GENDER OPEN REPOSITORIUM

Warum gibt es so wenige Professorinnen in der Rechtswissenschaft?

Schultz, Ulrike

2018

https://doi.org/10.25595/2273

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schultz, Ulrike: *Warum gibt es so wenige Professorinnen in der Rechtswissenschaft?*, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Jg. 43 (2018), 56-60. DOI: https://doi.org/10.25595/2273.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Ulrike Schultz

Warum gibt es so wenige Professorinnen in der Rechtswissenschaft?

Ergebnisse des Forschungsprojektes „JurPro"

Von 2011 bis 2014 ist an der FernUniversität in Hagen ein vom BMBF in der Förderlinie „Frauen an die Spitze" gefördertes Projekt zu den Geschlechteraspekten bei den Karrieren in der Rechtswissenschaft unter meiner Leitung durchgeführt worden. Das Forscherinnenteam war interdisziplinär zusammengesetzt. Es brachte Kompetenzen aus dem Bereich der Rechtswissenschaft, Soziologie, Rechtssoziologie und Bildungsforschung sowie der Psychologie und Personalentwicklung/Human Resources ein. Hinzu kamen langjährige Erfahrungen im Bereich der praktischen Gleichstellungsarbeit. Entsprechend breit ist das Projekt angelegt worden. Kernstück waren 64 problemzentrierte, leitfadengestützte Interviews, ergänzt um insgesamt neun informatorische Gespräche. 44 der Interviews (und sieben Gespräche) wurden mit Frauen und 20 Interviews und zwei Gespräche mit Männern auf den verschiedenen Qualifikationsstufen geführt, davon waren 21 Interviews mit Professorinnen und 11 mit Professoren. Ergänzt wurden sie durch 20 Interviews mit Expertinnen der Gleichstellungsarbeit. Das Projekt ist auf der Website www.fernuni-hagen.de/jurpro dokumentiert. Kürzlich ist das Buch zum Projekt erschienen.[1] Es ist eine Reihe weiterer Publikationen aus dem Projekt hervorgegangen, die zum größten Teil im Schlussbericht dokumentiert sind.[2] In Vorbereitung ist ein internationaler Sammelband mit dreißig Beiträgen.[3] Im Folgenden werden die wesentlichen Resultate der Untersuchung zusammengefasst.

Frauen im Fach Jura

Jura ist wie Medizin ein Fach, das im Verhältnis zu den seit vielen Jahren auf über 50 % gestiegenen Studentinnenzahlen einen proportional sehr niedrigen, wenn nicht den niedrigsten Frauenanteil an Professorinnen aufweist. Im Jahr 2015 betrug er 15,1 % (ohne Juniorprofessorinnen). Auch die Zahl der habilitierten Frauen lag im Schnitt der fünf Jahre von 2011 bis 2015 mit rund 19 % unter einem Fünftel der Gesamtzahl und ermöglicht damit auf absehbare Zeit keine nennenswerte Zunahme von Frauen auf Lehrstühlen, solange die Habilitation hartes Zugangskriterium für einen Ruf ist. Wegen der Datenlage hat die Untersuchung die Situation von Professorinnen in den rechtswissenschaftlichen Fakultäten in den Blick genommen, auch wenn es Rechtswissenschaftler/innen in begrenzter Zahl in anderen Fakultäten, insbesondere den Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften, gibt. Zu Fachhochschullehrerinnen sind wegen der nicht vergleichbaren Stellenvoraussetzungen nur Basisdaten zusammengestellt worden.

