

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	17
2. Wissenschaft, Recht und Geschlecht	23
2.1 Rahmenbedingungen der Wissenschaftskarriere	23
2.2 Wo sind all die promovierten Wissenschaftlerinnen hin? Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz von Frauen	25
2.3 Wissenschaft als professorale Lebensform	29
2.4 Das Drama der wissenschaftlichen Objektivität	33
2.5 Wissenschaft als kontextuelle Geschlechterpraxis	35
2.6 Rechtswissenschaft als Geschlechterkontext	38
3. Methodische Herangehensweise	47
3.1 Grounded Theory	48
3.1.1 Datenmaterial	49
3.1.2 Theoretical Sampling	54
3.1.2.1 Kodieren	55
3.1.2.2 Memos	58
3.1.3 Theoretische Sättigung	59
3.2 Anonymisierung der Interviews	60
4. Die historisch bedingten Spezifika der Rechtswissenschaft	62
4.1 Zur Geschichte der akademischen Rechtswissenschaft in Deutschland	62
4.2 Die Verstaatlichung der Juristenausbildung und die Ausbildung zum Einheitsjuristen	64
4.3 Die Jurisprudenz als prestigeträchtige Leitdisziplin	66
5. Der aufhaltsame Weg der Frauen in der Rechtswissenschaft	69
5.1 Das 19. Jahrhundert	69
5.1.1 Ein patriarchales Gesellschaftskonzept und Ehebild	70

5.1.2	Frauenbildungs- und Rechtsschutzvereine	71
5.1.3	Sind Frauen als Juristinnen ungeeignet?	72
5.2	Die Jahre von 1900-1933	76
5.2.1	Die Zulassung von Frauen zum rechtswissenschaftlichen Studium und zu den juristischen Berufen	76
5.2.2	Die ersten Habilitandinnen im deutschsprachigen Bereich	80
5.3	Die Jahre von 1933-1945	86
5.3.1	Die Situation der Juristinnen in der NS-Zeit	86
5.3.2	Maßnahmen gegen jüdische Juristinnen und Juristinnen jüdischer Herkunft	89
5.4	Die Nachkriegszeit	91
5.4.1	Die berufliche Situation nach dem 2. Weltkrieg	91
5.4.2	Erste Rechtsänderungen auf dem Weg zur Gleichstellung	93
5.4.3	Die ersten Habilitandinnen und Professorinnen in Ostdeutschland	94
5.4.4	Die ersten habilitierten Frauen und Professorinnen in Westdeutschland	97
5.5	Die Nachkriegsgeneration – die von 1970-1990 berufenen Professorinnen	106
5.5.1	Von Jutta Limbach bis Ursula Nelles	106
5.5.1.1	Erste habilitierte Frauen an der Bonner Fakultät	106
5.5.1.2	Jutta Limbach, die engagierte Frauenrechtlerin	110
5.5.1.3	Querelen um eine Professur für Frauenfragen im Recht in Bremen	112
5.5.1.4	Heide Pfarr, eine unbequeme Kämpferin für Gleichstellung	113
5.5.1.5	Frau und NS-Thema: Der Fall Diemut Majer	115
5.5.1.6	Weitere Pionierinnen	117
5.5.1.7	Ursula Nelles, die offensive Frauenförderin	121
5.5.2	Gemeinsamkeiten und Unterschiede	122
5.5.3	Daten der Pionierinnen: Chronologische Liste der bis 1997 habilitierten Rechtswissenschaftlerinnen	127

