt.

3.4.3. Integration der Ergebnisse

Die qualitative und quantitative Auswertung wurde gemäß des gewählten Mixed-Methods-Ansatzes miteinander verknüpft. Die aus der qualitativen Analyse abgeleiteten Problemfelder und Herausforderungen wurden durch die quantitativen Ergebnisse validiert und konnten zeitlich der Karrierelaufbahn zugeordnet werden. Umgekehrt ermöglicht die quantitative Analyse eine zusätzliche Erkennung von Trends entlang der Karriereleiter, sowie eine vertiefte Interpretation der qualitativen Aussagen.

Durch die iterative Verknüpfung der qualitativen und quantitativen Analysen konnte ein umfassendes Verständnis der Daten entwickelt werden, das sowohl die Tiefgründigkeit individueller Erfahrungen als auch übergeordnete Trends und Zusammenhänge berücksichtigt.

3.4.4. Datenlage

Die Teilnehmerinnen dieser Studie haben wie bereits erwähnt Erfahrung an Universitäten innerhalb und außerhalb Japans. Da in dieser Studie nur Erfahrungen von Professorinnen an japanischen Universitäten untersucht werden, scheiden Teile der Karrierelaufbahn mancher Teilnehmerinnen zur Untersuchung aus. Hinzu kommt, dass sich die Teilnehmerinnen an unterschiedlichen Standpunkten der akademischen Laufbahn befinden. Somit liegen für die jeweiligen Karriereabschnitte unterschiedliche Datenmengen vor (Tabelle 4).

	B1	B2	B3	B4	B5
Ausbildung	X		X		X
Jobeinstieg	X		X		X
Erste Jobs	X		X	X	X
Bewerbung Junior-Professorin	X	X	X	X	X
Junior-Professorin	X	X	X	X	X
Erwerb Festanstellung/ Professur		X	X		X
Professorin		X			X

Tabelle 4: Datenlage zu in Japan absolvierten Karriereschritten

Diese Datenlage zu kennen ist für die Datenauswertung wichtig, da durch die ungleiche Verteilung vor allem relative Werte neben absoluten Werten zum Vergleich herangezogen werden müssen.

4. Ergebnisse

4.1. Quantitative Daten

4.1.1. Häufigkeitsverteilungen

Die Interviews zeigen, dass alle Problemfelder jeweils die Mehrheit der Befragten betreffen (Tabelle 5). Von Arbeitsbelastung und Leistungsdruck, Konflikten mit Arbeitskultur und sozialen Dynamiken sowie (inter-)kulturellen Herausforderungen sind alle Befragten nach eigener Aussage betroffen. Jedoch bei den einzelnen Herausforderungen sind es nur Administrative Aufgaben und Bürokratie, interkultureller Kommunikation und Spannungen, von denen alle Befragten berichtet haben.

Die Anzahl der Nennungen geben mehr Aufschluss auf die Häufigkeit und damit Intensität der Problemfelder und Herausforderungen. Hier stehen ebenfalls Konflikte in Arbeitskultur und sozialen Dynamiken im Vordergrund, während (Inter-)Kulturelle Herausforderungen in dieser Bewertung den letzten Platz einnehmen:

1. Arbeitsplatzkultur und soziale Dynamiken
2. Strukturelle Karrierehindernisse
2. Work-Life-Balance
3. Arbeitsbelastung und Leistungsdruck
4. (Inter-)kulturelle und strukturelle Herausforderungen

Unter den Herausforderungen gibt es wiederum andere Schwerpunkte. Interkollegiale Beziehungen, Administrative Aufgaben und Bürokratie und Diskriminierung und Vorurteile sind die am meisten erwähnten Herausforderungen der Befragten.

Codesystem Herausforderungen	Befragte		Nennungen	
	n	%	n	%
Arbeitsbelastung und Leistungsdruck	5	100%	15	16,85%
Publikationsdruck	3	60%	5	5,62%
Administrative Aufgaben und Bürokratie	5	100%	6	6,74%
Lehrtätigkeit	2	40%	2	2,25%
Akademische Hausarbeit, Komiteearbeit und sonst.	2	40%	2	2,25%
Strukturelle Karrierehindernisse	3	60%	24	26,97%
Stellenknappheit	1	20%	2	2,25%
Karriere- oder Jobwahl-Unschlüssigkeit	2	40%	6	6,74%
Temporäre Anstellungsmodelle bzw Jobunsicherheit	3	60%	7	7,87%
Intransparente Beförderungsprozesse	2	40%	4	4,49%
Strukturelle Diskriminierung	3	60%	5	5,62%
Arbeitsplatzkultur und soziale Dynamiken	5	100%	25	29,21%
Forschungsumfeld	3	60%	4	4,49%
Interkollegiale Beziehungen & Kommunikation	3	60%	7	7,87%
Mangelnde Anleitung und Mentoring	3	60%	3	3,37%
Diskriminierung und Vorurteile	4	80%	8	8,99%
Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung	2	40%	4	4,49%
(Inter-)kulturelle Herausforderungen	5	100%	9	10,11%
Traditionelle Hierarchiesysteme und kulturelle Normen	3	60%	3	3,37%
Interkulturelle Kommunikation und Spannungen	5	100%	6	6,74%
Work-Life-Balance	4	80%	15	16,85%
Freizeitbudget	3	60%	3	3,37%
Familiengründung und Kinderpflege	3	60%	8	8,99%
Sonstige private Verpflichtungen	3	60%	4	4,49%
SUMME	5	100%	88	100,00%

Tabelle 5: Häufigkeitsverteilungen der Herausforderungen

4.1.2. Erinnerungstypen

Die unterschiedlichen Erinnerungstypen machen deutlich, dass nicht alle Erwähnungen gleich gewichtet werden können. Folglich kann von der Nennungshäufigkeit innerhalb des Interviews nicht auf die Auftrittshäufigkeit dieser Herausforderung in der Laufbahn einer Befragten geschlossen

werden. Dies muss in der in der Analyse und im Vergleich der Herausforderungen berücksichtigt werden. Eine Entscheidungsmatrix (Tabelle 6) priorisiert die Erinnerungstypen in folgender Reihenfolge: „Semantisches Wissen > Verlängerte Erinnerung > Spezifische Erinnerung > Erfahrung Dritter“. Die daraus entstandene neue Ordnung verdeutlicht, welchen Einfluss die Art und Häufigkeit der Erinnerung auf die Analyse haben können.

#	Codesystem	Semantisches Wissen	Verlängerte Erinnerung	Spezifische Erinnerung	Erfahrung Dritter
1	Strukturelle Karrierehindernisse	10	4	9	1
2	Arbeitsbelastung und Leistungsdruck	9	3	2	3
3	Arbeitsplatzkultur und soziale Dynamiken	6	16	6	1
4	Work-Life-Balance	5	4	0	4
5	(Inter-)kulturelle Herausforderungen	4	4	1	0
1	Strukturelle Diskriminierung	5	0	0	0
2	Administrative Aufgaben und Bürokratie	4	2	0	0
3	Interkulturelle Kommunikation und Spannungen	3	3	0	0
4	Diskriminierung & Vorurteile	3	2	3	1
5	Familiengründung und Kinderpflege	3	2	0	2
6	Publikationsdruck	3	1	0	1
7	Temporäre Anstellungsmodelle bzw Jobunsicherheit	2	2	3	0
8	Intransparente Beförderungsprozesse	2	1	0	1
8	Freizeitbudget	2	1	0	1
9	Akademische Hausarbeit, Komiteearbeit und sonst.	2	0	1	0
10	Interkollegiale Beziehungen: Kommunikation und Span-	1	6	0	0
11	Forschungsumfeld	1	3	0	0
12	Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung	1	2	2	0
13	Traditionelle Hierarchiesysteme und kulturelle Normen	1	2	0	0
14	Stellenknappheit	1	1	0	0
15	Mangelnde Anleitung und Mentoring	0	3	2	0
16	Sonstige private Verpflichtungen	0	1	0	1
17	Karriere- oder Jobwahl-Unschlüssigkeit	0	0	6	0
18	Lehrtätigkeit	0	0	1	2

Tabelle 6: Entscheidungsmatrix mit Erinnerungstypen

4.1.3. Zeitliche Zuordnung

Für die proportionale Verteilung auf die Karriereleiter wurden pro Karriereabschnitt Durchschnittswerte unter Berücksichtigung der jeweiligen Datenlage (Tabelle 4) berechnet. Zusammengetragen ergeben sie einen Index, der die durchschnittliche Verteilung von Herausforderungen misst, denen eine, für die vorliegende Stichprobe, repräsentative, fiktive Professorin in Japan von der Ausbildung bis zur Professur begegnen würde (Abbildung 9-14). Die Verteilungen zeigen einen klaren Schwerpunkt der Problemfelder in der Zeit der Junior-Professor-Stellen (Abbildung 9). Aber auch die Zeit der Ausbildung zeigen Anstiege besonders in Karrierewahl- sowie Jobunsicherheit (Abbildung 11) und sozialen Konflikten. In der Professur fällt vor allem ein drastischer Anstieg in Problemen mit der Work-Life-Balance auf, sowie in allen anderen Problemfeldern, wenn auch nicht so stark wie die Junior-Professor-Positionen. Auffällig ist ebenfalls das geringe Konfliktpotenzial der Jobsuche-Phasen. Die größte Herausforderung unter den Übergängen stellt das Erlangen einer Festanstellung und vollwertigen Professur dar (Abbildung 11).

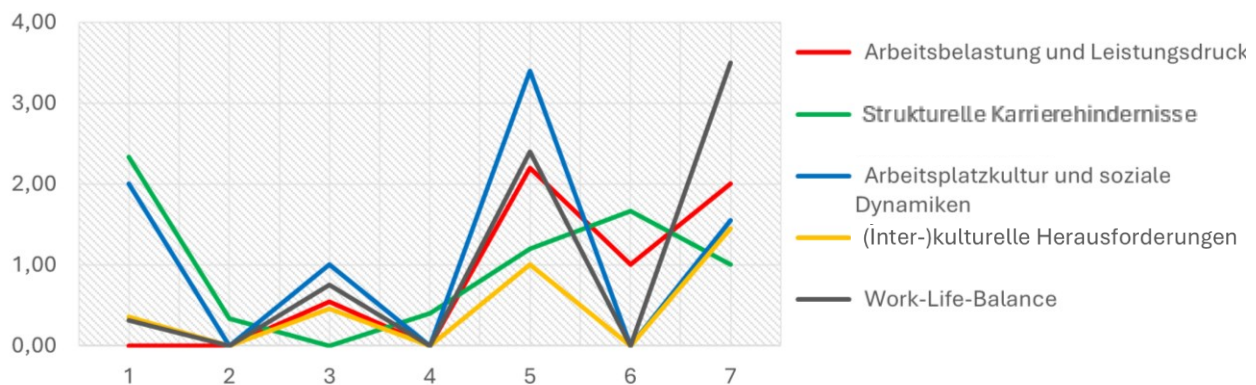


Abbildung 9: Problemfelder entlang der Karriereabschnitte

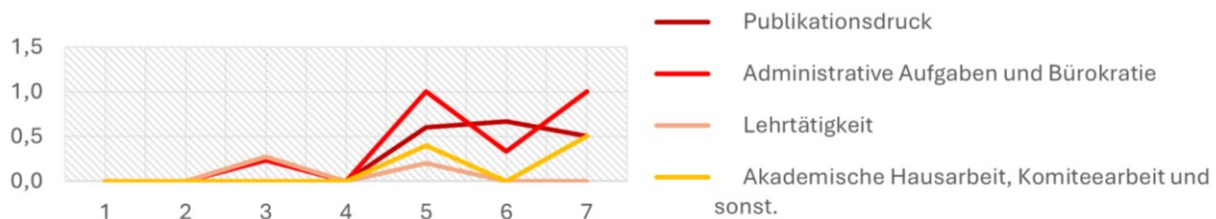


Abbildung 10: Arbeitsbelastung und Leistungsdruck entlang der Karriereabschnitte

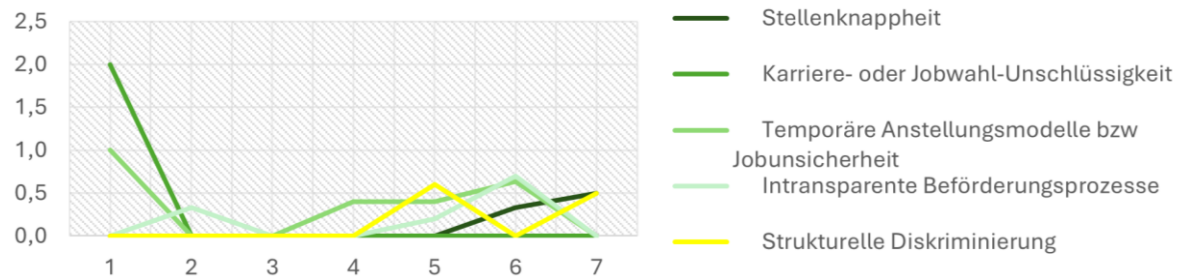


Abbildung 11: Strukturelle Karrierehindernisse entlang der Karriereabschnitte

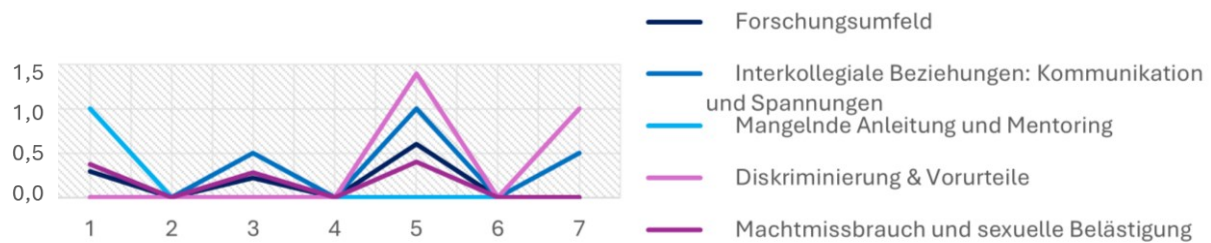


Abbildung 12: Arbeitsplatzkultur und soziale Dynamiken entlang der Karriereabschnitte

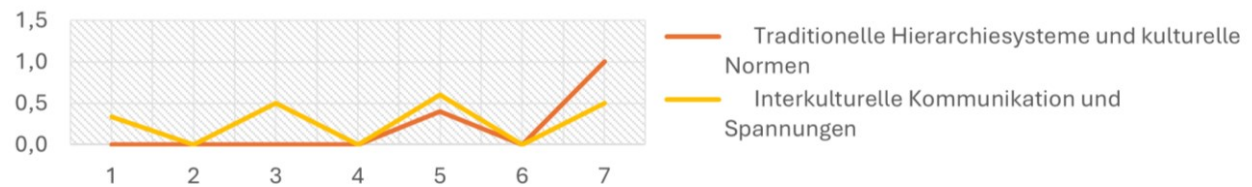


Abbildung 13: (Inter-)kulturelle Herausforderungen entlang der Karriereabschnitte

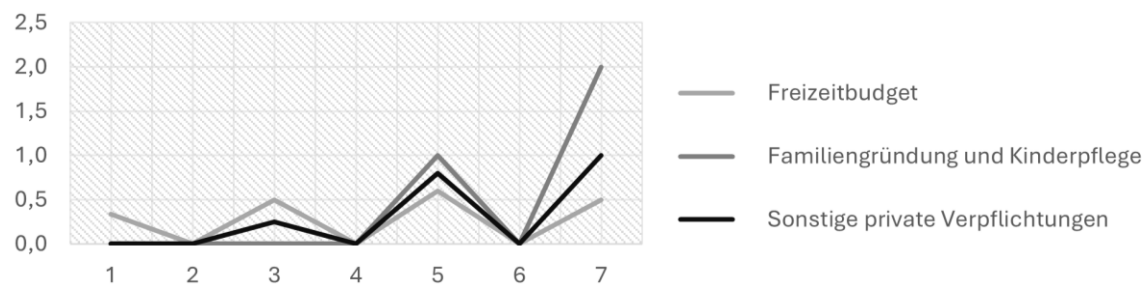


Abbildung 14: Work-Life-Balance entlang der Karriereabschnitte

4.2. Integrierung quantitativer und qualitativer Daten

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass während japanische und nicht-japanische Professorinnen viele Erfahrungen teilen, sie sich dennoch auch unterschiedlichen Herausforderungen aufgrund ihrer Herkunft stellen müssen. Aufgrund dieser Unterschiede und der nicht realitätsgetreuen Verteilung von japanischen und nicht-japanischen Professorinnen in der Teilnehmerschaft, halten diese Durchschnittswerte außerhalb dieser Studie nicht. Zudem sind die Durchschnittswerte dank der selektiven Natur des Langzeitgedächtnisses nicht als Auftrittshäufigkeiten zu sehen. Jedoch ist das bloße Vorkommen sowie die Abwesenheit der Herausforderungen in den Karriereabschnitten an sich dennoch aussagekräftig. Zudem bieten die Erinnerungstypen einen groben Einblick in das Ausmaß der Herausforderungen. Eine Integrierung der vorgelegten quantitativen Daten und einer hermeneutischen Auslegung der qualitativen Daten soll ein umfassenderes Verständnis bringen.

4.2.1. Arbeitsbelastung und Leistungsdruck

Alle Befragten beklagen eine hohe Arbeitsauslastung, die durch die Vielzahl an Aufgaben und Verpflichtungen erzeugt wird. Es verlangt ein hohes Maß an Multitasking und kann überwältigend werden. Besonders Junior-Professor-Rollen scheinen eine hohe Arbeitsauslastung mit sich zu bringen. Die Befragten berichten von einer ständigen und wieder auftretenden Belastung, die für sie Teil der Rollen selbst geworden ist, was der hohe Anteil an semantischen Erinnerungen zeigt.

Publikationsdruck tritt erst in den Erzählungen der Befragten über ihre Erfahrungen als Junior-Professorinnen auf. Dort ist es eine bekannte Tatsache und wird auch bei Kollegen wahrgenommen. Eine hohe Publikationsrate findet immer wieder Erwähnung als notwendiges Mittel um eine Beförderung, Festanstellung, Professur oder bessere Jobmöglichkeiten zu erhalten. Ein Scheitern genügend Publikationen zu veröffentlichen, bedeutet wiederum einen möglichen Verlust dieser Möglichkeiten und im Extremfall der derzeitigen Stelle, wenn temporäre Angestelltenverhältnisse nicht verlängert werden. Auch in der Familienplanung spielt die Aufrechterhaltung der Publikationsrate eine zentrale Rolle und ist Grund zur Sorge für die Befragten. Jedoch wird Publikationsdruck nicht durchgehend negativ bewertet. Befragte 3 bezeichnet die Forschung als den stressigsten Teil ihres Berufs, betrachtet den Stress aber auch als förderlich für ihre Weiterentwicklung:

„I think it's one of the most important stress. I have to survive. I have to suffer. [...] I have to accept and I have to think.“ (B3)

Administrative Aufgaben und Bürokratie wird von allen Befragten als störend empfunden. Strikte Deadlines, die im Gegensatz zu eigenständigen Forschungsprojekten, nicht verschoben werden können, zwingen die Befragten ständig alle anderen Aufgaben in den Hintergrund zu stellen.