Die Ursachen für den geringen Professorinnenanteil sind teils historisch bedingt, teils folgen sie aus den Besonderheiten des Faches und seiner Fachkultur, die selbst auch wieder durch die Historie geprägt sind. Als Fach mit langer Tradition hat die Rechtswissenschaft ein besonderes Standesbewusstsein entwickelt, das durch die jahrhundertelange männliche Dominanz geprägt ist und zu einer besonderen Schließung des Faches geführt hat. Frauen wurden – wiederum wie in der Medizin – erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts und später als in anderen Fächern zum Studium zugelassen. Aufgrund patriarchaler Geschlechterbilder war ihnen die Eignung für das Fach und für die Ausübung der juristischen Berufe abgesprochen worden. 1922 konnten die ersten Frauen den juristischen Vorbereitungsdienst aufnehmen, und ab 1924 wurden die ersten Frauen in der Justiz eingestellt und zur Rechtsanwaltschaft zugelassen. Die erste Habilitation erfolgte erst 1930 und blieb bis nach dem Krieg die einzige. Nur wenige Frauen wurden als Wissenschaftlerinnen an den Fakultäten beschäftigt. Im Nationalsozialismus, dessen Staatsideologie auf Männlichkeit basierte, sind Frauen aus der juristischen Ausbildung und den juristischen Berufen verdrängt und 1935 aufgrund eines Führererlasses nicht mehr in der Justiz und Anwaltschaft zugelassen worden. Die erste deutsche Juraprofessorin wurde nach dem Krieg in der neu gegründeten DDR auf einen Lehrstuhl berufen, in Westdeutschland dauerte es bis 1965. Frauen waren bis Mitte der 1950er-Jahre aufgrund von sog. Zölibatsklauseln aus dem Staatsdienst entfernt und durch Doppelverdienerdiskussionen diskriminiert worden. In der Nachkriegszeit waren sie teilweise nur befristet als Platzhalterinnen für Männer im öffentlichen Dienst eingestellt worden.

Erst seit den späten 1980er-Jahren entwickelte sich Jura zunehmend, seit den 1990er-Jahren rapide, zu einem Frauenfach mit einem Studentinnenanteil von 55 % im Jahr 2015 – eine Entwicklung, die in diesem drastischen Ausmaß

[1] Schultz, Ulrike/Böning, Anja/Peppmeier, Ilka/Schröder, Silke: „De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft". Baden-Baden: Nomos 2018.

[2] www.fernuni-hagen.de/jurpro/downloads/schlussbericht.pdf (S. 44–47). Weitere Veröffentlichungen umfassen u. a. Schultz, Ulrike (2018): Für eine Gendersensibilität in der juristischen Ausbildung. Gegen veraltete Geschlechterbilder und Diskriminierung. In: Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, hrsg. von Sabine Berghahn und Ulrike Schultz. Hamburg: Dashöfer Verlag. Dies. (2018): Ein Gendercurriculum für die Rechtswissenschaft. Ein Vorschlag zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in das rechtswissenschaftliche Studium. In djbZ, Heft 5. Dies. (2018): Also ward ich ein Juriste… Sozialisatorische Bedingungen und Auswirkungen des Jurist Werdens und Seins. In: Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, hrsg. von Sabine Berghahn und Ulrike Schultz. Hamburg: Dashöfer. Dies. (2018): Warum gibt es so wenige Juraprofessorinnen. In: Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, hrsg. von Sabine Berghahn und Ulrike Schultz. Hamburg: Dashöfer. Dies. (2017): Aus dem Leben einer jungen Wissenschaftlerin – Erkenntnisse aus einem Campusroman. In: Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, hrsg. von Sabine Berghahn und Ulrike Schultz. Hamburg: Dashöfer. Böning, Anja/Schultz, Ulrike (2018): Juristische Sozialisation. In: Studienbuch Interdisziplinäre Rechtsforschung, hrsg. von Christian Boulanger und Julika Rosenstock. Baden-Baden: Nomos. S. 191–203. Schultz, Ulrike/Böning, Anja/Peppmeier/Ilka (2017): Biographie und Recht. In: Handbuch Biografieforschung, hrsg. von Helma Lutz, Martina Schiebel und Elisabeth Tuider (2. Aufl. 2018). Wiesbaden: Springer VS, S. 339–351.

