

# ***De jure und de facto:***

## **Professorinnen in der Rechtswissenschaft**

### **Geschlecht und Wissenschaftskarriere im Recht**

**Ulrike Schultz, Anja Böning, Ilka Peppmeier, Silke  
Schröder**

**unter Mitarbeit von Juliane Roloff**

Das Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP1159 gefördert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

## **Vorwort**

„Sie wollen promovieren? Sie wollen doch heiraten, lernen Sie lieber kochen.“ Diese Äußerung aus dem Jahr 1970 verbunden mit jahrzehntelanger Tätigkeit in atypischer Position im Mittelbau einer Universität war der Humus, auf dem die Idee für das Projekt „De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Eine Untersuchung der Bedingungen von Professorinnenkarrieren zur Verbesserung der Organisationsstruktur und -kultur in der Rechtswissenschaft (JurPro)“ gewachsen ist.

Die Untersuchung hat zum Ziel, die Situation von Frauen in der Rechtswissenschaft, die durch die spezifische Kultur des Faches bedingt ist, aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und Möglichkeiten für den Ausgleich von Benachteiligungen auf dem Weg zur Professur aufzuzeigen.

Das Projekt basiert auf über 70 Interviews mit Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftlern an rechtswissenschaftlichen Fakultäten in Deutschland und 20 Interviews mit Praktikerinnen und Expertinnen der Gleichstellung. Allen Interviewpartnerinnen und -partnern gebührt großer Dank dafür, dass sie mit großem Interesse für das Projekt und großer Offenheit tiefe Einblicke in Kultur und Praxis der Rechtswissenschaft gegeben und über die schwierige Aufgabe, Geschlechtergerechtigkeit an Universitäten und dort gerade in der Rechtswissenschaft herbeizuführen, berichtet haben.

Die Förderung im Rahmen der Förderlinie „Frauen an die Spitze“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) hat das Projekt finanziell ermöglicht. Andreas Haratsch, Inhaber des Lehrstuhls für Deutsches und Europäisches Verwaltungs- und Verfassungsrecht sowie Völkerrecht, hat an der FernUniversität in Hagen den geeigneten Rahmen dafür geboten. Ihm sind wir zu großem Dank verpflichtet. Dank gebührt auch der FernUniversität in Hagen für die Bereitstellung des Druckkostenzuschusses.

Anja Böning hatte die Federführung bei Kapitel 2 zu den theoretischen Grundlagen der Studie; Ilka Peppmeier bei Kapitel 3 zu den Untersuchungsmethoden sowie Kapitel 10 zu den Steigbügeln und Stolpersteinen bei Karrieren in der Rechtswissenschaft sowie zu Teilen von Kapitel 8.7; Silke Schröder bei Kapitel 11 zu den Gleichstellungsaspekten und möglichen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf Lehrstühlen der juristischen Fakultäten. Teile von Anja Böning sind auch eingeflossen in die Kapitel 1, 4, 7 und 8. Ich habe die übrigen Teile verfasst und alles zu der vorliegenden Studie zusammengebunden. Die insbesondere in Kapitel 6 enthaltenen Daten und Ausführungen zu Frauen in der Rechtswissenschaft sind mit Unterstützung von Juliane Roloff zusammengestellt und ausgewertet worden, an Kapitel 11 hat Sabine Berghahn mitgearbeitet.

Ina Schultz hat das Projekt organisatorisch an der FernUniversität betreut. Pascal Hirschberg und Pia Röpke haben als studentische Hilfskräfte Zuarbeit geleistet, Ulrike Fromm und Andrea Buczek die Interviews transkribiert. Ihnen allen gebührt Dank für die engagierte Mitarbeit.

Aus dem Projekt sind eine Reihe weiterer Veröffentlichungen hervorgegangen, auf die in der Darstellung hingewiesen wird. Ergänzend entsteht zur Zeit ein international vergleichender Sammelband zum Themenbereich „Gender and Careers in the Legal Academy“, der nach den Bänden „Women in the World’s Legal Professions“ (Schultz/Shaw 2003) und „Gender and Judging“ (Schultz/Shaw 2013) eine Trilogie zur Situation der Frauen (und Männer) in der Rechtswissenschaft in internationaler Perspektive vervollständigen wird. Damit ist nicht nur das wissenschaftliche Interesse verbunden, die Situation von Frauen in der Rechtswissenschaft weiter zu erhellen, sondern auch die gesellschaftspolitische Hoffnung, Änderungen zugunsten einer gelebten Geschlechterdemokratie voranzutreiben.