5.6	Die Zeit ab 1990	133
5.6.1	Gleichberechtigung im Arbeits- und Sozialrecht und Gleichstellungspolitik	133
5.6.2	Gleichstellung an Hochschulen	136
5.6.3	Juraprofessorinnen nach Fächern	139
5.6.4	Juraprofessorinnen nach Fakultäten	147
	5.6.4.1 Zivilrechtlerinnen	147
	5.6.4.2 Staatsrechtslehrerinnen	148
	5.6.4.3 Strafrechtlerinnen	149
6.	Daten zu Frauen in der Rechtswissenschaft	151
6.1	Rechtswissenschaftlerinnen an Universitäten	151
6.1.1	Frauen in der Juristenausbildung	151
6.1.2	Der Juristinnenboom	156
6.1.3	Weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs	158
6.1.4	Promotionen	160
6.1.5	Habilitationen	163
6.1.6	Anzahl der Professorinnen	165
6.1.7	Besoldung	167
6.1.8	Alter	168
6.1.9	Juniorprofessorinnen	169
6.1.10	Anzahl Studierende pro Juraprofessorin	170
6.1.11	Die Leaky Pipeline	171
6.1.12	Die Daten der Rechtswissenschaft im Vergleich zu anderen Fächern	175
6.2	Fachhochschulprofessorinnen	176
6.2.1	Studium des Rechts an Fachhochschulen	176
6.2.2	Personal an Fachhochschulen	177
6.3	Der Frauenanteil in den juristischen Berufen im Vergleich	178
6.3.1	Frauen in Führungspositionen der Justiz	180
6.3.2	Richterinnen am Bundesverfassungsgericht	182
6.3.3	Partnerinnen in Anwaltskanzleien	182
6.4	Pars pro toto: Einige Daten zum Sample	183
6.4.1	Alter und Lebensform	183
6.4.2	Examensnoten	185
6.4.3	Karriere der Habilitierenden und Habilitierten	185
6.4.4	Soziale Herkunft und Schichtzugehörigkeit	186

7.	Die juristische Ausbildung: Wie wird man Jurist/in?	189
7.1	Struktur der Ausbildung: Studium und Referendarzeit	189
7.2	Die didaktische Dimension	196
7.2.1	Das Recht: Erkenntnisgegenstand und Erkenntnispraxis	197
7.2.2	Ziele, Inhalte und Methoden des Studiums	198
7.2.3	Medien in der Ausbildung	202
7.3	Wie wird Jura studiert? Studienorientierung und Studienbedingungen	203
7.4	Wer oder was ist also ein/e Jurist/in?	204
7.4.1	Identität und Korpsgeist	204
7.4.2	Soziale Herkunft der Jurastudierenden	205
7.4.3	Wie werden junge Jurist/innen wahrgenommen? Ein Beispiel	206
7.4.4	Verbindungen und Netzwerke	207
7.4.5	In der Ausbildung erworbene Kompetenzen	208
7.4.6	Internationalität	210
7.5	Prüfungen und Noten	211
7.5.1	Das Prüfungssystem	211
7.5.2	Die Beurteilungskultur	212
7.5.3	Studienabbruch und Drop-Out-Quote	214
7.5.4	Die Prüfenden	216
7.5.5	Sind Frauen die „schlechteren“ Juristinnen?	218
7.5.6	Promotionsnoten	223
7.6	Das Traditionsbewusstsein und die Prägung auf ein konservatives Gesellschaftsbild	225
7.6.1	Die Konstruktion von Weiblichkeit in juristischen Lehrmaterialien	226
7.6.2	Sexismus in der Juristenausbildung	232
7.6.3	Geschlechtergerechte Sprache	235
7.6.4	Juristinnen im Fachdiskurs	236
7.6.5	Für eine gendersensible Rechtsdidaktik	237
8.	Die Fakultäten und ihre Fachkultur	239
8.1	Die Fakultäten	239
8.1.1	Daten	239