[3] Schultz, Ulrike/Shaw, Gisela/Thornton, Margaret/Auchmuty, Rosemary, Hrsg. (2019): Gender and Careers in the Legal Academy. Oxford: Hart.

kaum ein anderes Fach genommen hat. Bis 1980 waren nur zehn Frauen habilitiert worden, bis 2015 insgesamt 218. Im Jahr 2015 lehrten 145 Juraprofessorinnen im Vergleich zu 818 männlichen Professoren. Es gibt immer noch zwei Fakultäten ohne Juraprofessorin und einige mit nur einer, sodass eine nicht unbeträchtliche Anzahl von Jurastudierenden keine weibliche Lehrende zu Gesicht bekommen und Studentinnen keine Rollenvorbilder haben. Im Jahr 2015 kam eine Professorin auf 680 Studierende und 375 weibliche Studierende im Vergleich zu einem Professor auf 133 Studierende, bzw. 73 Studentinnen. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen lag 2015 immerhin bei 44,6 %. An Fachhochschulen, die für eine Professur die Promotion und mindestens fünf Praxisjahre voraussetzen, ist der Frauenanteil auf Professuren nur geringfügig höher. 2014 gab es 445 Professuren im Bereich Rechtswissenschaften, davon waren 101 bzw. 22,7 % mit Frauen besetzt. In der Summe der Jahre 2010 bis 2014 sind 73 Professor/innen im Bereich Rechtswissenschaften an Fachhochschulen neu berufen worden. Davon waren 16 bzw. 21,9 % Frauen. In diesem Zeitraum ist der Frauenanteil also nicht gestiegen.

Juristische Ausbildung und die Qualifizierung für die Professur

Immer noch erfordert das zweite juristische Staatsexamen, das die Qualifikation für die Praxis in den klassischen Berufen vermittelt, eine sehr lange, sieben bis zehn Jahre dauernde und schwere, durch viele Unsicherheiten gekennzeichnete Ausbildung, mit einem eigentümlichen Notensystem, bei dem gute Kandidatinnen und Kandidaten mit wenigen Ausnahmen allenfalls vollbefriedigende Leistungen bescheinigt bekommen. Anders als in anderen Fächern gibt es keine „grade inflation". Jura hat zudem das Image eines trockenen Faches. Studentinnen berichten häufiger als Studenten von Entfremdungseffekten. Frauen schneiden im staatlichen Pflichtteil der ersten juristischen Prüfung schlechter ab als Männer, im zweiten Staatsexamen sind keine Unterschiede festzustellen. Das Ausbildungssystem der Rechtswissenschaft ist fest etabliert. Es hat in den letzten Jahrzehnten Reformen erfolgreich abgewehrt. Wie Medizin hat sich Jura dem Bologna-Prozess entzogen und die traditionellen Qualifikationsstrukturen beibehalten.

Auch die Fachbereichskultur hat sich langsamer als in anderen Fächern modernisiert. Lehrstühle bilden familienartige Einheiten mit häufig noch patriarchalen Strukturen. Staatlich oder privat von der Wirtschaft finanzierte Drittmittelprojekte spielen in der Rechtswissenschaft eine bislang nur untergeordnete Rolle. Förderlinien zu juristischen Kerngebieten werden eher selten aufgelegt. Mehr Bedeutung hat die Zuarbeit für die Praxis durch Einwerben und Schreiben von privat vergüteten praxisorientierten Gutachten. Das begünstigt nach wie vor die Bildung von „big chairs" mit hoher persönlicher Abhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses von ihrem meist männlichen Lehrstuhlinhaber. Reputation wird im Recht noch immer durch das Verfassen von Lehrbüchern, Kommentaren und Urteilsanmerkungen erarbeitet, auch von Aufsätzen, deren Bedeutung dem internationalen Standard entsprechend zunimmt, aber weniger durch die Lehre, die häufig den traditionellen Methoden mit Großvorlesung, mit geringem Medieneinsatz und zum Teil einem veralteten Repertoire von Fällen mit überkommenen Geschlechterbildern verhaftet ist.