Hagen, im Mai 2017

Ulrike Schultz

## **Inhaltsverzeichnis**

Inhaltsverzeichnis	I
1. Einleitung	1
2. Wissenschaft, Recht und Geschlecht	1
2.1 Rahmenbedingungen der Wissenschaftskarriere	1
2.2 Wo sind all die promovierten Wissenschaftlerinnen hin?	
Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz von Frauen	3
2.3 Wissenschaft als professorale Lebensform	8
2.4 Das Drama der wissenschaftlichen Objektivität	12
2.5 Wissenschaft als kontextuelle Geschlechterpraxis	15
2.6 Rechtswissenschaft als Geschlechterkontext	18
3. Methodische Herangehensweise	29
3.1 Grounded Theory	30
3.1.1 Datenmaterial	31
3.1.2 Theoretical Sampling	36
3.1.2.1 Kodieren	38
3.1.2.2 Memos	42
3.1.3 Theoretische Sättigung	42
3.2 Anonymisierung der Interviews	43

4. Die historisch bedingten Spezifika der Rechtswissenschaft	45
4.1 Zur Geschichte der akademischen Rechtswissenschaft in Deutschland	45
4.2 Die Verstaatlichung der Juristenausbildung und die Ausbildung zum Einheitsjuristen	47
4.3 Die Jurisprudenz als prestigeträchtige Leitdisziplin	49
5. Der aufhaltsame Weg der Frauen in der Rechtswissenschaft	52
5.1 Das 19. Jahrhundert	52
5.1.1 Ein patriarchales Gesellschaftskonzept und Ehebild	53
5.1.2 Frauenbildungs- und Rechtsschutzvereine	54
5.1.3 Sind Frauen als Juristinnen ungeeignet?	55
5.2 Die Jahre von 1900-1933	61
5.2.1 Die Zulassung von Frauen zum rechtswissenschaftlichen Studium und zu den juristischen Berufe	61
5.2.2 Die ersten Habilitandinnen im deutschsprachigen Bereich	66
5.3 Die Jahre von 1933-1945	73
5.3.1 Die Situation der Juristinnen in der NS-Zeit	73
5.3.2 Maßnahmen gegen jüdische Juristinnen und Juristinnen jüdischer Herkunft	76
5.4 Die Nachkriegszeit	79
5.4.1 Die berufliche Situation nach dem 2. Weltkrieg	79
5.4.2. Erste Rechtsänderungen auf dem Weg zur Gleichstellung	81
5.4.3 Die ersten Habilitandinnen und Professorinnen in Ostdeutschland	82
5.4.4 Die ersten habilitierten Frauen und Professorinnen in Westdeutschland	86
5.5 Die Nachkriegsgeneration – die von 1970-1990 berufenen Professorinnen	97
5.5.1 Von Jutta Limbach bis Ursula Nelles	97
5.5.1.1 Erste habilitierte Frauen an der Bonner Fakultät	97

5.5.1.2 Jutta Limbach, die engagierte Frauenrechtlerin	101
5.5.1.3 Querelen um eine Professur für Frauenfragen im Recht in Bremen	104
5.5.1.4 Heide Pfarr, eine unbequeme Kämpferin für Gleichstellung	106
5.5.1.5 Frau und NS-Thema: Der Fall Diemut Majer	108
5.5.1.6 Weitere Pionierinnen	110
5.5.1.7 Ursula Nelles, die offensive Frauenförderin	114
5.5.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede	116
5.5.3 Daten der Pionierinnen: Chronologische Liste der bis 1997 habilitierten Rechtswissenschaftlerinnen	122
5.6 Die Zeit ab 1990	128
5.6.1 Gleichberechtigung im Arbeits- und Sozialrecht und Gleichstellungspolitik	128
5.6.2 Gleichstellung an Hochschulen	131
5.6.3 Juraprofessorinnen nach Fakultäten	134
5.6.4 Juraprofessorinnen nach Fakultäten	143
5.6.4.1 Zivilrechtlerinnen	143
5.6.4.2 Staatsrechtslehrerinnen	144
5.6.4.3 Strafrechtlerinnen	145
6. Daten zu Frauen in der Rechtswissenschaft	147
6.1 Rechtswissenschaftlerinnen an Universitäten	147
6.1.1 Frauen in der Juristenausbildung	147
6.1.2 Der Juristinnenboom	152
6.1.3 Weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs	154
6.1.4 Promotionen	156
6.1.5 Habilitationen	159
6.1.6 Anzahl der Professorinnen	162