Obwohl Verwaltungsaufgaben in der Regel die Verantwortung von höher gestellten Professoren und Festangestellten sind, sind auch Assistenz-Professoren und Berufsanfänger durch ungleiche Machtverteilungen innerhalb der hierarchischen Strukturen betroffen:

„it's a job for tenured professors, but [...] it's hard and no one wants to do it, so they tend to put it onto the short-term professor. But we cannot [...], say something because we want to extend our job for the next term.” (B1)

Insbesondere das veraltete japanische System von aufwendigen bürokratischen Prozessen und Formalitäten wird oft von den Befragten angemerkt, die durch ihre Erfahrungen außerhalb Japans (B2, B3, B4, B5) direkten Vergleich zu den Prozessen in anderen Ländern haben. Befragte 3 merkt an: „in my home country, we just solve it by one sentence. In Japan we have to write maybe two pages“. Sprachbarrieren können den Umgang mit bürokratischen Vorgängen ebenfalls erschweren für nicht-japanische Professorinnen, die das komplexe japanische Schreibsystem nicht perfekt beherrschen.

Die *Lehrtätigkeit* war ebenfalls eine Quelle von Stress für zwei der Befragten. Besonders junge Professorinnen sind hier wieder anfällig. Befragte 3 berichtet von ihrer eigenen Zeit als neue Lektorinnen, als sie ihr Lehrmaterial von Grund auf erstellen mussten und keine Zeit für die Forschung hatten. Befragte 2 machte diese Beobachtung und die der möglichen Konsequenzen bei ihren jungen Kollegen, die gezwungen sind, den Anweisungen der Universität mehr zu folgen zu folgen:

“Universit[ies] ask these young professors [to] teach more, then they will have to prepare class materials and classes, then they easily be lost their track on their research. If they are not productive enough, then they will miss the promotion opportunity or [...] have to find another position.” (B2)

Auch Teil der Aufgaben der Befragten sind *Akademische Hausarbeit, Komitee-Arbeit und sonstige Aufgaben*, die innerhalb einer Fakultät erledigt werden müssen, aber dessen Verteilung nicht

vorbestimmt und unter Kollegen entschieden wird. Dazu zählen Aufnahmeprozesse, Fakultät-interne Kommunikation bzw. das Organisieren von Meetings und das Management der Marketingkanäle der Institute. Zwei der Befragten erwähnen diese Art von Aufgaben als Teil ihrer Verantwortungen und Quelle von Stress als semantischen Wissens. Befragte 4 beschreibt akademische Hausarbeit als “things that males don't want to do and then you have to do.” Sie schildert außerdem eine Verstärkung dieser misogynen Dynamik durch ihre weibliche Vorgesetzte, die sich bevorzugt auf die Unterstützung ihrer weiblichen Kollegen in derlei Aufgaben verlässt. Die verbreitete Weigerung männlicher Kollegen sich derartiger Aufgaben anzunehmen ist demnach allgemein akzeptiert und hat Einfluss auf die Fakultäts-Verwaltung genommen.

4.2.2. Strukturelle Karrierehindernisse

Mit strukturelle Karrierehindernissen sind in dieser Arbeit Herausforderungen und Hürden gemeint, die die Befragten gezielt beim Aufsteigen entlang der Karriereleiter behindert oder verlangsamt haben. Dazu gehören Aspekte des akademischen Arbeitsmarktes, universitätsinterne Strukturen aber auch Zweifel und Unsicherheiten. Obwohl nur drei der fünf Befragten von solchen Erfahrungen berichten, nehmen sie doch über 20% der Erwähnungen in den Interviews insgesamt ein. In der Entscheidungsmatrix haben sie, aufgrund des hohen Anteiles an semantischem Wissen, den ersten Platz. Kombiniert mit der großen Menge an spezifischen Erinnerungen, zeugt dies von einer ständigen Präsenz solcher Hürden in den Karrierewegen der Befragten, die deren Wahrnehmungen des akademischen Berufsfeldes geprägt haben.

Stellenknappheit ist ein Phänomen, das erst in den Professuren auftaucht und das Erlangen einer Festanstellung oder Professur erschweren kann. Befragte 2 beschreibt eine Stellenknappheit, ausgelöst durch die Überalterung der Bevölkerung:

„the number of Professor itself is decreasing because government, they don't want to keep the number of professors because the aging population and the [drastically] decreasing number of students.”

Keine der Befragten beklagen eine empfundene Stellenknappheit, die sich akut auf sie auswirkt, dennoch könnten andere Beschwerden, wie verkürzte Vertragsperioden und mangelnde

Förderungsmittel darauf zurückgeführt werden. Um eine Festanstellung oder Professur zu erlangen, muss eine Stelle erst durch Kündigung oder Ruhestand frei werden. Durch die pyramidenförmige Verteilung der Lehrpositionen müssen Assistenz- oder außerordentliche ProfessorInnen oft Stellen außerhalb ihres derzeitigen Arbeitsplatzes suchen. Zu der Zeit der Interviews befinden sich zwei der fünf Befragten noch in temporären Angestelltenverhältnissen. Die Stelle von Befragte 1 wird zudem nicht von der Universität, sondern von einem privaten Unternehmen finanziert, die jederzeit ihre Förderung jederzeit einstellen kann. Beide Situationen können als direkte Auswirkungen einer Knappheit an Festanstellungen gedeutet werden.

Karriere- oder Jobwahl-Unschlüssigkeit hingegen treten nur in der Zeit der Ausbildung und erster Jobsuche auf. Zwei der Befragten berichten von anfänglichen Zweifeln in der Wahl einer akademischen Karriere aufgrund von fehlender und falscher Informationen bezüglich des akademischen Berufs. Befragte 1 hatte zunächst keine genaue Vorstellung des akademischen Feldes und zudem Schwierigkeiten, ein passendes Forschungsfeld für ihr Interessenthema zu finden. Befragte 3 sah sich zu Anfang ebenfalls nicht in einer akademischen Karriere, da sie diese mit negativen, sich später als falsch erweisenden Stereotypen verband.

Jobunsicherheit wird bei der Hälfte der Befragten an verschiedenen Karriereabschnitten Thema. Während der Ausbildung wird sie ausgelöst durch Stipendien, von denen sie finanziell abhängig waren und die an bestimmte Bedingungen und Zeiträume gebunden sind. Befragte 1 und 3 berichten von Situationen, in denen sie einem hohen Maß an Stress ausgesetzt waren, ihren Abschluss in einer knapp begrenzten Zeit zu erlangen, um nicht ihr Stipendium zu verlieren. Beide mussten neben der Ausbildung arbeiten, um sich weiterhin das Studium leisten zu können. Bei Befragte 3 fiel ihr Stipendium aus. Der Großteil, ca. zwei Drittel, der Jobunsicherheit, von der berichtet wird betrifft die in der Academia typischen *temporären Anstellungsverhältnisse*. Vertragsdauern an japanischen Universitäten können auf bis zu einem Jahr begrenzt werden. Befragte berichten von längeren Perioden, in denen sie dieser Unsicherheit ausgesetzt waren, bevor sie eine Festanstellung erlangen konnten, oder es noch sind. Befragte 2 und 3 berichten, sich auf Festanstellungen in der eigenen Institution zu bewerben ist zusätzlich ein Risiko, da für die Bewerbung die derzeitige Stelle aufgelöst werden muss. Sollte die Bewerbung fehlschlagen, sind die Bewerber oft gezwungen die Institution zu wechseln. Dies erhöht wiederum den Druck vor allem auf junge Professor*innen, neben ihrer Forschung den Anfragen der Universität und ihrer festangestellten Kollegen bezüglich Lehrtätigkeit und administrativen Aufgaben nachzukommen, um ihre Chancen zu erhöhen. Aus

Forschungspartnerschaften zwischen Universitäten und Unternehmen können ebenfalls temporäre Stellen jeglicher Art entstehen, die von der finanziellen Verfassung dieser Unternehmen abhängig sind. Befragte 1 berichtet von ihrer Erfahrung mit einer solchen Partnerschaft, der Instabilität dieser Position und der damit verbundenen Gefühle der Angst und Machtlosigkeit:

„the company [...] wanted to stop this program for three months. That means I will lose the job for three months. So that was really serious. [...] I was really sad that my boss didn't take it serious”

Der Aufstieg entlang der Karriereleiter in Institutionen wird erschwert durch die *intransparenten Beförderungsprozesse*, in denen Bewerber bewertet und selektiert werden. Sie sind eine der wenigen Hindernisse, die Befragte in den Karriereabschnitten rund um Bewerbungen und Beförderungen wahrnehmen und traten bei zwei der Befragten bei der Bewerbung für Junior-Professor*in-Stellen, Festanstellungen und Professuren auf. Die betroffenen Befragten sind der Meinung, die Auswahlkriterien würden nicht ausreichend kommuniziert und seien zudem nicht verhältnismäßig. Allgemein sei bekannt, dass eine hohe Publikationsrate erforderlich sei, jedoch die genaue Mindestanzahl und das Niveau der Publikationen, das innerhalb der internen und externen Auswahlkomitees wohl festgelegt sei, wird den Bewerbern gegenüber nicht kommuniziert. Zusätzlich spiegeln sich in den Interviews andere Faktoren wider, wie gute Beziehungen zu Vorgesetzten und zukünftigen Kollegen, ausreichend Lehrstunden, Auslandserfahrung und die Fähigkeit auf Englisch lehren zu können. Dieses Wissen erlangten die Befragten erst im Nachhinein.

Strukturelle Diskriminierung, findet sich in den Erzählungen der Befragten wieder in Form von dem Gefühl sich in ihrem Beruf in einer „männlichen Gesellschaft“ behaupten zu müssen. Für zwei der Befragten bedeutet das, sich einem Berufsfeld beweisen zu müssen, dessen Strukturen und Regeln von Männern kreiert wurden und das heutzutage noch von Männern dominiert wird, die diese Strukturen erhalten. Diese von den Befragten als „männlich“ empfundene Arbeitskultur ist eine die hohe Wettbewerbsfähigkeit und eine hohe Leistungsfähigkeit verlangt:

“you should compete in that male society even though you are female. So like writing as many papers as possible and put it in the top journal [...]. That kind of competition. [...] Rules are

made by male professors, and you should be [...] admired [...] by other male professors. [...] But if you want to be a tenured, you have to win fight in that competition so [...] someone who could get tenure will be more like male oriented female.” (B1)*

Eine Benachteiligung die ebenfalls als strukturell bewertet werden könnte liegt in der Mutterschaft. Befragte 3 äußert die Sorge ihre Karriere könnte Schaden nehmen, wenn sie während der Schwangerschaft und nach der Geburt eine Auszeit nehmen würde.

“after I deliver the baby, do I still have time to write papers, to do research? [...] I mean, for men, it’s easy, right? They don’t have this kind of period. [...] [B]ut for women like from pregnant until the first year of the baby, [...] sometimes three years, you have very low efficiency in the career. This is something as a woman, I feel is difficult to handle.” (B3)

Befragte 4 bestätigt diese Sorge und berichtet nach der Geburt ihres Kindes in ihrer Arbeit weniger leisten zu können.

4.2.3. Arbeitsplatzkultur und soziale Dynamiken

Interpersönliche Beziehungen und das Umfeld, dass aus eben diese sowie personalpolitische Maßnahmen der Universitäten entsteht, sind mit fast 30% das meistgenannte Problemfeld. Alle Befragten berichten von Konflikten verschiedenen Ursprungs, insbesondere Fälle der Diskriminierung finden oft Erwähnung. Dabei treten derartige Vorfälle oft wiederholt auf oder wurden schon als Teil des Umfelds akzeptiert. Es gibt aber ebenfalls Erzählungen von spezifischen Ereignissen, die den Befragten in Erinnerung geblieben sind.

Drei der Befragten haben Unzufriedenheit über das *Forschungsumfeld* an ihrer Institution oder in Japan generell verspürt. Institutionsabhängige Unzufriedenheit stammt von der Größe der Fakultät. Befragte 3 berichtet von ihrer Erfahrung in einer im nationalen Vergleich kleineren Universität in Japan, an der es ihr an konstruktivem Wettbewerb und Ambitionen gefehlt hat. Befragte 2 erklärt, dass sie innerhalb ihrer Fakultät keine geeigneten Forschungspartner in ihrem Interessenfeld finden konnte, da die Forschungsschwerpunkte breit gefächert und viele Forschungsverträge zu kurz wären, um langfristige Projekte zu planen. Befragte 3, die auch Erfahrung außerhalb Japans sammeln

konnte, bewertet Japans Forschungsumfeld im internationalen Vergleich als schwach und sorgt sich um ihre eigene internationale Wettbewerbsfähigkeit:

„the research environment is not that good as another country because we have the less competitive [...] environment. People [...] don't care about top journal that much. [...] this is something I do worry about, because if I move to the to the other country, I have to join the local job market, and I'm not that competitive anymore.“

Interkollegiale Beziehungen und Kommunikation sind für mehr als die Hälfte der Befragten eine Quelle von wiederkehrenden oder anhaltenden Schwierigkeiten, die vom ersten Job bis zur Professur verteilt auftauchen. Besonders als junge Professorinnen müssen sie sich erst an das soziale Umfeld und Dynamiken gewöhnen. Zwei Befragte berichten von der Trennung von professionellen und privaten Kontakten, die sie an manchen Instituten erleben oder erlebt haben und ihnen erschwerten in einem neuen Umfeld Kontakte zu knüpfen. Diese Trennung zwischen der professionellen und privaten Beziehungsdimension zu balancieren, fällt besonders einer Befragten schwer, da sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit Überschreitungen dieser Grenze gemacht hat. Allerdings lassen sich Unterschiede zwischen einzelnen Instituten erkennen: Befragte 3 berichtet von ihrer Erfahrung an einem kleineren Institut, das sich durch familiäre, interkollegiale Beziehungen auszeichnete, bei denen gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit häufiger vorkamen. Im Gegensatz dazu erscheint ihr an ihrem darauffolgenden Arbeitsplatz, einem größeren Institut, der Umgang unpersönlicher, und der Kontakt außerhalb der Arbeit wird eher vermieden.

Befragte 1 thematisiert eine weitere Problematik. Sie beschreibt das Dilemma, das durch Anfragen von Kollegen entsteht, diese als Co-Autoren in ihren Artikeln zu nennen:

“other coworkers tend to request me to put his name in my paper because he gave me advice or something. But I cannot [...] include all of their advice into my paper because I'm doing this with my own context. [...] he doesn't really write or do research by himself, [...] expecting me to do that”

Mangelnde Anleitung und Mentoring tritt bei den Befragten während der Ausbildung auf und kann auch auf folgende Karriereabschnitte negative Auswirkungen haben. Dass ein Mangel auf Seiten des Mentors vorliegt, erkennen die Befragten zum Teil selbst an oder ist ihren Aussagen indirekt zu entnehmen. Befragte 1 kritisiert offen ihren Mentor von dem sie sich nicht ernst genommen fühlte, als dieser sich weigerte ihren ersten Entwurf rechtzeitig zu lesen. Als Konsequenz war sie gezwungen ihre Freelancer-Beschäftigung anzuhalten, um rechtzeitig die verspäteten Verbesserungswünsche ihres Mentors einbauen zu können. Aus den übrigen Erzählungen der Befragten zeigt sich ein Fehlen adäquater Schulung in wissenschaftlichen Methoden, Theorien und Karriere-Coaching. Zu den wahrgenommenen Konsequenzen dieses Fehlens zählen ein verspäteter Berufseinstieg, Unzufriedenheit mit dem Endresultat der Arbeit und eine geringere Wettbewerbsfähigkeit im Gegensatz zu ihren Peers.

Vier der fünf Befragten sahen sich in ihrer Karriere schon mit *Diskriminierung und Vorurteilen* aufgrund ihres Geschlechts konfrontiert. Erfahrungen und Beobachtungen von Sexismus setzen erst in den Junior-Professorinnen-Stellen ein, wo sie alle anderen Herausforderungen der Arbeitskultur übertreffen. Junior-Professorinnen sind zudem die am stärksten betroffene Gruppe. Eine beinahe gleichmäßige Verteilung auf alle Erinnerungstypen zeugt von einer häufigen Aussetzung, sowie prägnanten Vorfällen. Die Befragten berichten von Diskriminierung von Seiten männlicher Studenten und männlicher Kollegen. Auch Kolleginnen können dazu beitragen misogynen Strukturen zu stärken, wie im Fall der bereits diskutierten Verteilung freiwilliger Aufgaben. Diskriminierung nimmt in den Erzählungen der Befragten verschiedene Formen an, die die Befragten in ihrem Alltag stören oder im schlimmsten Fall ihnen berufliche Möglichkeiten nehmen. Befragte 5 berichtet von einem von Männern dominierten Komitee, für das sie abgelehnt wurde – ihrer Einschätzung nach, aufgrund ihres Geschlechts. Fälle von Diskriminierung können jedoch oft schwer eindeutig zu isolieren sein und durch den japanischen kulturellen Kontext mehrere Schichten aufweisen, die es zu analysieren gilt. Befragte 2 erinnert sich an eine Vorlesung als Junior-Professorin, in der ein etwa 40-jähriger Student sie unterbrach, um sie nach ihrem Alter zu fragen. Er tat dies offenbar mit der Intention ihre Autorität ihm Gegenüber aufgrund ihres Altersunterschiedes zu untergraben. Derartiges aggressives Verhalten von männlichen Studenten gegenüber insbesondere jungen Professorinnen hatte sie bereits öfter beobachtet. Dieser Vorfall veranschaulicht die Mehrdimensionalität solcher Situationen, da neben Sexismus auch gerontokratische und xenophobische Faktoren eine

Rolle gespielt haben könnten. Solch aggressive Konfrontationen mit sexistischem Verhalten sind nur eine Seite des Problems. Befragte 3 beschreibt eine Reihe von Doppelstandards, die Teil des Berufsalltags für viele Frauen in Japan sind. Zum einen werde von weiblichen Angestellten erwartet sich stets *yasashi* (jap. für freundlich, sanftmütig, zuvorkommend) zu verhalten, während gegenüber männlichen Kollegen keine solchen Erwartungen existieren. Dies führe dazu, dass weibliche Angestellte sich oft verpflichtet fühlen, jeder Bitte zusätzliche Arbeit zu übernehmen nachzugehen, auch wenn es nicht Teil ihrer Verantwortung ist. Die Befragte berichtet, ein Kollege hätte verbreitet, sie sei aggressiv, als sie sich weigerte diesem Ideal zu folgen. Zum anderen würden Frauen oft auf ihr Aussehen reduziert und Merkmale die als konventionell feminin gelten, würden dabei als unprofessionell erachtet. Befragte 3 beschreibt dies als Trend, den sie in ihrem akademischen Umfeld beobachten konnte:

“all the senior managers, all the students in that program [...], they have short hair. [...] Why a manager cannot wear Barbie pink clothes at the workplace? Because men think that's not professional“

Machtmissbrauch wird in zwei der Interviews ebenfalls thematisiert, insbesondere in Einzelfällen. Dabei zeigt er sich unter anderem in Form *sexueller Belästigung*, die als physische Ausnutzung von Machtungleichheiten innerhalb beruflicher und gesellschaftlicher Hierarchien verstanden werden kann. Die Zentrierung der Erfahrungen und Beobachtungen in den Karriereabschnitten Ausbildung, Erste Jobs und Junior-Professorinnen zeigen erneut die Anfälligkeit von jungen Akademikerinnen. Aus ihrer Zeit als Doktorandin und wissenschaftliche Assistentin berichtet Befragte 1 von einzelnen Fällen von sexueller Belästigung und Arbeitsplatzmobbing, ausgehend von vorgesetzten ProfessorInnen. Im Fall der sexuellen Belästigung, der über eine längere Periode von ihrem eigenen Mentor ausging, musste sie ihr Forschungslabor wechseln.