8.1.2	Fakultäten im Wettbewerb – Rankings, Evaluationen und Marketing	242
8.1.3	Stellenausstattung	244
8.1.4	Fakultätskultur und -atmosphäre	246
8.1.5	Verändern Frauen die Fakultätskultur?	248
8.1.6	Macht in den Fakultäten	249
8.1.7	Rangordnung der Fächer	250
8.2	Lehrstühle und Professuren	251
8.2.1	Wie wird Rechtswissenschaft betrieben?	251
8.2.2	Der Lehrstuhl	254
8.2.3	Das Lehrer-Schülerverhältnis	256
8.2.4	Besoldung und Ausstattung des Lehrstuhls	259
	8.2.4.1 Was verdienen Juraprofessorinnen und -professoren?	259
	8.2.4.2 Bekommen Frauen weniger als Männer?	260
8.3	Lehre	261
8.3.1	Stellenwert der Lehre	262
8.3.2	Lehren Frauen anders als Männer?	265
8.3.3	Gender in der Lehre	270
8.4	Forschung, Nebentätigkeiten und Veröffentlichungen	272
8.4.1	Drittmittelforschung	273
8.4.2	Gutachten und sonstige Nebentätigkeiten	274
8.4.3	Nebentätigkeiten von Professorinnen	277
8.4.4	Veröffentlichungen	277
	8.4.4.1 Publikationsformen	277
	8.4.4.2 Qualitätssicherung	279
	8.4.4.3 Ranking der juristischen Fachzeitschriften	280
	8.4.4.4 Anteil der Publikationen von Frauen in der JZ und der NJW	281
8.5	Selbstverwaltungsaufgaben	283
8.6	Wie erwirbt man Reputation?	283
8.7	Der ideale Juraprofessor – Männlichkeitsbilder	287
8.8	Netzwerke: Die Bedeutung der Fachgesellschaften	293
8.8.1	Die Vereinigung der Staatsrechtslehrer	293
8.8.2	Die Zivilrechtslehrervereinigung	295
8.8.3	Tagung der Strafrechtslehrerinnen und -lehrer	295

8.8.4	Die Vereinigungen als Kontaktbörsen	296
9.	Die Qualifikation für die Wissenschaft	297
9.1	Motivation für die Rechtswissenschaft	297
9.1.1	Studienmotivation	297
9.1.2	Motivation für die Wissenschaft	300
9.2	Die Promotion	302
9.3	Gründe für eine Entscheidung gegen eine wissenschaftliche Karriere	305
9.4	Die Habilitation	310
9.5	Die Juniorprofessur	317
9.6	Die <i>venia legendi</i>	320
9.7	Die Lehrstuhlvertretung	322
9.8	Das Berufungsverfahren	324
9.8.1	Der Probevortrag	324
9.8.2	Der Listenplatz	325
9.8.3	Geschlechteraspekte	330
9.8.4	Der Ruf	332
9.8.5	Verhinderungen	335
9.9	Weitere Karriereschritte	337
9.10	Bedeutung der Gleichstellung und Gleichstellungsbeauftragten für die wissenschaftliche Karriere	339
10.	Steigbügel und Stolpersteine bei Karrieren in der Rechtswissenschaft	342
10.1	Gute Leistungen und ihre Bedeutung	342
10.1.1	Noten als Wegbereiter in der Karriere: Sichtbarkeit und Auffallen	344
10.1.2	Konkurrenzdruck und Kompetitivität: Der Habitus der völligen Hingabe	347
10.1.3	Das „Trauma“ unzureichender Leistungen	349

10.2	Die Steuerung der eigenen Karriere: Der Mentor als Kernfaktor in der Karriere	353
10.2.1	Netzwerke und Renomé	354
10.2.2	Das Fach als ein familiäres Gebilde	360
10.2.3	Vorausleistungen als Investment in die eigene Karriere	363
10.2.4	Exkurs: Ghostwriting als Karriereinvestition	365
10.2.5	„Ist die Frau oder der Mann (...) so wie ich?“	371
10.3	Eine konservative Fachkultur? Traditionalität und Konservativität in der Rechtswissenschaft	375
10.3.1	Kleiderordnung als ein Beispiel der visuellen Verkörperung des Professoralen	376
10.3.2	Kaffeeklatsch und Damenkränzchen als Beispiel einer traditionellen Gesellschaftsordnung	380
10.4	Traditionelle Geschlechtsrollenbilder und ihre Auswirkungen auf Entscheidungssituationen	382
10.5	Habilitation als kritisches Moment wissenschaftlicher Karrieren in der Rechtswissenschaft	387
10.6	Karriereunsicherheiten	390
10.6.1	Exit-Optionen	392
10.6.2	Ermutigungs- und Entmutigungsstrukturen	394
10.6.2.1	Frauen werden bereits genug ermutigt: Das Neutralitätsideal in der Rechtswissenschaft	394
10.6.2.2	Frauen erfahren zu wenig Ermutigung: Passivität als Hindernis	396
10.6.2.3	Frauen fehlt die Courage, Chancen zu ergreifen: Unerschrockenheit und Rollenvorbilder	398
10.7	Die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	400
10.7.1.	Flexibilität und Koordinationsaufwand	400
10.7.2	Die Anwesenheitsproblematik	401
10.8	Verlockende Alternativen (Justiz, Kanzleien)	403
10.9	Der Verdacht der veränderten Prioritäten	405
10.10	Zusammenfassung	408

11. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Rechtswissenschaft	411
11.1 Gleichstellung als Voraussetzung für Entwicklungsperspektiven von Wissenschaftlerinnen	412
11.1.1. Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung an Hochschulen	417
11.1.1.1 Für wen sind Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen zuständig?	418
11.1.1.2 Leistungsorientierte Mittelvergabe	419
11.1.1.3 Frauenförderpläne und ihre Verbindlichkeit	420
11.1.1.4 Vorrang für Frauen im Einzelfall?	421
11.1.1.5 Verfahrensregelungen zur Frauenförderung im Berufungsverfahren	422
11.1.1.6 Beschwerde und Vetorecht, Klagemöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten	423
11.1.1.7 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungen	424
11.1.1.8 Fazit	425
11.1.2 Zielsetzung universitärer Gleichstellungsarbeit	425
11.1.3 Gleichstellung als Motor von Personal- und Organisationsentwicklung	427
11.1.4 Gleichstellung als Managementaufgabe der Hochschulleitung – Verankerung in der Hochschulstruktur	428
11.1.5 Die Gleichstellungsbeauftragten – Akteurinnen mit unterschiedlichen Kompetenzen	432
11.2. Richtungsweisende Programme und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit – eine Analyse der untersuchten Hochschulen	433
11.2.1 Tue Gutes und rede darüber – Gleichstellungs-PR und die Verankerung von Gleichstellung in der hochschulinternen Wahrnehmung	434
11.2.2 Förderprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs	435
11.2.3 Gestaltung von Arbeitsbedingungen – Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf(ung)	436

11.2.4	Gleichheit in Prozessen und Abläufen – Herstellung von Geschlechterparität	437
11.2.5	Qualitätsmanagement in hochschulinternen Prozessen der Gleichstellung	439
11.3.	Zukünftige Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen	440
11.3.1	Weiterentwicklung der Universitätsleitung als Manager für Gleichstellung	441
11.3.2	Genderkompetenz für Professorinnen	443
11.3.3	Entwicklung von Gender Consulting-Konzepten	444
11.3.4	Vernetzung und Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten	444
11.3.5	Verbesserung der Karriereperspektiven für den universitären Mittelbau	446
11.3.6	Tenure Track für Juniorprofessuren	447
11.3.7	Verbindliche Quoten statt Kaskadenmodell	449
11.4	Bedeutung der Gleichstellungsarbeit für Karriereperspektiven von Frauen in der Rechtswissenschaft	450
11.4.1	Spezifische Förderungsnotwendigkeiten und Karrierehemmnisse von Rechtswissenschaftlerinnen	451
11.4.2	Maßnahmenbedarf bei Rechtswissenschaftlerinnen	453
11.4.2.1	Schließen der Förderungslücke vom Post-Doc zur Habilitation/Professur	453
11.4.2.2	Gestaltung von Karriereperspektiven unter Berücksichtigung der individuellen Biografie und Work-Life-Balance bedingten Bedürfnislagen	455
11.4.2.3	Transparenter Umgang mit Bewerbungen	460
11.4.2.4	Geschlechtergerechte Berufungsverfahren	462
11.5	Fazit	466
11.6	Tabellarische Übersicht: Gleichstellungsrelevante Probleme und Lösungen	470

12. Zusammenfassung	472
13. Literaturverzeichnis	481
14. Anhang	525
Gendercurriculum Rechtswissenschaften (Ulrike Schultz)	525