6.1.7 Besoldung	164
6.1.8 Alter	165
6.1.9 Juniorprofessorinnen	166
6.1.10 Anzahl Studierende pro Juraprofessorin	167
6.1.11 Die Leaky Pipeline	168
6.1.12 Die Daten der Rechtswissenschaft im Vergleich zu anderen Fächern	173
6.2 Fachhochschulprofessorinnen	174
6.2.1 Studium des Rechts an Fachhochschulen	174
6.2.2 Personal an Fachhochschulen	176
6.3 Der Frauenanteil in den juristischen Berufen im Vergleich	177
6.3.1 Frauen in Führungspositionen der Justiz	179
6.3.2 Richterinnen am Bundesverfassungsgericht	181
6.3.3 Partnerinnen in Anwaltskanzleien	181
6.4 Pars pro toto: Einige Daten zum Sample	182
6.4.1 Alter und Lebensform	183
6.4.2 Examensnoten	184
6.4.3 Karriere der Habilitierenden und Habilitierten (Stand Dezember 2016)	185
6.4.4 Soziale Herkunft und Schichtzugehörigkeit	186
7. Die Juristenausbildung: Wie wird man Jurist/in?	189
7.1 Struktur der Ausbildung: Studium und Referendarzeit	189
7.2 Die didaktische Dimension	197
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	203
7.3 Wie wird Jura studiert? Studienorientierung und Studienbedingungen	204

7.4 Wer oder was ist also ein/e Jurist/in?	206
7.4.1 Identität und Korpsgeist	206
7.4.2 Soziale Herkunft der Jurastudierenden	207
7.4.3 Wie werden junge Juristen/innen wahrgenommen? Ein Beispiel	208
7.4.4 Verbindungen und Netzwerke	209
7.4.5 In der Ausbildung erworbene Kompetenzen	211
7.4.6 Internationalität	212
7.5 Prüfungen und Noten	213
7.5.1 Das Prüfungssystem	213
7.5.2 Die Beurteilungskultur	215
7.5.3 Studienabbruch und Drop-Out-Quote	217
7.5.4 Die Prüfenden	219
7.5.5 Sind Frauen die „schlechteren“ Juristinnen?	220
7.5.6 Promotionsnoten	226
7.6 Das Traditionsbewusstsein und die Prägung auf ein konservatives Gesellschaftsbild: Die Konstruktion von Weiblichkeit in juristischen Lehrmaterialien	228
7.6.1 Die Konstruktion von Weiblichkeit in juristischen Lehrmaterialien	229
7.6.2 Sexismus in der Juristenausbildung	239
7.6.3 Geschlechtergerechte Sprache	243
7.6.4 Juristinnen im Fachdiskurs	244
7.6.5 Für eine gendersensible Rechtsdidaktik	245
8. Die Fakultäten und ihre Fachkultur	247
8.1 Die Fakultäten	247
8.1.1 Daten	247
8.1.2 Fakultäten im Wettbewerb – Rankings, Evaluationen und Marketing	250
8.1.3 Stellenausstattung	253