„that kind of [...] wrong treatment always happens, and [...] you cannot really resist it every time, because that just makes you tired, if you are still working in that situation“ (B1)

Laut Befragte 3 habe die jüngste Deckung von *pawa hara* (jap. für Machtmissbrauch) und *seku hara* (jap. für sexueller Missbrauch) in den Medien indirekt zur weiteren Ausgrenzung von Frauen am Arbeitsplatz geführt:

„they (männliche Angestellte) feel like ‘Okay, this female, I may not ask to do that’ [...] these days, sexual harassment or [...] power harassment is the issue in Japan. [...] So females, they may complain, or they may claim (Beschuldigungen des Missbrauchs), but males, they may not, because they are more ambitious.”

Demnach existiere eine Art Übervorsicht bei männlichen Angestellten bzw. das Bild von der übersensiblen weiblichen Angestellten, aufgrund dessen männliche Angestellte von ihren männlichen Vorgesetzten bevorzugt würden.

4.2.4. (Inter-)kulturelle Herausforderungen

Die Anpassung an die in Japan ausgeprägten *traditionellen Hierarchiesysteme und kulturellen Normen* ist für drei der nicht-japanischen Befragten eine Herausforderung. Die zwar wenigen Nennungen beschreiben dennoch ein bestehendes Muster. Die auf die Seniorität basierende gesellschaftliche Hierarchie würde den freien Austausch von Meinungen und Ideen behindern, indem es die Stimmen jüngerer Professoren erstickt:

“the older attendees in the meeting, juniors, they tend not to talk, and seniors, they just do talk. And then we cannot find any interesting or solution in the meeting and the next meeting and next meeting” (B2)

und führe zu zusätzlicher Belastung von insbesondere jungen weiblichen Professorinnen mit akademischer Hausarbeit.

“a lot of these male professors are older, they don't involve themselves so much with things like promotion, etc. So I guess that's when a lot of the female and younger professors have to take on those roles. “ (B4)

Die Befragten sehen ein Dilemma zwischen der Erwartung sich als Ausländer den japanischen, oft impliziten Normen und Arbeitsweise anzupassen und ihrem eigenen Arbeitsstil und Werten treu zu bleiben:

„ they are expecting you behave like them. If you are learning Japanese, then you should become a Japanese.” (B2)

Diese Einstellung erfuhren die Befragten in Zusammenarbeit mit Kollegen, sowie ihren Studenten. Befragte 2 erfuhr eine geringere Bereitschaft bei japanischen Studenten, sich auf Lehrmethoden, die von traditionellem Frontalunterricht abweichen, einzulassen.

Diese interkulturellen Differenzen zeigen sich ebenfalls in den Erzählungen aller Befragten über *interkulturelle Kommunikation* am Arbeitsplatz und *Spannungen*, die zwischen Japanern und Nicht-Japanern unter anderem daraus entstehen. Kommunikation wird in erster Linie erschwert durch Sprachbarrieren verschiedenen Ursprungs, die drei der Befragten als Herausforderungen hauptsächlich zu Anfang ihrer Karriere identifizieren. Zum einen, eine Sprachbarriere, die durch eingeschränktes Vokabular und Grammatik entsteht. Zum anderen diese, die aus dem Unwissen der impliziten Bedeutungen und Feinheiten entsteht, die für hohe Kontextsprachen wie Japanisch typisch sind:

“Japanese [...], they're very subtle, there's a lot of hidden meanings in words. And those are stressful in the sense that I feel like I have to [...] put in a lot more time and effort to understand what a person means or what I'm expected of” (B4)

Variierende Kommunikationsstile können zwischen Japanischen und Nicht-Japanischen Kollegen zu Missverständnissen und Spannungen führen. Befragte 3 berichtet von ihren Vorbehalten gegenüber japanischer Geschäftskommunikation, die eine Vielzahl an Höflichkeitsformen und -floskeln enthält und sie für zeitraubend und ineffektiv hält. Ihre Entscheidung diese in E-Mails wegzulassen erzeugte Erklärungsbedarf bei ihren japanischen Kollegen.

Aus der Erzählung von Befragte 1 zeigt sich ein weiteres potenzielles Spannungsfeld, entstanden aus den Internationalisierungsbemühungen japanischer Universitäten verbunden mit der Jobunsicherheit temporärer Arbeitsverhältnisse:

„most of the female tenure professors are foreigner. [...] So it looks like they have diversity but it sometimes doesn't help with Japanese female professor. And Japanese female professors tend to stay in that short term position.”

Darin spiegelt sich der Unmut einer jungen Professorin, die selbst in jüngster Zeit hohen Level an Jobunsicherheit aufgrund ihres temporären Arbeitsverhältnisses ausgesetzt war.

4.2.5. Work-Life-Balance

Vier der fünf Befragten geben bei Nachfrage an ein Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu haben. Inwiefern dies als störend empfunden wird, variiert unter den Befragten.

Drei der Befragten sehen die Verringerung des *Freizeitbudget* aufgrund von beruflichen Verpflichtungen als üblich an. Diese Einschätzung variiert kaum entlang der Karrierelaufbahn. Sie geben an ihr Privatleben gelegentlich in den Hintergrund zu stellen, um neben beruflichen Pflichten die eigenen Forschungsprojekte weiterführen zu können. Beruflicher Ehrgeiz und Freude an der Forschung gehen dabei einher mit einer hohen Bereitschaft Freizeit zu „opfern“, wobei dies nicht als Opfer gewertet wird. Die Freude an der Arbeit kann zudem zum Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit führen.

“I'm someone who's naturally a workaholic, [...] a lot of my free time I spent on writing and research [...], because I really do enjoy writing and reading. So, to me, it's not a very clear boundary between work and private life.” (B4)

Die Verringerung von Freizeit scheint den Befragten ein gelegentlich nötiges Mittel für die zeitige Erledigung ihrer Aufgaben und das Vorantreiben ihrer Karriere. Dennoch besitzen sie die Freiheit gelegentlich die Arbeit bei Bedarf in den Hintergrund zu stellen.

Familiengründung und Kinderpflege ist ein Thema, das die Befragten zu unterschiedlichen Ausmaßen betrifft oder beschäftigt. Drei der fünf Befragten sind verheiratet. Eine von ihnen ist bereits Mutter, während eine andere plant, in naher Zukunft Kinder zu bekommen. Befragte 5 als einzige Mutter gibt an seit der Geburt ihres Kindes erhöhtem Stress ausgesetzt zu sein. Unter großen Bemühungen konnte sie die vollwertige Professur bereits vor der Geburt ihres Kindes erreichen. Den optimalen Zeitpunkt für Kinder zu finden, beschäftigt andere Befragte bereits aufgrund der Konsequenzen, die Schwangerschaft und Kinder auf ihre Karriere haben können. Zwei der Befragten ohne Kinder sehen Probleme voraus bei der Vereinbarung von Beruf, insbesondere beruflichem Erfolg und Familiengründung. In ihrem Umfeld beobachten sie, was für eine entscheidende Rolle Familienstatus für die Karriere von Frauen in Japan immer noch spielt. Frauen in höheren

akademischen Positionen seien entweder geschieden oder hätten sehr engagierte Ehepartner. Frauen mit „normalen“ Ehen wären in solchen Positionen nicht vertreten.

“nobody care about what's their (men's) family. But as a woman, family become a very, very important factor.” (B3)

Doch auch mit einem engagierten Ehepartner ist die Mutter gezwungen eine Auszeit zu nehmen, in der kaum Zeit für Publikationen bleibt, was Befragte 3 noch zögern lässt. Zuletzt spielt auch die berufliche Situation der Frau eine entscheidende Rolle. Während für Professorinnen mit Festanstellungen wie Befragte 3 die Mutterschaft eine Frage des beruflichen Aufstiegs ist, könnte es für Professorinnen ohne Festanstellung den Jobverlust bedeuten:

“for [...] short term contract, you can have that kind of leave because it's your right. But if [...] that time you cannot write much paper or you cannot do your research [...] that makes it difficult to find the next job. So some people get that leave and cannot find the next job.” (B1)

Für drei der nicht-japanischen Befragten bestehen zudem *sonstige private Verpflichtungen* ihren Familien gegenüber. Dies wird durch die Entfernung von ihren Heimatländern zur Herausforderung. Diese Befragten empfinden die Entfernung von ihren Familien als ein Opfer, das sie für ihre Karriere eingehen. Die unterschiedlich gelegenen Feiertage und die strikte Urlaubstagepolitik japanischer Arbeitgeber machen Besuche selten. Während vollwertige und fest angestellte Professoren mehr Freiheiten haben, die u.a. durch neu eingeführte Home-Office-Regelungen eingeräumt wurden, ist diese dennoch begrenzt.

“I heard even [when] your parents died, they have to go for meetings usually, and that's the right thing to do.” (B2)

Befragte 3 antizipiert bereits, in unbestimmter Zeit ihre Karriere in Japan aufgeben zu müssen, um ihrer gesellschaftlich verankerten Pflicht, sich in ihrem Heimatland um ihre alternden Eltern zu kümmern, nachzugehen.

4.2.6. Umgangsstrategien

Um nachzuvollziehen, wie Professorinnen mit Herausforderungen umgehen, was sie am besten unterstützt und welche Unterstützung sie bereits erhalten, wurden in den Interviews entsprechende Fragen eingebaut. In den Antworten darauf lassen sich unterschiedliche, zugrundeliegende Strategien erkennen, die im Folgenden einander gegenübergestellt und verglichen werden.

4.2.6.1. Unterstützung durch berufliche oder private Kontakte

Die Befragten geben oft an auf *berufliche Kontakte* für Unterstützung zurückzugreifen. Dazu zählen berufliche Netzwerke, Vorgesetzte und Mentoren. Zur Zeit der Ausbildung half der Befragten 3 die Identifikation mit ihrem beaufsichtigenden Professor dabei, ihre Unsicherheiten bezüglich der Wahl einer akademischen Karriere zu überwinden. Er erfüllt für sie eine Vorbildfunktion, die ihr eine bessere Vorstellung des akademischen Berufs gab. Befragte 1 fand Hilfe und Unterstützung bei anderen Professor*innen, als sie von ihrem beaufsichtigenden Professor sexuell belästigt wurde. Im Berufsleben suchen mehrere nicht-japanische Befragte Rat bei einheimischen Mentoren, in der Navigation japanischer Normen, Gepflogenheiten und Kommunikation. Bei Befragte 4 half dieser ihr mit der Arbeitslast administrativer Aufgaben und bürokratischer Prozesse, indem er seine Sekretärin zur Verfügung stellte. Für Karriereberatung und weiteres sucht Befragte 3 Rat bei ihrem Netzwerk für Frauen in der Academia. Versuche der Universitäten Karriereberatung anzubieten, gibt es ebenfalls vereinzelt, jedoch werden diese kaum genutzt und werden von den Befragten nicht erwähnt. Befragte 2 vermutet den Grund dafür bei der hierarchischen Distanz zwischen Beratern und Professoren. Beratungspersonal würde davor zurückschrecken die hierarchisch über ihnen stehenden Professoren anzusprechen, während diese sich nicht die Blöße geben wollen, untergestellte Angestellte um Rat zu bitten. Akademische Netzwerke und Kontakte außerhalb des eigenen Instituts werden von den Befragten ebenfalls genutzt zur Suche nach Berufsmöglichkeiten und Forschungspartnern, wenn diese das eigene Institut nicht ausreichend zu bieten hat.

Unterstützung im privaten sozialen Umfeld wird hingegen weniger als Umgangsstrategie genannt. Lediglich Befragte 4 unterstreicht die Bedeutung des Austauschs mit ihren Freund*innen aus dem akademischen Berufsfeld, der ihr helfen würde den beruflichen Stress zu verarbeiten. Befragte 3 erwähnt wiederholt ihren Ehemann, der sie beim Verfolgen ihrer Karriere bereits oft unterstützt hätte. Seine Unterstützung sei auch der Grund, warum sie sich vorstellen könnte, in der Zukunft

selbst Kinder großzuziehen. Jedoch zögert sie noch, da sie dennoch einen Großteil der Last selbst tragen müsste.

4.2.6.2. Management des Arbeitspensums

Wiederholt betonen Befragte die Relevanz von *effektivem Zeitmanagement*. Insbesondere das Ausbalancieren von zeitlich sensiblen administrativen Aufgaben, Vorlesungsvorbereitungen und der eigenen Forschung ist essenziell für den Karriereerfolg. Dazu kommen andere berufliche Verpflichtungen, die auch Relevanz in den Bewertungskriterien für eine Beförderung haben, sowie private Verpflichtungen und Zeit für Erholung. Das Scheitern all diese Aufgaben in der Arbeitszeit zu vereinen, geben Befragte als Grund an, dass manche Kollegen keine Beförderung erhalten und sogar nach einer Stelle an einer anderen Institution suchen müssen. Das Auslassen von Ruhezeiten kann derweil zu einem hohen Stresslevel und schließlich Burn-Out führen. Eine Erfahrung die zwei der Befragten bereits gemacht haben. Befragte 4 erzählt von einer solchen Zeit an einer nicht japanischen Universität. Sowohl aus dieser Zeit als auch Erfahrungen an japanischen Universitäten lernte sie wie wichtig es ist früh Grenzen zu ziehen, um der Überarbeitung vorzubeugen.

Eine perfekte Balance zwischen den Aufgabenbereichen ist in der Realität jedoch selten. Vielmehr berichten die Befragten davon oft Aufgaben, außerberufliche Verpflichtungen und Freizeit *de-priorisiert* zu haben, um Fristen gerecht zu werden. Befragte 1 musste ihren Nebenjob pausieren, um ihre Masterarbeit zeitgerecht abzugeben. Befragte 3 berichtet, dass sie, wie viele andere, in ihrem ersten Jahr als Assistenz-Professorin kaum Zeit für die Forschung hatte. Diese rückt bei vielen leicht in den Hintergrund, weshalb das Aufgeben von Freizeit für Recherche und Schreibarbeit üblich ist.

Zwei der Befragten geben ebenfalls an, große Vorteile aus der Zusammenarbeit mit einer japanischen Sekretärin zu ziehen. Insbesondere die in Japan komplizierten bürokratischen Prozessen können sie dadurch *outsourcen*.

4.2.6.3. Kommunikationsstrategien

Die Befragten greifen zu verschiedenen Kommunikationsstrategien, um akute Problemsituationen oder interpersönliche Konflikte anzugehen. Alle Befragten berichten von Vorfällen, in denen sie

mit einer *aktiven Kommunikationsstrategie* die Lösung des Problems erzielen konnten. Besonders im Problemfeld der strukturellen Karrierehindernisse wird dies oft nötig. Um ihre Angestelltenverhältnisse zu sichern oder zu verbessern, gehen die Befragten direkt und hartnäckig auf ihre Vorgesetzten zu. Befragte 1 konnte so das Aussetzen ihrer Stelle verhindern und eine Übergangslösung verhandeln, während Befragte 3 Informationen bez. der Voraussetzungen für eine Festanstellung einholen konnte. Ihr selbstbewusster Verhandlungsstil und bestimmtes Auftreten könnten ebenfalls dazu beigetragen haben, dass sie sich die begehrte Stelle sichern konnte. Klare und direkte Kommunikation finden die nicht-japanischen Befragten ebenfalls hilfreich im Umgang mit kulturellen Unterschieden. Ein frühzeitiges Ansprechen oder Nachfragen kann Missverständnissen und interkulturellen Konflikten vorbeugen. Die Befragten wählen einen solchen Ansatz auch im Umgang mit sexistischen Vorurteilen und Voreingenommenheit. Diese zu ändern erfordert laut den Befragten Geduld und Unnachgiebigkeit.

“There is unconscious bias of course, but I try to break from those and correct people as much as possible. “ (B5)

Kommunikation spielt auch eine Rolle in wenigen Erzählungen eines *passiven Ansatzes* mit Konflikten umzugehen, die auch als *Konfliktmeidung* interpretiert werden könnte. Befragte 1 berichtet von Konflikten als Lehrassistentin mit vorgesetzten Professor*innen; eine Professorin redete online schlecht über sie während ein anderer Professor oft lange nicht auf E-Mails reagierte. In beiden Situationen sah sie sich aufgrund ihrer niedrigen, hierarchischen Position nicht in der Lage ihre Bedenken anzusprechen und strebte keine aktive Lösung an. Stattdessen tauschte sie sich mit anderen Assistenten aus, die ebenfalls Probleme mit besagten Professor*innen hatten. Den Austausch mit akademischen Peers erwähnte Befragte 4 ebenfalls, um mit den Herausforderungen einer akademischen Karriere umzugehen.

4.2.6.4. Umgang mit interkulturellen Differenzen

Aufgrund des hohen Anteils an nicht-japanischen Befragten in dieser Studie, wird der Umgang mit interkulturellen Differenzen oft Thema. Die nicht-japanischen Befragten wählen hier entweder die *Anpassung* an die japanische Kultur oder die *Differenzierung* von dieser und die Beibehaltung der

eigenen Arbeitsweisen und -werte. Dabei ist auffällig, dass, trotz der hohen, wahrgenommenen Anpassungserwartungen von Seiten der japanischen Gesellschaft, die Befragten situationsabhängig wählen. Keine der Befragten passt sich in allen Differenzgebieten an, sowie sich keine den japanischen kulturellen Normen vollends entzieht. Zumal das Erlernen und die Verständigung in der japanischen Sprache auch als Form der Anpassung gewertet werden können, die für die Ausführung des Berufs von großem Vorteil ist. Als Akademiker*in an japanischen Universitäten zu arbeiten, ohne die Sprache zu beherrschen ist zwar möglich, jedoch schwierig. Dies geht hervor aus den Erzählungen von Befragter 3 über eine einstiege Kollegin. Diese wechselte jedoch schließlich in ein anderes Berufsfeld, da ihr der akademische Beruf schwerfiel. Inwiefern das Fehlen von japanischen Sprachkenntnissen eine Rolle in der Entscheidung gespielt hat, geht aus den Erzählungen allerdings nicht hervor. Ein Zusammenhang kann jedoch hypothetisch angenommen werden, wenn man beachtet, dass alle nicht-japanischen Befragten die Sprache beherrschen und mehrere Befragten von Schwierigkeiten aufgrund nicht ausreichender Kenntnisse berichten.

Bezüglich Strategien im Umgang mit kulturellen Differenzen sind unter den Befragten Tendenzen erkennbar, die auch von persönlichen Präferenzen und Charakter abhängen. Im Folgenden werden die Einstellungen der Befragten deswegen einzeln beleuchtet.

Die Entscheidung für eine Anpassung wird zum Beispiel gefällt in den Kollaborationen mit japanischen Kollegen, da eine direkte Auseinandersetzung vermieden werden möchte. Aus den Erzählungen von Befragte 2 geht hervor, dass sie bereits Konflikte aufgrund unterschiedlicher Arbeitsweisen ausgesetzt war und nun eine Art Konfliktmüdigkeit verspürt:

“Now I just to do my own way. I suggest something. If they don't want to listen, that's fine.”