Promotionen werden entweder im Status des wissenschaftlichen Mitarbeiters/der wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder der wissenschaftlichen Hilfskraft mit kleinem Stundenanteil, d. h. nicht mit auskömmlichen Bezügen, zum Teil neben der Referendarzeit oder aber von Externen berufsbegleitend erstellt. Rein juristische Promotionskollegs gibt es nicht. Eine Promotion wird nicht nur aus Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere angestrebt, sondern häufig als zusätzliche Qualifikation, die auf dem juristischen Arbeitsmarkt, d. h. speziell in der Anwaltschaft, traditionell statusbildend und werterhöhend wirkt. Nur 6 % der Promovierten verbleiben an der Hochschule. Der Frauenanteil bei den Promotionen lag 2015 bei 39,2 %, es promovierten aber nur 11,4 % der Absolventinnen, dafür 24,2 % der Absolventen des Jurastudiums. Frauen bekamen bei den Promotionen zu einem geringeren Anteil als Männer die Höchstnote „summa cum laude" (im Jahr 2014 nur 18,2 % im Vergleich zu 23,7 % der Männer). Die Verteilung bei der Note sehr gut, „magna cum laude", war im langjährigen Vergleich in etwa ähnlich. Diese Noten sind nach den Habilitationsordnungen der rechtswissenschaftlichen Fakultäten Voraussetzung für die weitere wissenschaftliche Karriere. Werden in anderen Fächern inzwischen häufig kumulative Dissertationen angefertigt, ist es in der Rechtswissenschaft noch immer üblich, das „erste Buch" vorzulegen.

Karrierewege und Lebensphasen

An einer Reihe von Universitäten gibt es zwar Juniorprofessuren, mit insgesamt einem Frauenanteil von mehr als 40 %, die aber nicht in eine ordentliche Professur münden. Es wird kein „Tenure" nach positiver Evaluation gegeben, die Habilitation ist unverändert ein Muss für das

Fortkommen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. Hausberufungen sind tabu. Für die Habilitation wird das „zweite Buch", eine in der Regel sehr umfangreiche Monografie, vorausgesetzt, auch wenn kumulative Habilitationen durch Einreichen mehrerer, in der Regel zu einem Thema miteinander verbundener Schriften möglich sind. In den meisten Fällen haben die Habilitandinnen und Habilitanden eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen oder Akademische Räte/Rätinnen auf Zeit an einem Lehrstuhl oder – in weniger Fällen – an Forschungsinstituten, zum Teil werden zumindest für einige Jahre, oft für die Schlussphase der Arbeit, Habilitationsstipendien eingeworben. In unserem Sample waren einige Frauen auch durch Partner oder die Familie finanziell unterstützt worden, vor allem bei einer Habilitation während der Familienphase.

Dieser lange Qualifikationsweg mit anhaltender Stellenunsicherheit ist vor allem für Frauen unattraktiv, die Kinder haben möchten. Er fällt in die „rush hour of life", eine Phase, in der Karrieren aufgebaut und Familien gegründet werden. Viele Frauen scheiden nach der Promotion aus, da sie attraktive Alternativen in der Justiz, im sonstigen öffentlichen Dienst und in der Anwaltschaft finden, mit besserer Bezahlung und – soweit es den öffentlichen Dienst betrifft – mit eher geregelten Arbeitszeiten oder -volumina und vom Publikationsdruck in der Wissenschaft unbeeinträchtigter Möglichkeit für Mutterschutz und Elternzeit. Der Frauenanteil in Führungspositionen der Justiz und der Anwaltschaft unterscheidet sich allerdings nicht wesentlich vom Professorinnenanteil, auch wenn Frauen eher Zugang zu diesen Berufsfeldern hatten und sie eher für sich erobert haben.