8.1.4 Fakultätskultur und -atmosphäre	255
8.1.5 Verändern Frauen die Fakultätskultur?	257
8.1.6 Macht in den Fakultäten	258
8.1.7 Rangordnung der Fächer	260
8.2 Lehrstühle und Professuren	261
8.2.1 Wie wird Rechtswissenschaft betrieben?	262
8.2.2 Der Lehrstuhl	264
8.2.3 Das Lehrer-Schülerverhältnis	266
8.2.4 Besoldung und Ausstattung des Lehrstuhls	270
8.2.4.1 Was verdienen Juraprofessorinnen und -professoren?	271
8.2.4.2 Bekommen Frauen weniger als Männer?	272
8.3 Lehre	273
8.3.1 Stellenwert der Lehre	273
8.3.2 Lehren Frauen anders als Männer?	277
8.3.3 Gender in der Lehre	282
8.4 Forschung, Nebentätigkeiten und Veröffentlichungen	286
8.4.1 Drittmittelforschung	286
8.4.2 Gutachten und sonstige Nebentätigkeiten	288
8.4.3 Nebentätigkeiten von Professorinnen	291
8.4.4 Veröffentlichungen	292
8.4.4.1 Textgattungen	292
8.4.4.2 Qualitätssicherung	293
8.4.4.3 Ranking der juristischen Fachzeitschriften	295
8.4.4.4 Anteil der Publikationen von Frauen in der JZ und der NJW	296
8.5 Selbstverwaltungsaufgaben	297
8.6 Wie erwirbt man Reputation?	298
8.7 Der ideale Juraprofessor – Männlichkeitsbilder	303



8.8 Netzwerke: Die Bedeutung der Fachgesellschaften	310
8.8.1 Die Vereinigung der Staatsrechtslehrer	311
8.8.2 Die Zivilrechtslehrervereinigung	312
8.8.3 Tagung der Strafrechtslehrerinnen und -lehrer	313
8.8.4 Die Vereinigungen als Kontaktbörsen	313
9. Die Qualifikation für die Wissenschaft	314
9.1 Motivation für die Rechtswissenschaft	315
9.1.1 Studienmotivation	315
9.1.2 Motivation für die Wissenschaft	318
9.2 Die Promotion	321
9.3 Gründe für eine Entscheidung gegen eine wissenschaftliche Karriere	325
9.4 Die Habilitation	331
9.5 Die Juniorprofessur	340
9.6 Die <i>venia legendi</i>	343
9.7 Die Lehrstuhlvertretung	346
9.8 Das Berufungsverfahren	348
9.8.1 Der Probevortrag	349
9.8.2 Der Listenplatz	350
9.8.3 Geschlechteraspekte	356
9.8.4 Der Ruf	358
9.8.5 Verhinderungen	362
9.9 Weitere Karriereschritte	365
9.10 Bedeutung der Gleichstellung und Gleichstellungsbeauftragten für die wissenschaftliche Karriere	367
10. Steigbügel und Stolpersteine bei Karrieren in der Rechtswissenschaft	370
10.1 Gute Leistungen und ihre Bedeutung	370
10.1.1 Noten als Wegbereiter in der Karriere: Sichtbarkeit und Auffallen	373

10.1.2 Konkurrenzdruck und Kompetitivität: Der Habitus der völligen Hingabe	376
10.1.3 Das „Trauma“ unzureichender Leistungen	379
10.2 Die Steuerung der eigenen Karriere: Der Mentor als Kernfaktor in der Karriere	384
10.2.1 Netzwerke und Renomé	384
10.2.2 Das Fach als ein familiäres Gebilde	392
10.2.3 Vorausleistungen als Investment in die eigene Karriere	395
10.2.4 Exkurs: Ghostwriting als Karriereinvestition	398
10.2.5 „Ist die Frau oder der Mann (...) so wie ich?“	405
10.3 Eine konservative Fachkultur? Traditionalität und Konservativität in der Rechtswissenschaft	409
10.3.1 Kleiderordnung als ein Beispiel der visuellen Verkörperung des Professoralen	411
10.3.2 Kaffeeklatsch und Damenkränzchen als Beispiel einer traditionellen Gesellschaftsordnung	415
10.4 Traditionelle Geschlechtsrollenbilder und ihre Auswirkungen auf Entscheidungssituationen	418
10.5 Habilitation als kritisches Moment wissenschaftlicher Karrieren in der Rechtswissenschaft	424
10.6 Karriereunsicherheiten	428
10.6.1 Exit-Optionen	430
10.6.2 Ermutigungs- und Entmutigungsstrukturen	432
10.6.2.1 Frauen werden bereits genug ermutigt: Das Neutralitätsideal in der Rechtswissenschaft	432
10.6.2.2 Frauen erfahren zu wenig Ermutigung: Passivität als Hindernis	435
10.6.2.3 Frauen fehlt die Courage, Chancen zu ergreifen: Unerschrockenheit und Rollenvorbilder	437
10.7 Die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	439