Demnach besteht ihre Strategie in der Konfliktmeidung, indem sie sich entweder der Vorgehensweise ihres Gegenübers anpasst oder, wann immer möglich, eigenständig nach eigenem Ermessen vorgeht – eine Form des Kompromisses zwischen Anpassung und Differenzierung. Dies zeugt ebenfalls von einem hohen Maß an Toleranz: Sie kritisiert die Vorgehensweisen ihrer japanischen Kollegen zwar, erkennt aber den kulturellen Ursprung darin. Daraufhin bringt sie eigene Vorschläge vor, ohne ihren Kollegen ihre eigenen Vorstellungen aufzuzwingen. Jedoch zeigt ihre Aussage: „Change is difficult. Change is hard. A lot of work and time [...] needed. So I [...] want to draw that spot that can lead a change.“, den Willen, bestimmte, ihrer Meinung nach, veraltete und unproduktive Vorgehensweisen zu ändern.

Befragte 3 wehrt sich mehr gegen die kulturellen Erwartungen. Dies ist anhand zwei genannter Beispiele zu erkennen, die bereits diskutiert wurden. Zum einen entschied sie sich gegen die Verwendung von typisch japanischen Höflichkeitsfloskeln in beruflichen E-Mails, um ihre Kommunikation effizienter zu gestalten. Um daraus entstehende Missverständnisse zu vermeiden, kommuniziert sie ihre Entscheidung und ihre Beweggründe dahinter mit ihren Kollegen. Sie weigerte sich ebenfalls dem japanischen weiblichen Ideal der zuvorkommenden Kollegin nachzukommen und betont stattdessen, wie wichtig es sei Grenzen zu ziehen. Sie blieb bei ihren Entscheidungen sich von der kulturellen Norm zu differenzieren, trotz negativer Rückmeldung mancher Kollegen, die sie als Konsequenz als aggressiv bezeichneten. Darüber hinaus sah sie dies sogar als Bestätigung ihrer Strategie, was von einem starken Bewusstsein der kulturellen Nuancen hinter den an sie gestellten Erwartungen zeugt. Jedoch auch bei ihr herrscht keine vollständige Differenzierung, da sie die Japanische Sprache, nach eigener Angabe sehr gut beherrscht. Sie hebt ihre Fähigkeit auf Japanisch zu unterrichten sogar als eine ihrer überzeugenden Qualitäten im Erwerb ihrer letzten Stelle hervor.

Bei Befragter 4 lassen sich während des Interviews kaum derartig starke Standpunkte erkennen. Zum einen erzählt sie von Bemühungen sich mit den Doppeldeutigkeiten und versteckten Bedeutungen der japanischen Sprache und Kommunikation vertraut zu machen. Zum anderen ist es ihr ebenfalls wichtig früh Grenzen zu ziehen, welche Aufgaben sie annimmt, um einem Burn-Out vorzubeugen. Dies entspricht nicht dem japanischen Ideal, auf das Befragte 3 aufmerksam macht. Ob sich Befragte 4 diesem Ideal bewusst ist, geht aus dem Interview nicht hervor, weshalb eine bewusste Differenzierung nur zu erraten ist. Grundsätzlich hält sich die Befragte, im Gegensatz zu Befragter 2 und 3, in der Bewertung der japanischen Arbeitsweisen zurück.

Befragte 5 berichtet ebenfalls von starken Bemühungen die japanische Sprache ausreichend zu erlernen, um die für ihre Forschung benötigten japanischen Methoden zu verstehen. Zugleich versucht sie Vorurteilen und Bias mit geduldiger Aufklärung beständig entgegenzuwirken.

4.2.6.5. Offenes Lösungspotenzial

Neben dieser teilweise bereits erfolgreichen Umgangsstrategien ist auch viel ungelöst. Vor allem für kulturell verankerte Hürden gibt es keine schnellen Lösungen, denn der Wandel von Einstellungen, Meinungen und Wertevorstellungen braucht Zeit. Vor allem Doppelstandards oder

Strukturen, die eine gesellschaftlich schwächere Gruppe zum Opfer hat und von der eine andere Gruppe noch profitiert, erweisen sich als hartnäckig. Diese Beschreibung haben die Herausforderungen gemein, für die keine oder wenig effektive Umgangsstrategien in den Interviews genannt werden: Akademische Hausarbeit, strukturelle Diskriminierung, Diskriminierung und Vorurteile, Machtmissbrauch sowie die negativen Konsequenzen der japanischen, traditionellen Hierarchiesysteme und die Vereinbarkeit einer erfolgreichen Karriere mit Familiengründung und Kinderpflege. Die Interviews zeigen, dass viele dieser Herausforderungen wie akademische Hausarbeit, Machtmissbrauch und Diskriminierung vor allem für junge Frauen durch die Weigerung und Aufrechterhaltung ihrer meist älteren, männlichen Kollegen entstehen, aber auch durch Frauen meist unwissentlich erhalten werden. Dies wird zum Beispiel widerspiegelt in der Präferenz der Vorgesetzten von Befragte 4 akademische Hausarbeit an weibliche Kollegen zu verteilen, oder der Kollegin von Befragte 3, die die beleidigenden Worte eines männlichen Kollegen verbreitete. Jedoch herrschen auch derartige toxische Dynamiken zwischen Frauen, wie der Fall des Arbeitsplatzmobbings von Befragte 1 zeigt. Über diese Herausforderungen äußern die Befragten Frustration und Ratlosigkeit. Befragte 2 äußert sich über die Problematik dieser gesellschaftlichen und sozialen Problemfelder:

“So we should have more [...] open mindset, but we cannot educate, teach what is open mind”

Wertvorstellungen und Eigenschaften wie Toleranz sind individuelle Charaktermerkmale, Produkt der Erziehung sowie Sozialisierung und können nicht wie Wissen oder Fähigkeiten antrainiert werden. Wie auch die aufkommende Stellenknappheit, hervorgerufen durch die alternde Bevölkerung, sind solche Probleme eng mit der Gesellschaft und Kultur Japans verknüpft und Teil eines größeren Phänomens. Gesellschaftlicher und kultureller Wandel dauert und ist außerhalb der bloßen Handlungsmacht des Einzelnen, woher ein Teil der Frustration der Befragten rührt.

5. Diskussion

Die vorliegende Studie untersuchte die Herausforderungen denen Professorinnen in Japan entlang ihrer Laufbahn begegnen und wie sie mit jenen umgehen. Die Ergebnisse zeigen, dass je nach Position entlang der akademischen Laufbahn verschiedene Herausfordernden und Hürden zu verschiedenen Graden auftreten können. Besonders von Herausforderungen und Hürden betroffen

sind Assistenz- und Außerordentliche Professoren. Der Fokus liegt dabei auf Konflikten mit Ursprung in der Arbeitskultur und sozialen Dynamiken am Arbeitsplatz. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit den Arbeiten von der American Economic Association (2019), die ebenfalls das für Frauen feindlichere akademische Arbeitsumfeld betont und Ysseldyk und Autoren (2019), die auf die Verwundbarkeit von jungen Wissenschaftlerinnen aufmerksam machen – auch wenn sich ihre Untersuchung spezifisch mit Postdocs befasst. Genau genommen sind die ersten Jobs nach Abschluss, in Verantwortung und Karrierephase vergleichlich mit Postdocs, in dieser Studie die am wenigsten betroffene Gruppe, was im Widerspruch zu der Schwerpunktlegung von Ysseldyk und Autoren (2019) steht. Auch von Jobunsicherheiten und Konflikten in der Arbeitskultur waren diese im Vergleich nur wenig betroffen. Die hohe Belastung von Junior-Professor*innen könnte auf die Fülle an neuen Verantwortungen zurückzuführen sein. Mehr Verantwortung geht einher mit einer höheren Arbeitsbelastung, schlechterer Work-Life-Balance und mehr Koordinationsbedarf mit dem Arbeitsumfeld.

Probleme treten, mit wenigen Ausnahmen, in den Positionen auf, statt den Berufsübergängen bzw. bei der Jobsuche. Diese Beobachtung und Differenzierung sind in der vorhandenen Literatur so neu. Allerdings stehen die Erkenntnisse im Widerspruch mit dem starken Fokus in vorrangig japanischer Literatur auf akademischem Recruiting über Retainment, denn die Ergebnisse legen nahe, dass Leaky-Pipeline-Effekte in der Academia ein Problem der Mitarbeiterhaltung ist. Eine mögliche Erklärung für diese Abweichung könnte in dem geringen Fortschritt der japanischen Forschung in akademischem EB liegen, sowie in Universitäten, die stärker auf kurzfristige Talentakquise als auf langfristige Mitarbeiterbindung fokussiert sind. Diese Erkenntnisse haben Implikationen für die Gestaltung von EB-Strategien im Hochschulbereich sowie zukünftige Forschung.

Die folgende Diskussion wird versuchen die zugrunde liegenden Zusammenhänge institutioneller, gesellschaftlicher und sozialer Strukturen mit den Herausforderungen von Professorinnen in Japan aufzuschlüsseln und aus den resultierenden Hypothesen mögliche Verbindungen zu der Leaky Pipeline herzuleiten. Zusätzlich werden diese Strukturen auf Überschneidungen mit der akademischen Employer Brand geprüft, um dessen Relevanz für Mitarbeiterakquise sowie -haltung zu ermitteln. Eine Nebeneinanderstellung dieser zwei Wirkungssysteme soll einen Grundbaustein für zukünftige Forschung in der Minimierung von Leaky-Pipeline-Effekten legen.

5.1. Interpretation der zentralen Ergebnisse

Professorinnen in Japan müssen sich entlang ihrer Karrierelaufbahn mit zahlreichen Herausforderungen auseinandersetzen. Eine hohe Arbeitsbelastung resultiert aus den Vereinbarungsbemühungen der eigenen Forschung, den veralteten bürokratischen und administrativen Prozessen und einer Vielzahl anderer Verpflichtungen. Der hohe empfundene Leistungsdruck der Professorinnen ist ein Publikationsdruck. Dieser entsteht durch die Bedeutung des Publikationsportfolios für Bewerbungen und Beförderungen und wird deswegen als Teil der akademischen Beschäftigung und nötigem Antrieb zum Karriereerfolg akzeptiert und nicht als lästig wahrgenommen. Der hohe Stellenwert, den Veröffentlichungen in erstplatzierten Zeitschriften dabei einnehmen beweist, dass auch in den japanischen Wirtschaftswissenschaften eine gewisse Ausprägung des Elitismus herrscht. Wie ausgeprägt dieser ist, wird aus den Interviews nicht klar. Eine der Professorinnen berichtet, dass ihr Mentor auf Zeitschriftengrade keinen Wert legte, und dass die Gewichtung von Zeitschriftenartikeln ersten Grades nicht in Proportion zum verbundenen Mehraufwand stehen würde. Ein mangelnder Konsens über den international herrschenden Elitismus innerhalb der japanischen Wirtschaftswissenschaften könnte demnach vorliegen. In der Literatur wird der Elitismus in Verbindung mit der Ausgrenzung von Wissenschaftlerinnen in den Wirtschaftswissenschaften gebracht. Während eine niedrigere Ausprägung des Elitismus Professor*innen in Japan international weniger wettbewerbsfähig machen würde, macht es ihn für das Verständnis der Ungleichverteilung in zumindest der Forschungswelt Japans weniger relevant. Allerdings würde es die Sorge der japanischen Regierung rechtfertigen, in der internationalen Forschung an Relevanz zu verlieren.

Als negative Belastung werden primär Aufgaben wahrgenommen, die nicht Teil der Forschungs- oder Lehrtätigkeit sind. Administrative Aufgaben, die durch das veraltete japanische Bürokrat unnötig aufwendig sind, lösen bei den Professor*innen wiederholt Stress aus, die keine Mittel für eine administrative Unterstützungskraft haben. Hinzu kommen jegliche Aufgaben, die unter Kollegen flexibel verteilt werden können und als Folge primär gesellschaftlich und hierarchisch schwachen Gruppen, wie jungen Professor*innen, unbefristeten Angestellte und Frauen auferlegt wird. Die von den Befragten genannten Aufgaben dieser Kategorie überschneiden sich teilweise mit dem Verständnis von akademischer Hausarbeit von Heijstra und Autoren (2017). Laut Definition sind dies Aufgaben, die als Pflichten der Frau erachtet werden, da sie ein höheres Maß an sozialer und emotionaler Arbeit benötigen und/oder unterschätzt sind bzw. wenig Anerkennung erhalten. Die

Aufgaben, die den Befragten auferlegt wurden, weil sich höher gestellte Professor*innen, oft männliche Professoren, weigerten, beinhalten das Durchführen und Auswerten von Prüfungen, studentischen Aufnahmeprozesse und Marketingkommunikation. Letzteres benötigt soziale sowie emotionale Arbeit, was eine weibliche Zuordnung denkbar macht. Prüfungen und Aufnahmeprozesse könnten, aufgrund der geringen Intellektualität der Aufgaben, wenig Anerkennung erhalten. Aus den Berichten der Befragten geht jedoch vorrangig hervor, dass ihnen diese Aufgaben übergeben wurden, weil sie anderen Professor*innen lästig waren. Ob das an einer Geschlechtszuteilung, der geringen Anerkennung oder der Eintönigkeit der Aufgaben liegt, ist nicht erkennbar. Doch sind es nicht nur männliche Kollegen, die sich dieser Aufgaben entledigen. Primär haben all jene gemeinsam, dass sie in der akademischen und gerontokratischen Hierarchie über den Befragten standen. Bei einem Teil der Aufgaben könnte es sich also auch um ein Problem der Machtgefälle und des Missbrauchs dieser handeln, die stark in den Wirtschaftswissenschaften und der japanischen Gesellschaft ausgeprägt sind (American Economic Association, 2019). **Daraus folgt, dass besonders junge Professorinnen einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt sind, weil es ihnen an Mitteln und Unterstützung mangelt und sie durch ihren niedrigeren beruflichen und gesellschaftlichen Status wenig Handlungsspielraum haben.**

Strukturelle Karrierehindernisse rund um Karrierewegfindung, temporäre Anstellungsmodelle und Beförderungsprozess sind die einzigen Hindernisse, denen die Professorinnen während Berufsübergängen begegnen. Es ist das in den Erinnerungen der Befragten präsenteste Problemfeld, das deren Realitätswahrnehmung am meisten prägt. Die Literatur unterstützt diese Wahrnehmung der japanischen Academia und bestätigt, dass unbefristete Verträge und Beförderungsmöglichkeiten typischerweise stark begrenzt sind (Baum, 2020; Lawson & Shibayama, 2015; Teichler, 2019). In besonders unsicherer Position befinden sich Studierende/Doktorand*innen als auch Professor*innen im Bewerbungsprozess für eine Festanstellung oder Professur. Erstere Gruppe leidet jedoch primär unter der eigenen Unschlüssigkeit und finanzieller Unsicherheit, hervorgerufen durch instabile Stipendien und Förderungsprogramme. Das überproportionale Ausscheiden von Frauen beginnt bereits zwischen Master und Doktor, weshalb eine genaue Betrachtung der Unsicherheiten und deren Ursprünge wichtige Einblicke bringen könnte. Primär geht es um die Suche nach einem passenden Forschungsfeld, aber auch Erzählungen von negativen Erfahrungen mit Mentoren und beaufsichtigenden Professor*innen häufen sich. Vernachlässigung und Unzuverlässigkeit Seiten

des Mentors, sowie fehlende Karriereanleitung und sexueller Missbrauch, von denen in den Interviews berichtet wurde, verunsichern Studierende auf ihrem Karriereweg und können sie von einer Karriere abbringen.

Auch wenn Mentoring und Anleitung in dieser Studie als Teil des Problemfeldes der Arbeitsplatzkultur gewertet wird, qualifiziert es sich auch als strukturelles Problem, wenn ein Fehler des Systems zugrunde liegt. Denn dass jeder der besagten Mentoren männlich ist, ist auffällig. Eine strukturelle Hürde läge zum Beispiel vor, wenn hauptsächlich Frauen darunter leiden würden, weil die ältere Generation an Professor*innen, aus denen die Mehrheit der Mentoren stammen, von Männern dominiert wird und diese hauptsächlich auf Frauen zielen (Lambert et al., 2023). Die Vorfälle können jedoch ohne weiteren Kontext nicht dem Geschlecht zugeordnet werden und bedürfen mehr Forschung in dem Bereich Sexismus in Mentoring-Beziehungen. Gegen ein strukturelles Problem sprechen auch die vielen positiven Erfahrungen von männlichen Mentoren und Vorbildern als wichtige und verlässliche Unterstützung, sodass keine Korrelation von negativen Mentor-Erfahrungen und dem Geschlecht in dieser Studie besteht. Bei sexuellem Missbrauch könnte jedoch argumentiert werden, dass von einem solchen Zusammenhang ausgegangen werden kann. Studien belegen dass von Professor*innen ausgehender Missbrauch an japanischen Universitäten Studien zu 80% Studierenden betreffen und diese oft von männlichen Tätern begangen wird (Marikkar, 2009; The Yomiuri Shimbun, 2023). Jedoch variieren Studienergebnisse in der Geschlechtsverteilung in Missbrauchsoptionen unter Studierenden – eine Studie der japanischen Regierung über Belästigungsfälle bei Studierenden auf der Jobsuche wies nur minimale Unterschiede auf (Nippon, 2021). Jedoch könnte es sich dennoch um ein zugrundeliegendes strukturelles Problem handeln, wenn Mentoren vom universitären System zu viel Macht über Studierenden zugesprochen wird (Lambert et al., 2023). Dies würde auch andere Konflikte mit Mentor*innen aus dieser Studie als Teil des strukturellen Problems qualifizieren. Wie die vorliegenden Ergebnisse, sowie Studien der Zeitung The Yomiuri Shimbun (2023; 2023) offenbaren, haben Studierende oft das Gefühl nicht gegen ihre Mentoren und Professor*innen anzukommen bzw. vorgehen zu können, da sie einen großen Einfluss auf ihren Abschluss und berufliche Zukunft haben. Selbst bei erfolgreicher Klage blühen den Tätern oft schwache oder keine Konsequenzen. Der Missbrauchsfall einer japanischen Studentin, der 2023 öffentlich wurde, zeigt wie berechtigt diese Sorge ist – letztendlich brach sie aufgrund ihres Professors ihren Master ab. Der innerhalb dieser Studie vorliegende Fall beweist zwar, dass es durchaus möglich ist, sich als Student*in gegen den eigenen Mentor zu wehren,

dennoch verlor die Befragte mehrere Jahre, da sie sich nach einem neuen Mentor umsehen musste. Ein solcher Missbrauchsfall kann jedoch noch jahrelang mentale Folgen haben und die Opfer in nachfolgenden Beziehungen zu Vorgesetzten verunsichern. Die Ergebnisse dieser Studie weisen zudem auf weiteren Vertrauensverlust zwischen männlichen und weiblichen Kolleg*innen, aufgrund der erhöhten Medienberichterstattung über Missbrauchsfälle am Arbeitsplatz, hin. Dieser könnte potenziell auf beiden Seiten zu Bevorzugung führen, benachteiligt jedoch primär Frauen. Die männliche Angst fälschlicherweise wegen sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch bestraft zu werden ist haltlos – der Anteil fälschlicher Anklagen wurde vom FBI auf 8% geschätzt (Katty, 2018) – und schadet der Gleichberechtigung. **Es lässt sich also schlussfolgern, dass ein wesentlicher Teil der Unsicherheiten, die Studierende und Doktorand*innen beim Übergang in eine akademische Karriere erfahren, sich auf strukturelle Machtgefälle zwischen ihnen und ihren Mentor*innen zurückgeführt werden kann.**

Zuletzt ist ebenfalls anzumerken, dass Befragte 1 als einzige gebürtige Japanerin von fünf Befragten auch als Einzige von sexuellen Missbrauchserfahrungen berichtet. Während die vorliegende Stichprobe nicht für eine derartige Untersuchung geeignet ist, wäre es ein relevanter Ansatz für zukünftige Forschung. Eine Korrelation könnte auf die Hintergründe der Chancenungleichheiten zwischen japanischen und ausländischen Akademiker*innen hindeuten, da letztere in Japan deutlich schwächer von Leaky-Pipeline-Effekten betroffen sind (Abbildung 6) (Nakajima et al., 2023).