Das durchschnittliche Berufungsalter lag 2014 bei 38,5 Jahren, das der Frauen bei 35 Jahren. Im langjährigen Schnitt liegt das Berufungsalter bei 39,5 Jahren. Die im Jahr 2014 an den Fachhochschulen neu berufenen Professorinnen waren im Schnitt 42,3 Jahre alt, damit älter als Professor/innen an Universitäten. Hier waren die Männer mit im Schnitt 40,1 Jahren jünger. Das durch Auslandsaufenthalte angereicherte akademische Kapital der Rechtswissenschaftlerinnen war nach Angaben in den Interviews und in den veröffentlichten Lebensläufen zumindest vergleichbar, wenn nicht sogar höher als bei den Männern. Der Anteil an Zeitschriftenpublikationen, z. B. in der für die Wissenschaft wichtigen Juristenzeitung lag mit rund 15 % in etwa bei dem Anteil an Professorinnen, bezogen auf den hohen Anteil von Frauen auf Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, der seit dem Jahr 2000 bei über 40 % liegt, ist er sehr niedrig. Entsprechendes gilt für die NJW, in der vor allem Praktiker/innen veröffentlichen.

Vereinbarkeit

Rechtswissenschaftlerinnen in juristischen Fakultäten haben, wie Wissenschaftlerinnen in anderen Fächern auch, seltener und weniger Kinder als ihre männlichen Kollegen und bekommen sie teilweise erst – wenn es dann noch möglich ist – nach dem Ruf auf einen Lehrstuhl. Zu den Anstrengungen der Qualifikation gehört auch der erforderliche Ortswechsel bei Lehrstuhlvertretungen in der Übergangsphase zwischen Habilitation und Ruf und schließlich die Stelle an einer anderen als der Herkunftsuniversität. Die Mobilität der Frauen im Sample, auch mit Kindern, war dabei nicht geringer als die ihrer männlichen Kollegen, sie nehmen in gleicher Weise Pendeln zwischen Wohn- und Dienstort in Kauf. Der Korridor für Berufungen ist eng, nach dem 45. Lebensjahr bekommen Rechtswissenschaftler/innen ein „Ladenhüterimage". Späte Qualifikationen und ein später Ruf sind zwar rechtlich mittlerweile möglich, sind aber nur akzeptiert bei Praktikerinnen und Praktikern und münden i. d. R. in eine außerplanmäßige Professur. Als ein Standardweg nach der Familienphase wirken sie systemwidrig und sind fachkulturell bisher nicht „vorgesehen".

Das „total commitment", die totale Hingabe an die Wissenschaft, die traditionell das Bild des Wissenschaftlers und auch des Freiberuflers bestimmt hat, scheint weniger ausgeprägt als früher, da heute auch Männer in die Pflicht genommen werden, Familienarbeit zu übernehmen. Familien werden heute – auch bei Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftlern – partnerschaftlicher gelebt, aber nicht durchweg und eher seltener mit hälftiger Aufgabenteilung. Umgekehrt ist heute der Wettbewerb härter geworden und führt auf seine Weise zu einer Entgrenzung von Arbeit und Wissenschaft als Lebensform.

Netzwerke und Berufungen

Das rechtswissenschaftliche Feld ist durch organisierte Netzwerke charakterisiert. Die Nachwuchswissenschaftler/innen lernen sich bei den Tagungen der Fachgruppen der drei Säulen der Rechtswissenschaft, Zivilrecht, Öffentliches Recht und Strafrecht, sowie beim Rechtshistorikertag kennen. Es gibt zu den Gruppen und einigen weiteren Rechtsbereichen auch Tagungen der jungen Wissenschaftler/innen. Dort ist inzwischen ein fast hälftiger Frauenanteil entsprechend dem Frauenanteil auf den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zu finden. Die Treffen der Staats-, Zivilrechts- und Strafrechtslehrer und der Rechtshistoriker setzen die Habilitation als Zutrittskarte voraus, entsprechend gering ist

der Frauenanteil und die Vernetzung der immer noch wenigen habilitierten Wissenschaftlerinnen. Über die Netzwerke wird man zu Vorträgen eingeladen, werden Lehrstuhlvertretungen vergeben. Die Netzwerke spielen informell auch in Berufungsverfahren hinein. Knotenpunkte der Netzwerke bilden die juristischen Verlage mit ihren Schriftleitungen, die eingereichte Schriften überprüfen, Lehrbücher und Kommentare „vergeben" und damit eine erhebliche Macht im Feld haben. Reviews durch externe Gutachter sind bei eingereichten Manuskripten bislang eher unüblich.