10.7.1. Flexibilität und Koordinationsaufwand	440
10.7.2 Die Anwesenheitsproblematik	441
10.8 Verlockende Alternativen (Justiz, Kanzleien)	443
10.9 Der Verdacht der gespaltenen Loyalität	446
10.10 Zusammenfassung	449
11. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Rechtswissenschaft	452
11.1 Gleichstellung als Voraussetzung für Entwicklungsperspektiven von Wissenschaftlerinnen	453
11.1.1. Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung an Hochschulen	458
11.1.1.1 Für wen sind Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen zuständig?	460
11.1.1.2 Leistungsorientierte Mittelvergabe	461
11.1.1.3 Frauenförderpläne und ihre Verbindlichkeit	461
11.1.1.4 Vorrang für Frauen im Einzelfall?	462
11.1.1.5 Verfahrensregelungen zur Frauenförderung im Berufungsverfahren	463
11.1.1.6 Beschwerde und Vetorecht, Klagemöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten	464
11.1.1.7 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungen	464
11.1.1.8 Fazit	465
11.1.2 Zielsetzung universitärer Gleichstellungsarbeit	466
11.1.3 Gleichstellung als Motor von Personal- und Organisationsentwicklung	467
11.1.4 Gleichstellung als Managementaufgabe der Hochschulleitung – Verankerung in der Hochschulstruktur	469
11.1.5 Die Gleichstellungsbeauftragten – Akteurinnen mit unterschiedlichen Kompetenzen	473
11.2. Richtungsweisende Programme und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit – eine Analyse der untersuchten Hochschulen	475

11.2.1 Tue Gutes und rede darüber – Gleichstellungs-PR und die Verankerung von Gleichstellung in der hochschulinternen Wahrnehmung	475
11.2.2 Förderprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs	477
11.2.3 Gestaltung von Arbeitsbedingungen – Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf(ung)	478
11.2.4 Gleichheit in Prozessen und Abläufen – Herstellung von Geschlechterparität	480
11.2.5 Qualitätsmanagement in hochschulinternen Prozessen der Gleichstellung	481
11.3. Zukünftige Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen	483
11.3.1 Weiterentwicklung der Universitätsleitung als Manager für Gleichstellung	483
11.3.2 Genderkompetenz für Professorinnen	486
11.3.3 Entwicklung von Gender Consulting-Konzepten	487
11.3.4 Vernetzung und Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten	487
11.3.5 Verbesserung der Karriereperspektiven für den universitären Mittelbau	489
11.3.6 Tenure Track für Juniorprofessuren	491
11.3.7 Verbindliche Quoten statt Kaskadenmodell	492
11.4 Bedeutung der Gleichstellungsarbeit für Karriereperspektiven von Frauen in der Rechtswissenschaft	494
11.4.1 Spezifische Förderungsnotwendigkeiten und Karrierehemmnisse von Rechtswissenschaftlerinnen	495
11.4.2 Maßnahmenbedarf bei Rechtswissenschaftlerinnen	497
11.4.2.1 Schließen der Förderungslücke vom Post-Doc zur Habilitation/ Professur	498
11.4.2.2 Gestaltung von Karriereperspektiven unter Berücksichtigung der individuellen Biografie und Work-Life-Balance bedingten Bedürfnislagen	499

11.4.2.3 Transparenter Umgang mit Bewerbungen	505
11.4.2.4 Geschlechtergerechte Berufungsverfahren	508
11.5 Fazit	513
11.6 Tabellarische Übersicht: Gleichstellungsrelevante Probleme und Lösungen	516
12. Zusammenfassung	519
13. Literaturverzeichnis	529
14. Anhänge	589
14.1 Gleichstellungsprofile, Übersicht einiger Universitäten in Bayern, Berlin und Nordrhein-Westfalen, Stand 4/2012 (Silke Schröder)	589
14.2 Analyse der Webseiten von juristischen Fakultäten aus NRW, Bayern und Berlin auf männliche und weibliche Lehrende (April 2013) (Pascal Hirschberg)	1
14.3 Geschlechterbilder in Lehrmaterialien (Pia Röpke)	1
14.4 Gendercurriculum Rechtswissenschaften (erstellt 2008, aktualisiert 2011) (Ulrike Schultz)	7