Obwohl die vorige Argumentation mangelndes Mentoring auch als strukturelle Herausforderung qualifiziert, ist Mentoring dennoch Teil des sozialen universitären Umfeldes. Die institutionell individuelle Arbeitsplatzkultur wird von der Universität als Arbeitgeber und den Beziehungen der Mitarbeiter untereinander geformt, was umgekehrt eben diese Interaktionen und Beziehungen formt. Dieses Umfeld und das Netzwerk an Beziehungen und Interaktionen, das es umschließt, sind das am meisten genannte Problemfeld. Im Vordergrund stehen Fälle und Muster der Diskriminierung und Unconscious Bias gegenüber Frauen, die in der japanischen Kultur verankert sind. Das Ideal der zuvorkommenden Hausfrau, dessen Aufgaben im Haushalt, in der Kinderpflege und der Unterstützung der Karriere ihres Mannes liegen, ist in der japanischen Gesellschaft noch stark vertreten. Dies zeigen nicht nur die geringe Vertretung von Frauen mit ebenbürtigen Ehen in Führungspositionen (B3), sondern auch die verbliebene Stagnation in weiblichen Beschäftigungsraten

ab ca. dem 25. Lebensjahr. Für berufstätige Frauen in der Academia existieren diese Ideale in Form von fehlender Unterstützung von berufstätigen Müttern, Mikro- sowie vereinzelt Makroaggressionen im Arbeitsalltag und der männlich dominierten Führungsklasse. Als Gegenbewegung findet sich in den Beobachtungen der Befragten wiederholt das Bild der maskulinen Frau: eine Frau die, um sich in einem männlich dominierten Berufsfeld Respekt und Stellung zu verschaffen, sich als maskulin geltende Charakterzüge aneignet und/oder sich konventionell maskulin kleidet und friert. Eine Gegenbewegung, die im Rückschluss entlarvt, wie tief Sexismus in der japanischen Berufswelt sitzt – so tief, dass das traditionell Feminine als unprofessionell verurteilt wird. **Was zu dem Schluss führt, dass in der Academia noch immer kulturell verankerte Stigmata herrschen, die Professorinnen untergraben, indem a) Müttern oft noch die Hauptlast der Kinderpflege zugeschrieben wird und b) bestimmtes Verhalten und Aussehen mit Missachtung vom beruflichen Umfeld bestraft wird.**

Im Gesamtbild sind Junior-Professorinnen, nicht nur am meisten von Diskriminierung, sondern mit Abstand auch von Herausforderungen der Arbeitsplatzkultur insgesamt betroffen. Wie bereits hypothesiert, könnte dies von den zahlreichen neuen Aufgaben und Verantwortungen stammen, die ein höheres Maß an Kooperation und Auseinandersetzen mit diesem komplexen sozialen Netzwerk erfordert. Denn die Pflege interkollegialer Beziehungen ist ein wichtiges und komplexes Thema am japanischen Arbeitsplatz. Je nach Institutsgröße variierende Arbeitsplatzetikette spiegeln sich in den Interviews wider. An kleinen Universitäten ist ein scheinbar familiärer Umgang üblich, mit regelmäßigen Treffen zu Essen und Trinken nach Feierabend – sogenanntes *nomikai* (Human Resocia Corporation, 2019) – die das Team stärken und Hierarchien aufbrechen sollen. Hingegen ist eine strikte Trennung von Kontakten am Arbeitsplatz und im Privatleben an größeren Universitäten üblich. Dies steht im Widerspruch zu der verbreiteten Angewohnheit unter den Professorinnen an diesen großen Institutionen ihre Arbeit mit nach Hause zu nehmen. Eine Trennung findet also nur auf sozialer Ebene statt.

Dieses soziale Verhalten erinnert an das Konzept der Trennung von *tatema* (jap. für öffentliche moralische Standards *oder* öffentliches Gesicht) und *honne* (jap. für innere Gefühle *oder* privates Gesicht) (Gielen & Naito, 1992). Eine japanische Ideologie, die die bewusste Trennung von öffentlichem Erscheinen und Verhalten und den wahren Gefühlen beschreibt. Die Differenzierung des

tatemaie kann so weit gehen, dass für Entscheidungen, die in der Funktion der öffentlichen Rolle gefällt werden, ein anderes moralisches System herangezogen werden. Die Trennung des privaten Ichs von dem beruflichen Ich kann es so den Angestellten erleichtern, den Anforderungen des Arbeitgebers zu entsprechen. Eine solche Trennung, läge sie in der Art vor, ist, trotz der anfänglichen Vorbehalte der Befragten bei ihrem Eintritt in einen derartigen neuen Arbeitsplatz, nicht als in sich schlecht zu bewerten. Als positiver Nebeneffekt hätte es sogar Potenzial als Schutzmechanismus gegen kognitive Dissonanzen, die entstehen, wenn an ein Individuum gestellte Rollenerwartungen sich widersprechen, wie (Ysseldyk et al., 2019) es bei weiblichen Postdocs beobachtet. Das weibliche Ideal der *yasashi* Frau wäre ein potenzielles Beispiel der Materialisierung von *tatemaie* im akademischen Berufsfeld. Um den Erwartungen von Kollegen und Arbeitgeber*innen gerecht zu werden und Konflikte zu vermeiden, setzen japanische Frauen ein stets zuvorkommendes und freundliches Verhalten zur Schau. Dass dies jedoch nur von den Frauen erwartet wird, führt zu einer fast systematischen Unterdrückung der japanischen Frau am Arbeitsplatz, was einen möglichen positiven Effekt auf die mentale Gesundheit gem. Ysseldyk et. al (2019) von Frauen eliminiert. Da jenes Verhalten als die Norm bei Frauen gilt, werden Widerspruch und das Ablehnen von Aufgaben zugute der eigenen Projekte als „unweiblich“ und aggressiv betrachtet. Dem Ideal zu folgen, hieße hingegen eine Erhöhung der Arbeitslast mit fremden Projekten oder akademischer Hausarbeit und eine Verlangsamung des Karriereaufstiegs. Ein Wirkungsprozess, der auch für die japanische Academia die Annahme stützt, Frauen müssten mehr leisten als Männer, um das gleiche Level an Erfolg zu erzielen (American Economic Association, 2019). Zudem ist dies ein weiteres Beispiel, wie alte japanische Ideale und Normen, zur fortgeführten Unterdrückung von Frauen beitragen können. **Daraus lässt sich ableiten, dass eine Trennung des professionellen und privaten Ichs am akademischen Arbeitsplatz in Japan sich überwiegend negativ auf Gleichberechtigung von Frauen auswirken kann.** Weitere Forschung dieser komplexen soziokulturellen Systematik ist jedoch nötig, um eine fundierte Theorie aufzustellen.

Derartige sexistische Dynamiken wirken oft auch zusammen mit Gerontokratie und Xenophobie im japanischen akademischen Arbeitsplatz und können zu mehr Diskriminierung und Machtmissbrauch, entlang der gesamten Karriereleiter, führen. Dies zeigt der Vorfall des respektlosen Studenten, der Befragte 2 nach ihrem Alter fragte. Dennoch sind ausländische Professorinnen in Japan weniger betroffen von Leaky-Pipeline-Effekten (Nakajima et al., 2023). Darin besteht ein

Widerspruch im Vergleich mit den Daten anderer, primär westlicher Länder, wie den USA (Buckles, 2019). Ein Umstand der höchstwahrscheinlich den Internationalisierungs-Bemühungen japanischer Universitäten der letzten Jahre zu verdanken ist. Der hohe Stellenwert von internationaler Lehr- und Forschungserfahrung und der Fähigkeit auf Englisch zu lehren findet sich nicht nur in der Literatur wieder (Lawson & Shibayama, 2015), sondern deckt sich auch mit den Erfahrungen der Befragten. Dies unterstreicht die Relevanz einer genaueren Untersuchung der Konflikte, die durch das zunehmend internationalere Lehrpersonal an japanischen Universitäten entstehen. Darüber hinaus macht es sie ebenfalls zu einer dringlichen Thematik für Universitäten und politische Entscheidungsträger.

Als Folge dieser institutionell und politisch angetriebenen Internationalisierung begegnen einheimische wie ausländische Professor*innen vermehrt kulturellen und interkulturellen Herausforderungen. Interkulturelle Kommunikation können Spannungen unabhängig der akademischen Position verursachen. Interessant ist dabei, dass sie auch bei der japanischen Befragten Erwähnung finden. Ihr Bezug als Japanerin unterscheidet sich von dem der nicht-japanischen Befragten. Während letztere mit der Integration in die japanische Kultur ringen, nimmt die japanische Befragte die verstärkte Rekrutierung internationaler Professorinnen als invasiv wahr. Ein Zeuge einer undurchdachten und oberflächlichen Internationalisierungs- und Integrationsstrategie von Seiten der Universitäten, dessen Kritik in der Literatur ebenfalls wiederzufinden ist (Edwards & Ashida, 2020). Dies wirft die Frage auf, ob japanische Universitäten, in dem Versuch Diversität in Geschlecht und Herkunft gleichzeitig zu erzielen, japanischen Professorinnen wichtige Karrierechancen verwehrt. Wie auch in den Integrationsbemühungen von Frauen in Wirtschaft und Bildung liegt in der Internationalisierung der japanischer Universitäten der Fokus häufig auf dem Erreichen von Quoten, ohne eine tiefergehende strukturelle Veränderung herbeizuführen (Edwards & Ashida, 2020; The Mainichi, 2023). Dennoch wird der akademische Arbeitsmarkt von vielen verschiedenen Kräften und Faktoren beeinflusst. Der demografische Wandel in Japan hat laut einer anderen Befragten ebenfalls direkte Konsequenzen für das Stellenangebot. Die Überalterung der japanischen Bevölkerung sowie die stark abnehmende Geburtsrate hat eine abnehmende Studierendenzahl bei einem Überangebot an Professor*innen zum Ergebnis (Inaba, 2020). Universitäten stehen zunehmend unter Druck, ihre Strukturen anzupassen und Stellen zu streichen. Dies zeigt, dass der zunehmende Wettbewerb und die wahrgenommene Verschlechterung beruflicher Chancen bei japanischen

Professorinnen das Produkt verschiedener gesellschaftlicher und politischer Entwicklungen ist. Die alleinige Behandlung der Internationalisierung ist irreführend und entspricht nicht der Realität.

Im Zustandekommen interkultureller Spannungen an Universitäten spielt sie jedoch eine zentrale Rolle. Dies zeigt sich vor allem in den Erfahrungen der ausländischen Professorinnen. Während die einzelnen Fälle in Art und Inhalt variieren – Differenzen in Arbeitsweisen, Etikette, Kommunikationsweise und Sprache – haben sie alle die zugrundeliegende Erwartung an die ausländischen Professorinnen gemeinsam, sich vollkommen an die japanische Kultur anzupassen. Eine Anforderung, der keine der Befragten vollends nachkommen kann und möchte. Denn die Integration der ausländischen Professorinnen in das japanische Arbeitsumfeld kommt mehr einer Assimilation gleich. Hier ist interessant, dass die Assimilation ausländischer Kompetenzen in Japan Tradition hat. Nachdem Japan lange isoliert vom Rest der Welt gelebt hatte, öffnete es sich im 19. Jahrhundert bewusst westlichen Einflüssen, um seine Modernisierung voranzutreiben. Nach dem Zweiten Weltkrieg setzte Japan diese Strategie fort, indem es westliche Innovationen in Technik und Bildung importierte und an japanische Standards anpasste (Fukasaku, 1995; Kosobud, 1973). Diese Strategie trug maßgeblich zu dem rapiden Wirtschaftswachstum in den 1950er Jahren bei, das Japan Ende des 20. Jahrhundert als innovative Weltmacht etablierte. Während dieses Vorgehen aus der zeitweisen Übernahme des Wiederaufbaus Japans der USA entstand, war es im Einklang mit Japans Mission die japanische Identität und Kultur bestmöglich zu erhalten. Die Aufnahme und geforderte Anpassung internationaler Professor*innen in japanischen Universitäten spiegelt eben dieses Vorgehen wider.

So lässt sich schlussfolgern, dass gesellschaftlicher und politischer Wandel einen starken Einfluss auf den Wettbewerb und die Chancenverteilung im akademischen Arbeitsmarkt haben. Im übereilten Versuch sich diesen Entwicklungen anzupassen und internationaler zu werden, riskieren japanische Universitäten japanische Professorinnen stärker zu benachteiligen und ein spannungsgeladenes Arbeitsumfeld zu schaffen, indem keine echte Diversität existieren kann.

Bei genauerer Betrachtung der besagten kulturellen und interkulturellen Herausforderungen erschließt sich der Grund hinter dem aufsteigenden Verlauf entlang der Karriereaufbahn auf den ersten Blick nicht. Es erscheint als ein Widerspruch, dass sich Beschwerden über das japanische

gerontokratische Hierarchiesystem in den höheren Karrierestufen häufen. Denn unter dem Senioritätsprinzip stehen gerade junge Akademikerinnen an unterster gesellschaftlicher Stelle. Eine mögliche Erklärung wäre, dass diese Dynamiken erst in höheren Karrierepositionen von den Befragten negativ wahrgenommen werden. Junge Akademikerinnen könnten zum Beispiel schon davon ausgehen basierend auf ihrer niedrigen beruflichen Stellung weniger Gehör und Anerkennung zu erhalten. Dieser Umstand ist bei weiblichen Studierenden, Doktorand*innen und Postdocs im internationalen Rahmen in vorigen Studien mehrfach belegt worden (American Economic Association, 2019; Ysseldyk et al., 2019). Vom Aufstieg in höhere Positionen würde trotz allem und verständlicherweise ebenfalls ein Anstieg in Gehör, Anerkennung und Bestimmungskraft erwartet. Wenn Professorinnen in Japan dennoch Diskriminierung und Unterminierung aufgrund des gesellschaftlich verankerten Senioritätsprinzips erfahren, erzeugt dies – vor allem bei ausländischen Professorinnen – eine Dissonanz. Dadurch treten derartige kulturelle Faktoren stärker ins Licht. Der Anstieg des Indexes in traditionelle Hierarchiesystem und kulturelle Normen von Juniorprofessuren zu vollwertigen Professuren unterstützt zwar diese Hypothese, ist jedoch durch die geringe Stichprobe an vollwertigen Professorinnen nicht genug aussagekräftig. Andererseits handelt ein Teil der Beschwerden auch von der Unterdrückung anderer junger Professor*innen, die die Befragte beobachtet. Sie kritisiert diesen Umstand aufgrund des Verlusts von Meinungsvielfalt und Effizienz. Dies zeigt, dass die Untersuchung dieser kulturellen Dynamiken durch die Befragung ausländischer Professor*innen, neue, aufschlussreiche Einblicke bringt, da sie eine differenziertere Sicht auf die japanische Kultur haben, in der sie nicht sozialisiert wurden. In der Anthropologie wird dies auch *kultureller Relativismus* genannt und beschreibt die Sicht auf eine Kultur im Vergleich zu der Eigenen (Beatty, 1977). Allerdings wurde die Validität von kulturellem Relativismus als wissenschaftliche, umfassende Theorie in der Literatur stark hinterfragt (Brown, 2008). Als eine Art *insider-outsider-dilemma*, sind Insider der Kultur zu nah und Outsider zu außen vor um sie zu verstehen (Beatty, 1977; Hsu, 1973). Dieses Erkenntnis verdeutlicht, dass es keine absolute Wahrheit über Kultur geben kann, da sie ein abstraktes und subjektives Konstrukt ist, das durch individuelle Erfahrungen, soziale Kontexte und Wahrnehmungen geformt wird. Eben diese Erfahrungen und Wahrnehmungen zu verstehen ist jedoch von zentraler Bedeutung in der Haltung von Mitarbeitern, sodass die Subjektivität von Kultur dieser Studie nicht schadet. Das Konzept der Insider und Outsider beachtet zudem nur zwei Extreme, die in der Realität die zwei Enden eines Spektrums bilden. Sind ausländische Professor*innen, die in Japan seit vielen Jahren leben und arbeiten noch immer Outsider in dieser Kultur, gleichzusetzen mit einem Touristen? Vielmehr konnten sie sich in den

Jahren mit der Kultur vertraut machen und sich zu einem gewissen Grad integrieren, was sie auf dem Insider-Outsider-Spektrum hat wandern lassen. Somit sind ihre Perspektive für diese Studie und generell die kulturwissenschaftliche Forschung ein wertvoller Beitrag und eine Kompromisslösung zu diesem Dilemma. Insbesondere in Fällen kultureller Normen, wie der *yasashi* Frau, und gesellschaftlichen Regeln, wie dem Senioritätsprinzip, mit denen japanische Frauen aufwachsen, aber schließlich negative Folgewirkungen im beruflichen Feld haben. Während diese Normen oft tief in soziale Werte und Erwartungen eingebettet sind, ermöglicht eine Außenperspektive eine differenzierte Betrachtung ihrer strukturellen Auswirkungen. Dennoch sollten solche Analysen unter Berücksichtigung der Subjektivität von kulturellem Relativismus sowie individueller Erfahrungen mit Vorsicht interpretiert werden. **Unter Berücksichtigung dessen kann als Wirkungshypothese festgehalten werden, dass die Beachtung der gerontokratischen gesellschaftlichen Hierarchie am Arbeitsplatz den freien Meinungs Austausch einschränkt und in Verbindung mit sexistischen Stigmata Professorinnen bis in höhere Karrierestufen in eine benachteiligte Position gegenüber älteren und männlichen Professoren stellt.**