Im Durchschnitt der Jahre 2012 bis 2014 waren 20,9 % der neu Berufenen Frauen. Es sind damit bezogen auf die Anzahl der Habilitationen in diesem Zeitraum etwas mehr Frauen als Männer berufen worden (durchschnittliche Anzahl der Habilitation von Frauen in den Jahren 2006 bis 2015 18,6 %, von 2011 bis 2015 19,9 %). Angesichts der niedrigen Gesamtzahl von 67 neu Berufenen lässt sich daraus allerdings kein Trend ableiten. In der Gesamtzahl der Fächer lag der Frauenanteil bei den Rufen im Jahr 2015 bei 32,4 %, das weiblich dominierte Fach Erziehungswissenschaft genauso eingeschlossen wie die nach wie vor männlich dominierten MINT-Fächer. Fast doppelt so viele Frauen wie Männer waren 2014 in der niedrigeren Besoldungsstufe C3/W2 mit der geringeren Lehrstuhlausstattung eingestuft (20,3 % zu 11,9 %). Der Anteil der Frauen in der oberen Besoldungsstufe C4/W3 lag bei 73,9 %, der der Männer bei 82,3 %. Frauen nehmen nach Aussagen von Interviewpartnerinnen zudem weniger durch Nebentätigkeiten ein und haben es schwerer, prestigeträchtige Sonderfunktionen übertragen zu bekommen.

Karrieren in der Rechtswissenschaft sind auch ohne Idealnote in beiden Examina, d. h. „vollbefriedigend" und besser, möglich, obwohl Promotionsordnungen der Fakultäten in der Regel ein „vollbefriedigend" zumindest in einem Examen voraussetzen. Die Professorinnen und Habilitandinnen im Sample hatten im Schnitt etwas schlechtere Examensnoten als ihre männlichen Kollegen. Es gibt nur eine sehr geringe Zahl von Rechtswissenschaftler/innen, die nur das erste Examen abgelegt haben.

Soziale Herkunft und konservative Fachprägung

Bei der Frage nach der Studienmotivation bei den Befragten unseres Samples fiel auf, dass viele von ihnen aufgrund familiärer Beeinflussung oder Prägung zum Fach gekommen sind und auch die spezifische Motivation für eine wissenschaftliche Karriere hierdurch beeinflusst war, ebenso wie durch Förderung von der Studienstiftung des deutschen Volkes und anderen Begabtenförderungswerken, die einen frühzeitigen Kontakt zum wissenschaftlichen Feld vermitteln.

In unserem Sample hatten fast alle Professorinnen einen akademischen Familienhintergrund, mehr als bei den Männern. Entsprechendes gilt auch für die Habilitanden. Da die Gruppe begrenzt ist, sind die Ergebnisse allerdings nur bedingt generalisierbar, wenngleich eine explorative Studie zur Herkunft von Professoren in NRW[4] ebenfalls erbracht hat, dass Rechtswissenschaftler/innen und Mediziner/innen fast ausschließlich aus den sozial höchsten Herkunftsgruppen stammen. Unabdingbar für die Bewältigung des steinigen Weges bis zur Professur sind starke Mentoren/innen. Hindernd wirkt eine fehlende Ermutigung, die Karriere weiter zu verfolgen, bzw. manchmal auch eine direkte Entmutigung, sowie mangelnde Selbstsicherheit und ein fehlendes Selbstvertrauen, sich bietende Chancen zu ergreifen, die eigene Karriere in die Hand zu nehmen und zu gestalten. Die konservativ orientierte Fachprägung und das der Rechtswissenschaft immanente traditionelle Weltbild mit häufig unzeitgemäß anmutenden Geschlechtsrollenbildern kann zu Benachteiligungen in Entscheidungssituationen, vor allem in Berufungsverfahren, führen. Die Geburt von Kindern schürt den Verdacht einer Loyalitäts- und Prioritätenverschiebung bei Frauen. Bei Männern, zumindest in unserem Sample, erschweren Familienpflichten den Karriereweg deutlich weniger.