Die Kriterien zur Bewertung der Work-Life-Balance, sind in dieser Studie definiert als verfügbare Freizeit, die Vereinbarkeit von Karriere und Familiengründung bzw. Kinderpflege und zuletzt die Vereinbarkeit mit sonstigen privaten Verpflichtungen. Letzteres betreffen die Pflege anderer familiärer Beziehungen, insbesondere zu den Eltern, sowie die Pflege der Eltern im Alter. Dies ist aufgrund der Entfernung vom Heimatland besonders für ausländische Professor*innen eine Herausforderung, zumal Urlaubstage an japanischen Unternehmen, sowie universitären Arbeitsplätzen, begrenzt sind. Die Häufigkeit der Nennungen von Herausforderungen in den Interviews kann über die Kriterien als Messung der empfundenen Work-Life-Balance gewertet werden. Diese verschlechtert sich entlang der Karriereleiter. Vor allem Familie und Kinder spielen eine wichtigere Rolle, umso älter und weiter fortgeschritten die Professorinnen in ihrer Karriere sind. Der Vergleich der Arbeitsbelastungs-Kurve mit der Work-Life-Balance-Kurve zeigt einen zunächst parallelen Verlauf, der eine Korrelation zwischen Arbeitsbelastung bzw. Leistungsdruck und Work-Life-Balance bedeutet. Das Aufopfern der Freizeit ist die unter den Befragten am meisten verbreitete Umgangstaktik, um an der eigenen Forschung arbeiten zu können und beruflichen Anforderungen gerecht zu werden. Neben den alltäglichen beruflichen Verpflichtungen die eigene Forschung voranzutreiben, scheint ohne Einschnitte in anderen Bereichen nicht möglich. Jedoch nimmt die

Arbeitsbelastung während der Professur leicht ab, während sich die Work-Life-Balance weiter verschlechtert. Genauer betrachtet nimmt der Verlust an Freizeit kaum zu. Es ist die Herausforderung der Mutterschaft neben dem Beruf, der Stresslevel erhöht und die Verschlechterung der Work-Life-Balance während der Professur zur Folge hat. Dies stimmt überein mit der diskutierten Literatur. Die Ergebnisse dieser Studie bestätigen, dass es als weniger risikoreich empfunden wird, an einem späteren Zeitpunkt der Karriere Kinder zu bekommen. Speziell der Erhalt einer Festanstellung oder Professur bietet die nötige zusätzliche Sicherheit. Die genannten, befürchteten *child wage penalties* (Hiromi Taniguchi, 1999) bei einer frühen Schwangerschaft variieren je nach Vorliegen einer Festanstellung. Mutterschaftsurlaub ist zwar das gesetzliche Recht jeder Professorin, jedoch ist ein Wiedereinstieg für befristete Wissenschaftlerinnen schwierig. Mit Festanstellungen sorgen sich Professorinnen um ihren akademischen Erfolg und um den Erhalt einer vollwertigen Professur. Wie in der Literatur aufgezeichnet (Abbildung 3) (Joecks et al., 2014), ist die Erhöhung der Publikationsrate kurz vor und während der Schwangerschaft eine gängige Reaktion, um die Erziehungspause zu überbrücken, oder mehr Jobsicherheit mit der Professur zu sichern. Dies macht die Vereinbarung von Karriere und Mutterschaft zu einer zusätzlichen Herausforderung für Frauen in der Academia. Die weitere Diskriminierung von Müttern am akademischen Arbeitsplatz geht aus den Erfahrungen der Professorinnen nicht hervor. Im Gegenteil wird von einer positiven Entwicklung in Einstellungen und Unterstützungsprogrammen für Mütter an Universitäten berichtet. Die Ergebnisse liefern somit die folgenden Erkenntnisse: **Die Work-Life-Balance von Professorinnen in Japan verschlechtert sich mit zunehmender Karriere, wird jedoch erst als wirkliches Problem wahrgenommen, wenn die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf zu höherem Stress führt. Während eine späte Mutterschaft als sicherer gilt, erfordert sie ein hohes Maß an Vorbereitung. Für befristet angestellte Wissenschaftlerinnen ist sie ein Berufsrisiko, da der Wiedereinstieg eine beträchtliche Herausforderung darstellt. In beiden Szenarien können ihre langfristige Karriereentwicklung beeinträchtigt werden.**

Die untersuchten Aspekte ermöglichen Einblicke, wie akademische Strukturen, kulturelle Normen und gesellschaftlicher Wandel miteinander und aufeinander wirken und Herausforderungen für bestimmte Gruppen in der Academia erzeugen. Wie sich diese Bereiche untereinander beeinflussen und schlussendlich zur Unterminierung von Frauen im akademischen Sektor beitragen, veranschaulicht Abbildung 15.

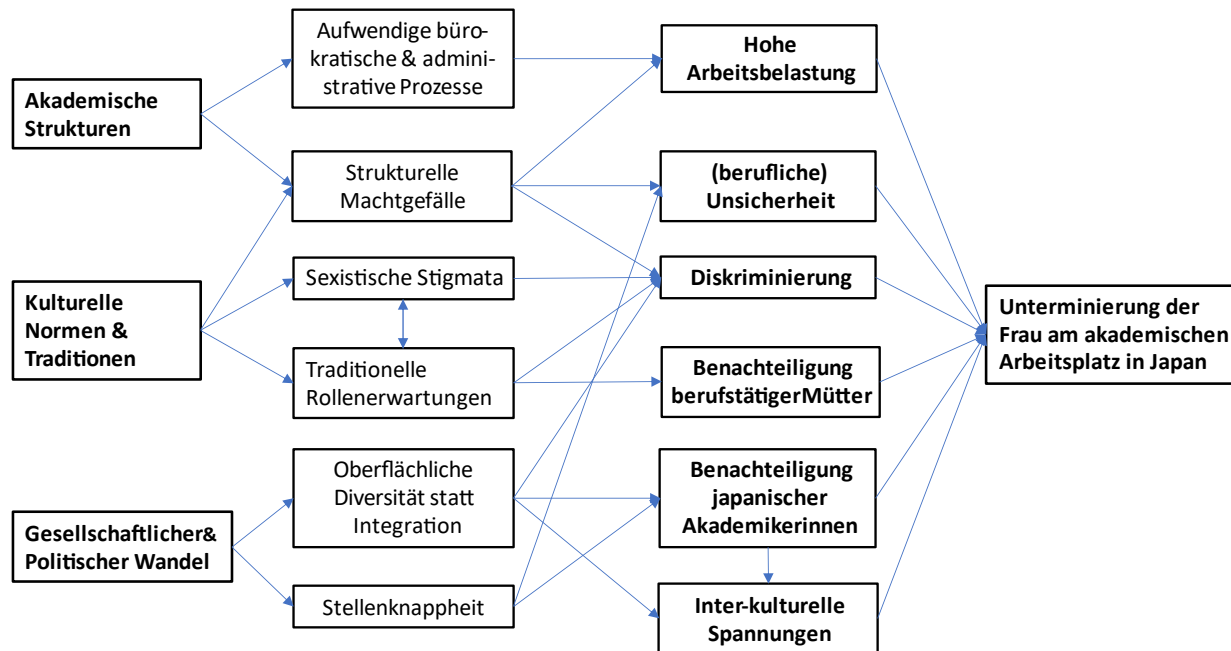


Abbildung 15: Zustandekommen der systematischen Unterminierung von Professorinnen an japanischen Universitäten (zusammengetragen aus den hier formulierten Thesen basierend auf den Ergebnissen dieser Studie)

Die Ergebnisse zeigen, dass Professorinnen in Japan entlang ihrer Karriere mit strukturellen, kulturellen und hierarchischen Hürden konfrontiert sind. Neben hoher Arbeitsbelastung und Publikationsdruck erschweren ungleiche Aufgabenverteilungen, intransparente Beförderungswege und traditionelle Geschlechternormen den Karriereverlauf. Besonders betroffen sind junge Wissenschaftlerinnen und Mütter, die durch fehlende Unterstützung und starre Hierarchien benachteiligt werden. Gleichzeitig zeigt sich, wie der gesellschaftliche Wandel Japans sich auf den akademischen Arbeitsmarkt auswirkt und wie Universitäten versuchen sich dem anzupassen. Unter anderem hat dies zur Folge, dass internationale Wissenschaftlerinnen von Japans Internationalisierungsstrategien profitieren, auf Kosten einheimischer Professorinnen, die länger in unsicheren Positionen verbleiben. Weiterführend unterstreichen die gesammelten Erkenntnisse die Relevanz von länderspezifischer, tiefgehender Erforschung der kulturellen und gesellschaftlichen Ursprünge von internationalen Phänomenen wie der Leaky Pipeline, um diese effektiv bekämpfen zu können.

5.2. Implikationen für die akademische Leaky Pipeline in Japan

In genauer Betrachtung der Leaky Pipeline können abschließend mehrere Risikogebiete entlang der Karrierelaufbahn identifiziert werden. Während der Ausbildung sind Frauen in ihrer Entscheidung für eine akademische Karriere besonders unsicher. Fehlende Information und Rollenbilder, die sie in ihrer Entscheidung bestärken und helfen in der Academia einen Platz für sich zu finden sind kritisch. Eine Abwesenheit dieser Hilfsmittel, sowie ein feindseliges Umfeld oder dysfunktionale Mentoren-Beziehungen können sie hier leicht abbringen, wie die Forschung ebenfalls zeigt. In einer stets instabilen Position befinden sich befristete Angestellte. Eine hohe Jobunsicherheit und Abhängigkeit von Vorgesetzten und Kollegen, die Einfluss auf ihre weitere Beschäftigung haben, machen sie verwundbar gegenüber Machtmissbrauch. Daraufhin sind sie als Assistenz-Professorinnen erneut anfällig. Eine Fülle neuer Aufgaben, Verantwortung und Navigation des sozialen Arbeitsumfeldes resultieren in eine hohe Auslastung. Die Materialisierung traditioneller, kultureller Normen resultieren in ein Zusammenwirken von sexistischen Stigmata und gerontokratischer Strukturen, die junge Professorinnen in eine unterlegene Position stellen. Zudem fallen Assistenzprofessuren in ein Alter, in dem erstmals Familiengründungen erwogen werden. Bei Geburt des ersten Kindes steigt die Belastung und der gesellschaftliche Druck. In Japan ist ein temporärer oder permanenter Karriereaustritt unter berufstätigen Müttern verbreitet. Der Wiedereintritt ist meist mit viel Mühe und hohen Anforderungen bez. Jobkonditionen verbunden. Auch wenn dies keinem der Befragten widerfahren ist, sind sich Professor*innen dem Risiko bewusst nach dem Ablauf eines Vertrags oder einer verpassten Beförderung die Institution wechseln zu müssen, wenn ihr Publikations- oder Lehrportfolio nicht den ungewissen Voraussetzungen entspricht.

Internationale Professorinnen sollten in der Diskussion um LPE in Japan gesondert betrachtet werden, da sie zwar weniger betroffen sind, jedoch mit spezifischen Herausforderungen konfrontiert sind. Die mangelnde Integration kultureller Diversität an japanischen Universitäten erschwert nicht nur die Arbeitsbedingungen für ausländische Wissenschaftlerinnen, sondern beeinflusst auch die akademische Laufbahn japanischer Akademikerinnen. Neben dem Verlust weiblicher Talente durch Familienverpflichtungen oder den Wechsel in andere Berufe stellt auch die Abwanderung qualifizierter Wissenschaftlerinnen ins Ausland eine zentrale Herausforderung für die Bekämpfung der Leaky Pipeline in der japanischen Academia dar.

Diese Implikationen bilden eine interessante hypothetische Grundlage für zukünftige Forschung.

5.3. Die Rolle der akademischen Employer Brand

Aspekte des Employer Branding spiegeln sich in den Ergebnissen dieser Studien. In den Umgangsstrategien sind bereits Komponenten der akademischen Employer Brand aus der diskutierten Literatur wiederzuerkennen, von denen Professorinnen profitieren. Dazu zählen gute Beziehungen zu kompetenten Mentoren und Vorgesetzten, aber auch ein hohes Maß an wissenschaftlicher Autonomie, das zwar nicht als Umgangsstrategie gilt, aber in den Interviews mehrmals erwähnt wurde. Mentoring wird in der begrenzten Literatur zu akademischem EB bereits mehrfach erwähnt. Diese Studie bestätigt dessen Relevanz in dem Erhalt von weiblichem Talent weiter. Jedoch kann hier keine Überlegenheit von weiblichen Mentoren gegenüber männlichen festgestellt werden, wie sie Greska (2023) annimmt. Während negative Erfahrungen mit männlichen Mentoren auftreten, waren die Befragten auch gut beraten und inspiriert von männlichen Mentoren in anderen Fällen.

Durch den Fokus auf Hürden und Herausforderungen dieser Studie ergeben sich hauptsächlich Schwachstellen im universitären EB. Um eine akkurate Bewertung vornehmen zu können, die Schwachstellen wie Stärken in Betracht zieht, ist eine umfassendere Analyse des Employer Brandings japanischer Universitäten nötig. Bei der Analyse der vorliegenden Interviews im Kontext der Literatur über akademisches und unternehmerisches EB ergibt sich, dass ein Großteil der Schwierigkeiten denen Professorinnen begegnen, als Schwachstellen in der internen Brand (Backhaus & Tikoo, 2004) d.h. im Employer Retainment interpretiert werden können.

Es zeigt sich ein Muster systematischer Überarbeitung und Unterminierung von Frauen durch die in der japanischen Gesellschaft und Kultur verankerten Doppelstandards, die zu der ohnehin hohen Arbeitsbelastung beiträgt und der kein oder wenig Einhalt geboten wird. Darunter leiden insbesondere junge Professorinnen, die sich durch das Senioritätsprinzip und der Fülle an neuen Verantwortungen in einer verwundbaren Position befinden sowie berufstätige Mütter. Denn die in Japan bestehenden traditionellen Rollenerwartungen (Kong, 2022) resultieren in die Missachtung der Bedürfnisse berufstätiger Mütter in der Gestaltung akademischer Strukturen und die schleichend entwickelnde Unterstützung in der Kinderbetreuung. Es ist die Aufgabe des Employer Brandings Bewerbern und Mitarbeitenden ein attraktives *package of benefits* zu präsentieren. Die fehlende Anpassung dieses Angebots an die geänderten Jobanforderungen berufstätiger Mütter (Abbildung8)

(Zhou, 2015) bedeutet verlorenes Potenzial in der Rekrutierung und Haltung von Talenten. Maßnahmen, denen es Müttern ermöglichen erfolgreich eine Karriere weiter zu verfolgen, wie flexible Arbeitszeiten oder ein Angebot von Kinderbetreuungsprogrammen, sind dementsprechend Teil der internen wie externen Employer Brand. Durch die Gewährleistung eines schnellen beruflichen Wiedereinstieg von Müttern würde EB zudem aktiv gegen Leaky-Pipeline-Effekte wirken. Mit Blick auf die M-Kurve der berufstätigen Frauen nach Alter in Japan (Abbildung 7) (Ikeda, 2019), hat die Unterstützung von Müttern besonders für japanische LPE eine hohe Bedeutung.

Sexistische Stigmata, deren Kern noch immer der Glaube ist, dass Frauen nicht in die Berufswelt gehören, untergraben Professorinnen jeden Alters und Familiensituation. Auch wenn es sich um universelle gesellschaftliche Phänomene handelt, ist es die Verantwortung eines Arbeitgebers Unternehmenswerte durchzusetzen, die Diversität und Gleichberechtigung sicherstellen und fördern. Genau wie eine faire Arbeitspraxis und gezielte Regelungen, die z.B. eine unfaire Arbeitsverteilung unterbinden oder disziplinare Maßnahmen für Missbrauch festlegen, ist es ein zentraler Teil des internen Employer Brandings (Backhaus & Tikoo, 2004).

Ein derartiges Eingreifen in die kulturell bedingte gesellschaftliche Ordnung erscheint drastisch, ist jedoch an Stellen notwendig, um ein gesundes und förderliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Auch für die Qualität der Forschung, die japanische Universitäten stark priorisieren (Teichler, 2019), ist dies kritisch. Während internationale akademische Umfelder von interdisziplinärem Austausch und Innovation geprägt sind, zeigt sich in Japan noch eine gewisse Starre des Systems, die insbesondere junge Wissenschaftler*innen hemmt. Durch das in Japan traditionelle Senioritätsprinzip werden die Stimmen junger Wissenschaftler*innen systematisch weniger berücksichtigt, was die Generierung neuer Ideen und Innovationen hemmt. Während ältere Wissenschaftler*innen wertvolle Expertise und Erfahrung bieten, liegt die Herausforderung darin, einen Raum zu schaffen, in dem verschiedene Generationen voneinander profitieren können. Die Förderung junger Wissenschaftler*innen ist nicht nur ein Beitrag zur Diversität in der Forschung, sondern auch ein zentraler Bestandteil der Mitarbeiterentwicklung, die gemäß Backhaus und Tikoo (2004) Teil des Employer Branding ist.

Regelungen, die eine faire Arbeitsteilung sichern, könnte junge sowie weibliche Professor*innen bereits entlasten, doch ein erheblicher Teil der Arbeitsbelastung ist administrativer Natur: veraltete,

umständliche bürokratische Prozesse erschweren wissenschaftliche Arbeit und verringern sowohl Produktivität als auch Mitarbeiterzufriedenheit – zwei zentrale Aspekte des EB. Die Optimierung dieser Arbeitslasten könnte Professor*innen mehr Zeit für kreative Tätigkeiten wie die Vorbereitung von Lehrmaterial und Forschungsprojekten geben. Damit würde nicht nur die Qualität in beiden Bereichen gesteigert, sondern es wäre auch ein Beitrag zur universitären Mission, wie sie in Kapitel 2.4.1 erörtert wurde.

Die in den Interviews erkennbare Recruiting-Strategie, die geschlechtliche und kulturelle Diversität zum Ziel hat, zeigt sich in der verstärkten Rekrutierung internationaler Professorinnen. Doch wie auch in den Integrationsbemühungen von Frauen in Wirtschaft und Bildung liegt hier der Fokus häufig auf dem Einführen und Erreichen von Quoten, ohne eine tiefergehende strukturelle Veränderung herbeizuführen. Die Kritik, die sich auch in dieser Studie wiederfindet, bezichtigt die Regierung, lediglich eine oberflächliche und keine inhaltliche Internationalisierung zu erzielen (Edwards & Ashida, 2020). Eine solche Strategie kann dazu führen, dass zwar eine Vielfalt an Kulturen zusammengeführt wird, diese jedoch nicht in einen produktiven interkulturellen Austausch tritt, was wiederum Spannungen erzeugt. Dies führt nicht nur zu einer Benachteiligung japanischer Professorinnen am Stellenmarkt, sondern erzeugt unattraktive Arbeitskonditionen für ausländische Professorinnen.

Es stellt sich dennoch die kritische Frage, ob die Internationalisierungsbemühungen der japanischen Regierung wirklich im Mittelpunkt stehen oder ob vielmehr strukturelle Rahmenbedingungen dazu führen, dass japanische Professorinnen sich im Wettbewerbsumfeld benachteiligt fühlen. Die Einschätzung einer nicht-japanischen Befragten legt nahe, dass japanische Professorinnen mit Auslandserfahrung einen stärkeren Wettbewerb um feste Stellen hätten, falls sie sich für eine Karriere in Japan entschieden. Neben der Förderung von weiblichem Lehrpersonal, würden japanische Professorinnen zusätzlich von den bestehenden Präferenzen japanischer Universitäten profitieren, die eigenen Absolventen einzustellen (Lawson & Shibayama, 2015). Doch viele hochqualifizierte japanische Wissenschaftlerinnen mit internationaler Erfahrung wählen bewusst eine akademische Laufbahn im Ausland, da die Arbeits- und Forschungsbedingungen in Japan im Vergleich als unattraktiv gewertet werden. Die Situation könnte demnach auch direkt in Verbindung mit einer mangelnden EVP japanischer Universitäten im Angesicht des internationalen Wettbewerbs stehen.

Aus dieser Problematik ergeben sich schließlich zwei Weisen, auf die Employer Brand eine Rolle spielt. Erstens fehlt es an einer Integrationsstrategie für ausländische Professoren, die internationale Diversität als Stärke erkennt und dementsprechend verwaltet, anstatt sie in die japanische Kultur zu assimilieren. Dies würde nicht nur Spannungen am Arbeitsplatz verhindern und interne Kooperation verbessern, sondern würde auch die Wettbewerbsfähigkeit japanischer Universitäten im internationalen Vergleich stärken – das eigentliche Ziel der landesweiten Internationalisierungsmaßnahmen. Zweitens verlieren Universitäten qualifizierte japanische Wissenschaftler*innen an internationale Wettbewerber mit attraktiveren Arbeits- und Forschungsbedingungen. Es gilt also auch die externen Employer Brand inklusive der EVP zu verbessern, um auch unter japanischen Wissenschaftler*innen Vielfalt zu erzielen.

Ein weiteres strukturelles Defizit ist die fehlende Transparenz in Beförderungs- und Bewerbungsprozessen. Dies stellt eine Hürde für alle Bewerber*innen dar. Gemäß der Signaling Theory nach Wilden et. al. (2010) ist es die Aufgabe des Employer Branding, Informationsasymmetrien am Arbeitsmarkt zu beseitigen, um Bewerberinnen und Angestellten mehr Sicherheit und Klarheit über ihre Karrieremöglichkeiten zu geben.

In diesem Zusammenhang spielt auch der ungleich verteilte Zugang zu Netzwerken eine zentrale Rolle, der gem. vorhergehender Forschung zu Chancenungleichheiten beiträgt. Während frühere Literatur die akademische Laufbahn in Japan als statisch und von geringer Mobilität geprägt beschrieb (Lawson & Shibayama, 2015; Teichler, 2019), zeigt diese Untersuchung ein starker Wandel in den letzten Jahren. Professor*innen verbringen ihre Karriere oft nicht mehr an nur einer Universität und wechseln innerhalb ihrer Laufbahn mehrere Male das Institut. Dadurch erhalten persönliche Kontakte eine neue Bedeutung als Informationsquelle für Karrieremöglichkeiten außerhalb des eigenen Instituts. Da akademische Netzwerke in den Wirtschaftswissenschaften und auch Japan historisch stark männerdominiert sind (American Economic Association, 2019), ergeben sich neue Schwachstellen für Chancenungleichheiten und LPE. Während der Zustand dieser Netzwerke nicht einem mangelnden universitären Employer Brandings zugeschrieben werden kann, haben Universitäten die Möglichkeit ihr EVP mit unteruniversitären Partnerschaften zu erweitern und Informationsaustausch und Kontaktenüpfung außerhalb exklusiver Netzwerke zu fördern.

Die Beleuchtung der vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass diverse Hürden und Herausforderungen, denen Professorinnen in Japan begegnen im direkten Zusammenhang mit der akademischen Employer Brand stehen. Die Analyse dieser Herausforderungen ermöglicht einen Einblick, in welchen Bereichen Employer Branding bereits das Arbeitsleben der Professorinnen beeinflusst und wo gezielte Maßnahmen zur weiteren Verbesserung ansetzen könnten. In vielerlei Hinsicht ist die Employer Brand unzureichend entwickelt und strukturelle wie kulturelle Probleme sind nicht ausreichend adressiert. Die Weiterentwicklung des akademischen Sektors in Japan bürgt neue Herausforderungen, für die passende Maßnahmen erst noch entwickelt und implementiert werden müssen. Während einzelne Maßnahmen zur Internationalisierung und Förderung von Diversität unternommen werden, bleiben zentrale Herausforderungen wie bürokratische Barrieren, starre Hierarchien, Bias und intransparente Karrierewege weitgehend bestehen. Jedoch hat der Einfluss von Employer Branding Grenzen und manche Hürden struktureller oder politischer Natur benötigen tiefgehende, strukturelle Änderungen, die über das Anbieten von Vorteilen und Programmen hinausgehen. Mithilfe der Employer Brand haben Universitäten jedoch die Möglichkeit aktiv ihr Arbeitsumfeld zu gestalten und veralteten Vorstellungen und Stigmata mit eigenen Unternehmenswerten entgegenzutreten. Eine kohärente Employer Brand muss daher nicht nur nach außen kommuniziert, sondern auch in der Arbeitsrealität der Universitäten verankert werden, um langfristige Effekte auf die Mitarbeiterbindung, Produktivität und Chancengleichheit zu erzielen.

5.4. Praktische Implikationen

Die herausgearbeiteten Zusammenhänge zwischen den Herausforderungen von Professorinnen in Japan und der akademischen Employer Brand unterstreicht dessen Relevanz in der Academia und in der Bekämpfung von LPE. Die im vorigen Kapitel dargelegten Schwachstellen des EB an jenen Universitäten bietet eine gute, erste Grundlage für das Legen von Schwerpunkten in zukünftigen personalpolitischen Maßnahmen. Die zeitliche Zuordnung hingegen ermöglicht es Maßnahmen gezielt an den richtigen Punkten entlang der Karrierelaufbahn anzusetzen.

Zudem bietet die Analyse Einblicke in die Auswirkung politischer Integrationsbemühungen weiblicher und ausländischer Talente in der Academia. Basierend auf diesen sowie anderen

Forschungsergebnissen, wäre es politischen Entscheidungsträgern möglich Internationalisierungsstrategien neu anzusetzen und zu vertiefen.

Das psychologische Verständnis von Erinnerungen als Forschungsgegenstand hat wiederum Relevanz für die Art von nötigen personalpolitischen Maßnahmen für Hochschulen. Thomsen und Brinkmanns (2009) Kriterien für die Aufnahme einer Erinnerung in das Langzeitgedächtnis – besonders negative, wiederkehrende oder oft wiedergegebene Ereignisse – sollten ebenfalls Warnsignale für Entscheidungsträger senden, diese Probleme im Angesicht der Erhaltung von weiblichem Talent ernst zu nehmen. Die Analyse der Erinnerungstypen offenbart zusätzlich, dass in der Wahrnehmung von Professor*innen einzelne Vorfälle ebenso einen starken Eindruck hinterlassen können wie wiederkehrende Probleme. Es wäre also ratsam neben übergreifenden Regelungen und Lösungen auch situative Schlichtung und Beratung anzubieten.

5.5. Limitationen

Die vorliegende Forschungsmethode weist gewisse Limitationen auf, die die Validität und Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse betreffen. In erster Linie ermöglicht die für diese Studie gewählte Stichprobe keine Beweise für direkte kausale Zusammenhänge der herausgearbeiteten Herausforderungen und Leaky-Pipeline-Effekten. Für eine solche Untersuchung wären ehemalige Professor*innen besser geeignet. Während basierend auf der vorliegenden Literatur begründete Annahmen und Ansätze für zukünftige Forschung formuliert werden können, ist dennoch fraglich, ob sich die Studie als Teil der Forschung zu Leaky-Pipeline-Effekten qualifiziert.

Hinzu kommt die Einschränkung der geringen Größe der Stichprobe, die zwar eine stärkere Vertiefung innerhalb der Interviews und in der Analyse ermöglicht, jedoch nicht als repräsentativ für das akademische Berufsfeld in Japan gesehen werden kann. Die Verteilung innerhalb der Stichprobe enthält zwar Perspektiven aus verschiedenen kulturellen Hintergründen, erlaubt jedoch keine aussagekräftige Entgegenstellung von Japanischen und Nicht-Japanischen Professorinnen, die für dieses Thema interessant wäre. Hinzu kommt der bereits diskutierte begrenzte Einblick und die Subjektivität der ausländischen Professorinnen.

Eine zentrale Einschränkung besteht zudem in der Fehlbarkeit von autobiografischen Erinnerungen als qualitative Forschungsmethode, wie von Thomsen und Brinkmann (2009) erörtert. Die Wiedergabe von Erinnerungen wird beeinflusst von vielen verschiedenen Faktoren, wie dem sozialen Kontext oder der mentalen Verfassung, die nur begrenzt innerhalb des Interviews kontrolliert und in der Analyse in Betracht gezogen werden können.

Zuletzt erlaubt der Umfang dieser Arbeit lediglich eine oberflächliche Behandlung der Vielzahl an verschiedenen Erfahrungen und Herausforderungen mit selektiven Diskursen.

5.6. Ausblick und zukünftige Forschung

Diese Studie hat verschiedene Herausforderungen und strukturelle Probleme in der japanischen Academia aufgezeigt, die sich aus der Perspektive unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen weiter untersuchen lassen. Soziologische und wirtschaftssoziologische Ansätze könnten sich insbesondere mit den Machtstrukturen und Hierarchien innerhalb akademischer Institutionen befassen, während die Psychologie individuelle Bewältigungsmechanismen von Wissenschaftlerinnen in diesem Umfeld erforschen könnte. Anthropologische Ansätze könnten die Integration ausländischer Wissenschaftlerinnen weiter untersuchen, insbesondere in Bezug auf die Privilegien, die ausländische Frauen in der japanischen Academia zu genießen scheinen – ein Phänomen, das sich als besonders interessant im internationalen Vergleich erweist.

In Bezug auf die Leaky Pipeline in den wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten Japans liefert diese Arbeit eine Reihe von Hypothesen und theoretischen Ansätzen, die als Grundlage für zukünftige Forschung dienen können. Die Wahl alternativer, vertiefenden Methoden, wie vertiefende Interviews mit Frauen in verschiedenen Karrierepositionen, sowie ehemalige Wissenschaftlerinnen könnten helfen Kausalitäten zwischen den herausgearbeiteten Hürden und Leaky-Pipeline-Effekten zu erforschen. Langzeitstudien würden die Beobachtung der weiteren Entwicklung der japanischen Academia im Angesicht politischer und gesellschaftlicher Veränderungen ermöglichen. Der Einfluss staatlicher Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft, aber auch die langfristigen Auswirkungen von Internationalisierungsstrategien, sollten in zukünftigen Studien genauer untersucht werden.

Im Bereich des akademischen Employer Brandings herrscht ebenfalls viel Potenzial. Offene Fragen bestehen sowohl in der Effektivität bestimmter Maßnahmen als auch der spezifischen Auswirkungen auf Employer Recruitment und Retainment. Zukünftige Arbeiten könnten zudem untersuchen, welche Maßnahmen besonders wirksam sind, um Leaky-Pipeline-Effekte zu mindern und wie sich Employer Branding auf Geschlechtergerechtigkeit auswirkt.

6. Conclusio

Diese Studie hat gezeigt, dass die Karrieren von Professorinnen in der japanischen wirtschaftswissenschaftlichen Academia durch strukturelle, kulturelle und geschlechterspezifische Barrieren beeinflusst werden. Besonders die hohe Arbeitsbelastung, intransparente und unsichere Beförderungswegen bzw. -möglichkeiten, ausgeprägte Machtgefälle und Diskriminierung behindern Professorinnen auf ihrem Karriereweg und begünstigen Leaky-Pipeline-Effekte. Besonders betroffen sind Frauen in der Ausbildung, junge Professorinnen und berufstätige Mütter. Professorinnen mit Kinderwunsch stellt der einzigartige Verlauf der akademischen Karriere vor die Entscheidung zwischen möglichen Zeitfenstern, die entweder ein berufliches oder biologisches Risiko innehalten. Des Weiteren zeigen die Ergebnisse, dass ausländische Professorinnen von Japans Internationalisierungsstrategien profitieren, während japanische Wissenschaftlerinnen häufig mit limitierten Karrierechancen konfrontiert sind. Da jene Strategien nicht über die Rekrutierung einer Mindestanzahl an ausländischem Personal hinauszugehen scheinen, ist das interkulturelle Klima an japanischen Fakultäten von Spannungen geprägt. Internationale Professor*innen schwanken zwischen der vollkommenen Anpassung an die japanische Kultur sowie die Kooperation mit ihren japanischen Kolleg*innen und ihren eigenen Werten und Arbeitsweisen. Ihre Erfahrungen ermöglichen eine differenzierte Sicht auf die japanische Arbeitskultur, von der diese Studie sehr profitiert. Hervorsticht wie die Sammelwirkung von traditionellen Rollenbildern, Etikette und sozialer Ordnung die Unterordnung der Frau auch im Arbeitsplatz begünstigt. Vor allem das gesellschaftlich und kulturell verwurzelte Senioritätsprinzip sichert der älteren, männlich dominierten Generation von Professor*innen ihre privilegierte Stellung. Zusammen mit den weltweit stark ausgeprägten Machtgefällen in den Wirtschaftswissenschaften, begünstigt dies die Unterdrückung und den Missbrauch junger Professor*innen.

Als Bereicherung dieser Studie ermöglicht der Vergleich der Ergebnisse mit dem temporären Diskurs in sozialwissenschaftlicher Literatur tiefe Einblicke in eine vom Wandel erfasste japanische Academia und Forschungswelt. Während die Regierung einen starken Schwerpunkt auf die Internationalisierung japanischer Universitäten setzt, erfolgen bürokratische und administrative Prozesse in diesen Universitäten noch gänzlich auf Papier. Diese von der Regierung angetriebene Internationalisierung des universitären Sektors stellt zudem eine neue Herausforderung für japanische Universitäten dar, mit denen umzugehen erst noch gelernt werden muss. Die für die Wirtschaft kritische Überalterung der Gesellschaft bewirkt nicht nur einen schwindenden universitären Arbeitsmarkt, sondern verstärkt die dominante Position der älteren Generation an Professor*innen. Mit den Traditionen dieser Generation bestehen – neben der traditionellen Bürokratie – hartnäckige Ideale, die aus einer Zeit stammen, in der Frauen zum Großteil noch den Haushalt hüteten. Heutzutage hängt Japan mit der Integration der berufstätigen Frau hinterher, was angesichts der diskutierten prävalenten Hürden und Diskriminierung nicht verwundert. Die Destigmatisierung und Lösung von traditionellen, sexistischen Idealen sind unumgänglich, um Frauen die Verfolgung einer chancengleichen Karriere zu ermöglichen. Ebenso muss der inoffiziellen gerontokratisch-hierarchischen Strukturierung des akademischen Arbeitsplatzes ein gewisser Einhalt geboten werden, um Machtmissbrauch entgegenzuwirken und Modernisierung wie Diversifizierung voranzutreiben. Für die Academia, die Forschung und zuletzt, wenn nicht mehr, für die japanische Gesellschaft ist es von zentraler Bedeutung, Professorinnen so weit zu unterstützen, dass die Entscheidung zwischen Familie und Karriere keine mehr ist.

Diese Arbeit leistet einen wertvollen Beitrag zum Stand der Forschung von LPE in Japan sowie den Wirtschaftswissenschaften, indem sie neue qualitative Erkenntnisse über die Ursachen des extremen Gender Gaps anhand wirtschaftswissenschaftlicher Fakultäten liefert, während frühere Studien vor allem die Auswirkungen geschlechterspezifischen Barrieren einzelner Disziplinen in Japan darstellen. Sie bestätigt bestehende Forschung zur Leaky Pipeline, zeigt aber zugleich, dass der Einfluss des gesellschaftlichen und politischen Klimas, sowie kultureller Normen und Traditionen differenzierter betrachtet werden muss. Der Ansatz der Gegenstellung struktureller Unterschiede zwischen akademischen Positionen ist neu in der Forschung zu Leaky-Pipeline-Effekten und liefert erste Beweise für die Setzung verschiedener Schwerpunkte, speziell im Employer Retainment.

Im Vergleich der Herausforderungen mit dem Konzept der Employer Brand unter Berücksichtigung der universitären Mission zeigt sich, dass akademisches Employer Branding Maßnahmen über bisherige Forschungsansätze hinausgehen muss. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Bereicherung des EVP um attraktivere Arbeitskonditionen und auf individuell zugeschnittene Unterstützung und Förderungsprogramme bereits maßgebliche Hürden für Professorinnen abbauen könnte. Zudem erfordern traditionelle geschlechterspezifische Normen, die im Widerspruch zu einem chancengleichen Arbeitsumfeld stehen, die Einführung eines starken Wertekompass als Teil der internen Employer Brand. Die Erfahrungen der Befragten offenbaren eine Diskrepanz zwischen externer Kommunikation von Internationalisierung und interner Realität der kulturellen Assimilierung – ein Bruch mit dem Grundsatz der kohärenten Employer Brand nach Backhaus und Tikoo (2004). Es wird deutlich, dass mehr Forschung nötig ist, die untersucht, welche spezifischen Employer-Branding-Maßnahmen in akademischen Institutionen die Mitarbeiterbindung erhöhen und strukturelle Barrieren abbauen. Zudem wäre es relevant, die Rolle von Employer Branding in der Reduktion von Leaky-Pipeline-Effekten zu analysieren.

Die Ergebnisse deuten vorerst darauf hin, dass gezielte Employer Branding Strategien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft beitragen könnten. Insbesondere gezielte Mentoringprogramme, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Mutterschaft sowie transparente Beförderungskriterien könnten dazu beitragen, die Leaky Pipeline in der japanischen, wirtschaftswissenschaftlichen Academia zu reduzieren.

Aufgrund der begrenzten Stichprobengröße können die Ergebnisse nicht als vollständig repräsentativ für das gesamte akademische wirtschaftswissenschaftliche Berufsfeld in Japan angesehen werden. Zukünftige Forschung könnte eine breitere quantitative Analyse durchführen, um die in dieser Studie entwickelten Hypothesen weiter zu testen.

Letztlich zeigt diese Arbeit, dass echte Gleichberechtigung in der Wissenschaft nicht nur eine Frage der Politik, sondern auch der kulturellen und institutionellen Transformation ist – ein Prozess, der in Japan noch lange nicht abgeschlossen ist.

7. Literaturverzeichnis

Alves, P., Santos, V., Reis, I., Martinho, F., Martinho, D., Correia Sampaio, M., José Sousa, M., & Au-Yong-Oliveira, M. (2020). Strategic Talent Management: The Impact of Employer Branding on the Affective Commitment of Employees. *Sustainability*, 12(23), Article 23.