Gleichstellung und Gleichstellungsarbeit in den Rechtswissenschaften

Gleichstellung war bei allen interviewten Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftlern als Anliegen akzeptiert. Die Sinnhaftigkeit von Gleichstellungsarbeit wird aber als kostenträchtig und zum Teil ineffizient eher infrage gestellt. Die Bewertung der Rolle und Einflussmöglichkeit von Gleichstellungsbeauftragten fiel insgesamt widersprüchlich und schwach aus. Dies weist auf einige Probleme der Gleichstellungsarbeit hin: Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sind durch die Ausgestaltung ihrer Rolle als Nebenamt und durch potentielle Interessenkonflikte mit Vorgesetzten oder innerhalb verschiedener Fakultätsgruppierungen belastet. Es fehlt nicht nur bei ihnen, sondern auch bei den zentralen Gleichstellungsbeauftragten an einer Professionalisierung des Amtes mit klaren Kompetenzprofilen und strukturierten Qualifizierungsmöglichkeiten. Die Vielzahl heterogener, drittmittelabhängiger Gleichstellungsstellen schafft ein diffuses Bild der Gleichstellungsar-

[4] Möller, Christina (2013): Wie offen ist die Universitätsprofessur für soziale Aufsteigerinnen und Aufsteiger? In: Soziale Welt 64, S. 341–360.

beit. Wichtig sind in diesem Zusammenhang eine wirksame Gleichstellungs-PR, Gleichstellungscontrolling mit Herausgabe jährlicher Gleichstellungsberichte durch die Hochschulleitung und die Sensibilisierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Gleichstellungsfragen. Die Fachbereiche sollten im aktiven Karrieremanagement ihrer Doktorandinnen und Doktoranden beraten und explizit zur Förderung und Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in die Pflicht genommen werden. Mentoringprogramme sollten breiter eingeführt und Exit-Interviews mit ausscheidenden Wissenschaftlerinnen durchgeführt und dokumentiert werden, um die Gründe für eine Entscheidung gegen die Wissenschaft besser analysieren zu können. Familienfreundlichkeit muss als Kernanliegen der Hochschulleitung im Profil der Hochschule verankert werden. Es sind Wiedereinstiegsprogramme für Wissenschaftler/innen nach der Elternzeit zu schaffen, die Wahrnehmung von Professuren in Teilzeit bei Familienarbeit sollte ermöglicht werden. Nicht zu verkennen ist, dass sich an einigen Hochschulen in den letzten Jahren die Gleichstellungsarbeit positiv fortentwickelt hat, andere haben weiterhin Nachholbedarf.

Will man es ernst machen mit Geschlechtergerechtigkeit, wird kein Weg an fundamentalen strukturellen Änderungen vorbeigehen: Schaffung von Tenure Track bei Juniorprofessuren, Einführung eines gestuften Karrieresystems mit Dauerstellen für Lecturer, Senior Lecturer und Assistenzprofessuren, insgesamt eine Personalpolitik und ein Qualifikationssystem, die die Heterogenität von Herkunft und Lebenszyklus von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berücksichtigen und Qualifikation und Karriere auch in höherem Lebensalter ermöglichen. Unabdingbar ist ein Kulturwandel in den Fakultäten mit Entstauben überkommener Geschlechterbilder. Durch eine Aufweichung der sozialen Ausschluss- und Schließungsmechanismen würde die Rechtswissenschaft vermutlich etwas vom Nimbus des Exklusiven, Elitären einbüßen. Eine Veränderung der sozialen Zusammensetzung hat in der Regel Auswirkungen auf den gesellschaftlichen Status, das Prestige und Einkommen eines Feldes. Ein solcher Struktur- und Kulturwandel ist aber kein Programm für die nächsten drei oder vier Jahre, sondern kann nur als langfristig angelegter, behutsamer Prozess eingeleitet und durchgeführt werden.

Kontakt und Information
Ulrike Schultz
Akad. Oberrätin a. D.
FernUniversität in Hagen
Kammannstraße 18
58097 Hagen
Tel.: (02331) 870811
ulrike.schultz@fernuni-hagen.de