<https://doi.org/10.3390/su12239993>

Ambler, T. & Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4, 185–206. <https://doi.org/10.1057/bm.1996.42>

American Economic Association. (2019). *AEA Professional Climate Survey: Final Report*. Committee on Equity, Diversity and Professional Conduct (Sam Allgood, Lee Badgett, Amanda Bayer, Marianne Bertrand, Sandra E. Black, Nick Bloom and Lisa D. Cook). <https://www.aea-web.org/resources/member-docs/final-climate-survey-results-sept-2019>

Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501–517. <https://doi.org/10.1108/13620430410550754>

Baum, H. (2020). Akademische Karrierewege für Juristen in Japan. *Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht*, 84(2), 374. <https://doi.org/10.1628/rabelsz-2020-0036>

BBC. (2021, February 11). *Yoshiro Mori: Tokyo Olympics chief steps down over sexism row*. <https://www.bbc.com/news/world-asia-56020674>

Beatty, J. (1977). OH WOULD SOME POWER THE GIFTIE GIE US, TO SEE OURSELVES AS OTHERS SEE US. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 285(1), 731–736. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1977.tb29396.x>

Berryman, S. E. (1983). *Who Will Do Science? Trends, and Their Causes in Minority and Female Representation among Holders of Advanced Degrees in Science and Mathematics. A Special Report*. <https://eric.ed.gov/?id=ED245052>

Birch, K. (2023, October 18). *Why are Japanese employees so reluctant to take paid leave?* <https://businesschief.asia/human-capital/why-are-japanese-employees-so-resistant-to-taking-paid-leave>

Boyce, C., & Neale, P. R. (2006). *Conducting in-depth interviews: A guide for designing and conducting in-depth interviews for evaluation input*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Conducting-in-depth-interviews%3A-a-guide-for-and-for-Boyce-Neale/17d92c3d9ca9aff1a763e57edf39058798a57a9b>

Brosi, P., Welpe, I.M. (2015). Employer branding for Universities: What attracts international postdocs? | *Journal of Business Economics*. *J Bus Econ*, 85, 817–850. <https://doi.org/10.1007/s11573-014-0754-0>

- Brown, M. F. (2008). Cultural Relativism 2.0. *Current Anthropology*, 49(3), 363–383. <https://doi.org/10.1086/529261>
- Buckles, K. (2019). Fixing the Leaky Pipeline: Strategies for Making Economics Work for Women at Every Stage. *Journal of Economic Perspectives*, 33(1), 43–60. <https://doi.org/10.1257/jep.33.1.43>
- Cabrera, E. (2009, January 1). *Fixing the Leaky Pipeline: Five Ways to Retain Female Talent*. | EBSCOhost. <https://openurl.ebsco.com/contentitem/gcd:38509138?sid=ebsco:plink:crawler&id=ebsco:gcd:38509138>
- Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S., Townsend, R., Lee, H., Bruce, C., & Thomas, G. (2017). *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*.
- Chen, S. (2020). Falling off the Ladder: Why So Few Female Economics Professors? *IMF Research Perspectives*, 2020(001). <https://doi.org/10.5089/9781513551180.053.A007>
- Conway, M. A. (2005). Memory and the self. *Journal of Memory and Language*, 53(4), 594–628. <https://doi.org/10.1016/j.jml.2005.08.005>
- Conway, M., & Pleydell-Pearce, C. (2000). The Construction of Autobiographical Memories in the Self-Memory System. *Psychological Review*, 107, 261–288. <https://doi.org/10.1037//0033-295X.107.2.261>
- Dell, D. J. (2001). *Engaging Employees Through Your Brand*. Conference Board.
- DIVERS Magazin. (2025, January 5). *Die Bedeutung von 'Gaijin': Was der Begriff für Ausländer in Japan wirklich bedeutet* | Divers Magazin. <https://diversmagazin.de/glossar/gaijin-bedeutung/>
- dpa. (2024, May 3). *Biden wirft Japan und Indien Ausländerfeindlichkeit vor*. ZDFheute. <https://www.zdf.de/nachrichten/politik/ausland/biden-japan-indien-auslaenderfeindlich-einwanderer-aussage-100.html>
- Edwards, S., & Ashida, A. (2020). Higher education in Japan: Internationalization, the Sustainable Development Goals and survivability. *International Journal of Comparative Education and Development*, 23(2), 104–119. <https://doi.org/10.1108/IJCED-09-2020-0061>
- Emerek, R., & Larsen, B. (2011). The First Steps into a 'Leaky Pipeline': A Longitudinal Study on the Pipeline Within a Danish University. *Brussels Economic Review*. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-First-Steps-into-a-%22Leaky-Pipeline%22%3A-A-Study-on-Emerek-Larsen/9a6304a59d9b045a3a1597c068a138e99a6924bd>
- Etzkowitz, H., & Ranga, M. (2011). Gender Dynamics in Science and Technology: From the 'Leaky Pipeline' to the 'Vanish Box'. *Brussels Economic Review*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Gender-Dynamics-in-Science-and-Technology-%3A%3A-From-Etzkowitz-Ranga/290425fdef840fd0b35b558cad0f1bd3a56b7e63>

Faakirah Junaid. (2024, April 3). *Pawa Hara: Understanding Japan's Power Harassment - Serein*. <https://serein.in/pawa-hara-understanding-japans-power-harassment/>

Federkeil, G. (2021, October 17). „Leaky Pipeline“ an den Hochschulen besteht EU-weit—U-Multirank startet neuen „Gender Monitor“. CHE - Centrum für Hochschulentwicklung. <https://www.che.de/2021/leaky-pipeline-an-den-hochschulen-besteht-eu-weit-u-multirank-startet-neuen-gender-monitor/>

Fukasaku, Y. (1995). Foreign influence in the development of shipbuilding technology and the education of engineers in Japan, 1855–1940. *History and Technology*, 12(2), 119–127. <https://doi.org/10.1080/07341519508581879>

Gielen, U. P., & Naito, T. (1992). Tatemaie and Honne: A Study of Moral Relativism in Japanese Culture. In *Psychology in International Perspective* (pp. 161–172). CRC Press.

Greska, L. (2023, August 31). *Women in Academia: Why and where does the pipeline leak, and how can we fix it?* MIT Science Policy Review. <https://sciencepolicyreview.org/2023/08/mitspr-191618004014/>

Haak, R., & Haak, U. M. (2007). Arbeitswelten in Japan: Werte im Wandel, Strukturen im Umbruch: Eine Einführung. *Japanstudien*, 18(1), 15–26. <https://doi.org/10.1080/09386491.2007.11826936>

Heijstra, T. M., Einarsdóttir, Þ., Pétursdóttir, G. M., & Steinþórsdóttir, F. S. (2017). Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top? *European Educational Research Journal*, 16(2–3), 200–214. <https://doi.org/10.1177/1474904116668884>

Hiromi Taniguchi. (1999). The Timing of Childbearing and Women's Wages. *Journal of Marriage and Family*, 61(4), 1008–1019. <https://www.jstor.org/stable/354020>

Hori, R. S. (2020). Progress and problems of gender equality in Japanese academics and geosciences. *Advances in Geosciences*, 53, 195–203. <https://doi.org/10.5194/adgeo-53-195-2020>

Hsu, F. L. K. (1973). Prejudice and Its Intellectual Effect in American Anthropology: An Ethnographic Report. *American Anthropologist*, 75(1), 1–19. <https://doi.org/10.1525/aa.1973.75.1.02a00010>

Human Resocia Corporation. (2019, September 26). Drinking with Japanese Coworkers—6 Basic Rules | Work in Japan for engineers. *Working in Japan*. <https://workin japan.today/work/drinking-with-japanese-coworkers-6-basic-rules/>

Ikeda, S. (2019). *Women's Employment Status and Family Responsibility in Japan: Focusing on the Breadwinner Role*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Women-%E2%80%99s-Employment-Status-and-Family-in-Japan-%3A-Ikeda/573082354df2d5b80eed39042676dfac8f65efd4>

- Inaba, Y. (2020). Higher education in a depopulating society: Survival strategies of Japanese universities. *Research in Comparative and International Education*, 15(2), 136–157.
<https://doi.org/10.1177/1745499920910581>
- Ishii, T. (2020). (大学と MBA のブランディング (Branding University and MBA Programs). *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3531474>
- Joecks, J., Pull, K., & Backes-Gellner, U. (2014). Childbearing and (female) research productivity: A personnel economics perspective on the leaky pipeline. *Zeitschrift Für Betriebswirtschaft*, 84(4), Article 4. <https://doi.org/10.1007/s11573-013-0676-2>
- Kakuchi, S. (2023, June 17). Quotas for women in universities: One step towards equity. *University World News*. <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20230615151132720>
- Katty, K. (2018, September 18). *The truth about false assault accusations by women*. BBC.
<https://www.bbc.com/news/world-us-canada-45565684>
- Kong, S. (2022, June). *Japan: Why workplace sexism remains endemic*. FairPlanet.
<https://www.fairplanet.org/story/japan-workplace-sexism/>
- Kosobud, R. (1973). The role of international transfer of technology in Japan's economic growth. *Technological Forecasting and Social Change*, 5(4), 395–406. [https://doi.org/10.1016/0040-1625\(73\)90069-3](https://doi.org/10.1016/0040-1625(73)90069-3)
- Lambert, W., Nana, N., Afonja, S., Saeed, A., Amado, A., & Golightly, L. (2023). Addressing structural mentoring barriers in postdoctoral training: A qualitative study. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 16. <https://doi.org/10.1108/SGPE-04-2023-0033>
- Lawson, C., & Shibayama, S. (2015). International research visits and careers: An analysis of bioscience academics in Japan. *Science and Public Policy*, 42(5), 690–710.
<https://doi.org/10.1093/scipol/scu084>
- „Leaky Pipeline“ an den Hochschulen besteht EU-weit. (n.d.). Retrieved 26 January 2025, from <https://www.che.de/2021/leaky-pipeline-an-den-hochschulen-besteht-eu-weit-u-multirank-startet-neuen-gender-monitor/>
- Liu, S.-N. C., Brown, S. E. V., & Sabat, I. E. (2019). Patching the “leaky pipeline”: Interventions for women of color faculty in STEM academia. *Archives of Scientific Psychology*, 7(1), 32–39.
<https://doi.org/10.1037/arc0000062>
- Marikkar, F. (2009). Sexual Harassment: A Social Issue in Japan. 神奈川大学国際経営論集.
https://www.academia.edu/110150513/Sexual_Harassment_A_Social_Issue_in_Japan
- Mayring, P., & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Eds.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (pp. 633–648). Springer Fachmedien.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42

- McClung, S. (2023, January 2). *The Glass Ceiling and the “Leaky Pipeline” in Economics | INOMICS*. <https://inomics.com/blog/the-glass-ceiling-and-the-leaky-pipeline-in-economics-1531226>
- Nagano, N., Watari, T., Tamaki, Y., & Onigata, K. (2022). Japan’s Academic Barriers to Gender Equality as Seen in a Comparison of Public and Private Medical Schools: A Cross-Sectional Study. *Women’s Health Reports*, 3(1), 115–123. <https://doi.org/10.1089/whr.2021.0095>
- Nakajima, K., Liu, R., Shudo, K., & Masuda, N. (2023). Quantifying gender imbalance in East Asian academia: Research career and citation practice—ScienceDirect. *Journal of Informetrics*, 17(4). <https://doi.org/10.1016/j.joi.2023.101460>.
- Nippon. (2021, May 24). *A Quarter of Job-Hunting University Students Sexually Harassed*. Nippon.Com. <https://www.nippon.com/en/japan-data/h01014/>
- Nippon. (2025, January 8). Rassismus in Japan. *Nippon-Info*. <https://nippon-info.de/landes-kunde/gesellschaft/rassismus-in-japan/>
- Nojiri, M. M., Kasai, N., Masuda, A., Matsuki, N., & Tohyama, T. (2019). *Women in physics in Japan*. 050024. <https://doi.org/10.1063/1.5110098>
- OECD. (2024). *Education at a Glance 2024: OECD Indicators*. OECD. <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>
- Ohlson, C. (1998). *Effective strategies for cross-cultural and cross-linguistic research interviewing*. The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank. <https://agris.fao.org/search/en/providers/122582/records/6473663453aa8c89630cc486>
- Osterloh, M., Rost, K., Hizli, L., & Mösching, A. (2023). *How to explain the Leaky Pipeline?* <https://www.semanticscholar.org/paper/How-to-explain-the-Leaky-Pipeline-Osterloh-Rost/f2020c6a17ef87fdc2b2a6b1e8d0c4629e8e717e>
- Qu, S. Q., & Dumay, J. (2011). The qualitative research interview. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(3), 238–264. <https://doi.org/10.1108/11766091111162070>
- Quantitizing Qualitative Data from Semi-Structured Interviews: A Methodological Contribution in the Context of Public Policy Decision-Making*. (n.d.). Retrieved 7 January 2025, from <https://www.mdpi.com/2227-7390/10/19/3597>
- Radzevičienė, A. & Sokolova, Aleksandra. (2020). EMPLOYER BRANDING AS RECRUITMENT AND RETENTION TOOL FOR THE UNIVERSITIES. *Education and New Developments 2020*, 453–457. <https://doi.org/10.36315/2020end096>
- Renoult, L., Irish, M., Moscovitch, M., & Rugg, M. D. (2019). From Knowing to Remembering: The Semantic–Episodic Distinction. *Trends in Cognitive Sciences*, 23(12), 1041–1057. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2019.09.008>

- Richardson, E. Z. L., Allison, K. R., Teleguario, H., Chacach, W., Tum, S., Gesink, D., & Berry, A. (2017). "Taking Care" in Intercultural Research: Lessons From a Guatemalan Family Planning Study. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1609406916680823. <https://doi.org/10.1177/1609406916680823>
- Sharma, Dr. E. (2013). HR BRANDING: TOOL TO SUSTAIN IN TURBULENT BUSINESS. *MANAGEMENT EDUCATION AND RESEARCH INSTITUTE - Journal of Management AND IT*, 7, 47–57.
- Siripala, T. (2022, July 5). *Can Japan's Revamped Childcare Policy Get Workaholic Fathers to Take Leave?* – *The Diplomat*. <https://thediplomat.com/2022/07/can-japans-revamped-childcare-policy-get-workaholic-fathers-to-take-leave/>
- Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2013). Why are So Few Females Promoted into CEO and Vice President Positions? Danish Empirical Evidence, 1997–2007. *ILR Review*, 66(2), 380–408.
- Srnka, K. (2007). Integration qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden: Der Einsatz integrierter Forschungsdesigns als Möglichkeit der Theorieentwicklung in der Marketingforschung als betriebswirtschaftliche Disziplin. *Marketing Zeitschrift Für Forschung Und Praxis (ZFP)*, 29, 247–260.
- Srnka, K. J. (2007). Integration qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden. *Marketing ZFP*, 29(4). <https://doi.org/10.15358/0344-1369-2007-4>
- Steketee, G. (2011). Characteristics and Antecedents of People Who Hoard Animals: An Exploratory Comparative Interview Study. *Review of General Psychology*, 15(2), 114–124.
- Teichler, U. (2019). The academics and their institutional environment in Japan – A view from outside. *Contemporary Japan*, 31(2), 234–263. <https://doi.org/10.1080/18692729.2019.1586295>
- The Glass Ceiling and the "Leaky Pipeline" in Economics*. (n.d.). INOMICS. Retrieved 10 October 2024, from <https://inomics.com/blog/the-glass-ceiling-and-the-leaky-pipeline-in-economics-1531226>
- The Japan Times. (2024, June 29). *U.N. voices concern over rights violations in Japan workplaces*. The Japan Times. <https://www.japantimes.co.jp/business/2024/06/29/japan-workplaces-un-concern/>
- The Mainichi. (2023, January 18). Editorial Female quotas at Japanese universities a step in right direction for diversity. *Mainichi Daily News*. <https://mainichi.jp/english/articles/20230118/p2a/00m/0op/011000c>
- The Yomiuri Shimbun. (2023a, April 2). *78 Professors Disciplined for Sexual Harassment at Japan Universities in 5-Year Period*. <https://japannews.yomiuri.co.jp/society/general-news/20230402-101090/>

The Yomiuri Shimbun. (2023b, April 2). *Sexually Harassed University Students Felt They Couldn't Go Against Professors*. <https://japannews.yomiuri.co.jp/society/general-news/20230402-101192/>

Thomsen, D. K., & Brinkmann, S. (2009). An Interviewer's Guide to Autobiographical Memory: Ways to Elicit Concrete Experiences and to Avoid Pitfalls in Interpreting Them. *Qualitative Research in Psychology*, 6(4), 294–312. <https://doi.org/10.1080/14780880802396806>

Universität Wien. (o.D.). *Leaky Pipeline: Wissenschaftskarriere*. Universität Wien: Media Portal. <https://wirtschaftswissenschaften.univie.ac.at/en/news/media-portal/detailed-view/news/leaky-pipeline-wissenschaftskarriere/>

Vaismoradi, M., Jones, J., Turunen, H., & Snelgrove, S. (2016). Theme development in qualitative content analysis and thematic analysis. *Journal of Nursing Education and Practice*, 6(5), Article 5. <https://doi.org/10.5430/jnep.v6n5p100>

Vogt, S., & Werner, M. (n.d.). *Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse*.

Wilden, R., Gudergan, S., & Lings, I. (2010). Employer branding: Strategic implications for staff recruitment. *Journal of Marketing Management*, 26(1–2), 56–73. <https://doi.org/10.1080/02672570903577091>

Wolff, B. (2022, December 28). *Komplexes Gefüge aus Wünschen und Forderungen*. Forschung & Lehre. https://www.forschung-und-lehre.de/management/komplexes-gefuege-aus-wuenschen-und-forderungen-5220?utm_source=chatgpt.com

Women's universities adapt to survive as population shrinks. (n.d.). University World News. Retrieved 26 January 2025, from <https://www.universityworld-news.com/post.php?story=20241016163358364>

World Economic Forum. (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/digest/>

Yamamoto, C. (2023, October 27). *Survey: National universities aim for more female faculty members | The Asahi Shimbun: Breaking News, Japan News and Analysis*. The Asahi Shimbun. <https://www.asahi.com/ajw/articles/15067896>

Ysseldyk, R., Greenaway, K. H., Hassinger, E., Zutrauen, S., Lintz, J., Bhatia, M. P., Frye, M., Starkenburg, E., & Tai, V. (2019). A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297>

Zhou, Y. (2015). Career interruption of japanese woman: Why is it so hard to balance work and childcare? *Japan Labor Review*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Career-interruption-of-japanese-woman%3A-why-is-it-so-Zhou/69e099395b6d2c9b832b5d483d7e1b08f23dfd9a>

厚生労働省 (Japanisches Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt). (n.d.). *Overview of Revised Child and Family Care Leaves Act and Equal Employment Opportunities Ac.* Retrieved 30 January 2025, from <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/children/work-family/dl/160802-01e.pdf>

8. Anhang

Interviewleitfaden:

Career choice

1. Could you share some details about why and how you applied for a PhD position?
2. Were there episodes when you worked on your thesis and felt at loss or frustrated?
3. How did you manage or overcome these challenges?
4. If you had the chance to revisit your doctoral thesis, is there anything you would do differently?
5. What kind of support or resources would have helped make those improvements possible?

Career entry

6. How did you achieve/apply for your first post-doc position?
7. Can you describe your experience as a new lecturer and researcher?
8. Can you think of occasions during your time as a post-doc and assistant professor, when you felt frustrated or at loss?
9. What strategies did you find most helpful for managing such moments?

Current position

10. Could you tell me about the process of applying for your current position at Kyoto University?
11. How would you describe your experience working at Kyoto University?
12. Could you tell me about difficulties you had in earning a full professorship?
13. Can you think of a typical work scenario that makes you feel stressed?
14. What challenges have you faced most recently?
15. What are some approaches you use to handle these and generally work-related stress?
16. At universities all over Japan the majority of professors are male. What impacts—if any—have you observed this has had on your experiences in the workplace?

Final questions

17. Are there moments in your career where you felt you were at disadvantage because you are a woman?
18. Reflecting on your career so far, have you ever felt a need to make sacrifices in your private life to meet work expectations?
19. What advice would you give to young women who want to follow a similar career path?
20. Do you have any other experiences you feel are meaningful that you want to share?

Bonus: Expert interview section

0. Can you share your observations regarding female colleagues leaving the academic sector? What are reasons you have heard of?