

Frauen in den Rechtswissenschaften – Ergebnisse einer Augsburger Studie

Phillip Hellwege, Julia Dorfschmidt, Katharina Scharrer und Martina Benecke*

<p>A. Frauen in der Wissenschaft 302</p> <p>B. Frauen in den Rechtswissenschaften . . 304</p> <p style="padding-left: 20px;">I. Der Frauenanteil im Studium 306</p> <p style="padding-left: 20px;">II. Der Frauenanteil in der Abschlußprüfung 307</p> <p style="padding-left: 20px;">III. Der Frauenanteil in der Promotion . . 308</p> <p style="padding-left: 20px;">IV. Der Frauenanteil bei der Habilitation und in der Juniorprofessur 311</p> <p style="padding-left: 20px;">V. Der Frauenanteil bei der Erstberufung 313</p> <p style="padding-left: 20px;">VI. Ergebnisse 316</p> <p>C. Fragestellungen 317</p> <p>D. Der Geschlechtseffekt bei der Notenverteilung als Erklärung? 319</p> <p>E. Die Unterscheidung von internen und externen Promotionen als Erklärung? 323</p> <p>F. Die Augsburger Studie 327</p> <p style="padding-left: 20px;">I. Die qualitative Teilstudie 329</p> <p style="padding-left: 20px;">II. Die quantitative Teilstudie 332</p> <p style="padding-left: 40px;">1. Promotion und Familiengründung 333</p> <p style="padding-left: 40px;">2. Promovierte und Nichtpromovierte in den einzelnen Berufsfeldern 335</p>	<p style="padding-left: 20px;">3. Die Gründe und Motivation für und gegen eine Promotion, insbesondere die Karriereförderlichkeit 338</p> <p style="padding-left: 20px;">4. Der Einfluß von Mentoring 339</p> <p>III. Zusammenfassungen 340</p> <p>G. Schlußfolgerungen 340</p> <p style="padding-left: 20px;">I. Der Geschlechtseffekt bei der Notenverteilung 341</p> <p style="padding-left: 20px;">II. Die Karriereförderlichkeit einer Promotion 343</p> <p>III. Die Unterscheidung von internen und externen Promotionen 344</p> <p>IV. Selbstverpflichtung zu flexiblen, am Kaskadenmodell orientierten Frauenquoten 345</p> <p style="padding-left: 20px;">V. „Transparenz“ bei den Promotionsvoraussetzungen 347</p> <p style="padding-left: 20px;">VI. Gezielte Ansprache 349</p> <p style="padding-left: 20px;">VII. Mentoring 349</p> <p>VIII. Einführung transparenter und formalisierter Verfahren bei der Vergabe von Promotionsstellen 350</p> <p>H. Zusammenfassung 351</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Der Anteil der Professorinnen ist in den Rechtswissenschaften immer noch gering. In der Gesamtschau aller Fächer wird vor allem der Schritt von der Promotion zur Habilitation als verbleibendes Problem identifiziert: hier komme es zu einem Einbruch des Frauenanteils. In den Rechtswissenschaften tritt ein erster Einbruch nach wie vor beim Übergang zur Promotion auf. Diesen Befund nahmen Phillip Hellwege und Martina Benecke von der Juristischen Fakultät der Universität Augsburg 2012 zum Anlaß, beim Mentoring-Programm der Universität eine Studie über die Ursachen dieses Einbruchs anzuregen und aus Sicht der Rechtswissenschaften inhaltlich zu begleiten. Durchgeführt wurde die Studie von den Bildungswissenschaftlerinnen Julia Dorfschmidt und Katharina Scharrer. Im vorliegenden Beitrag stellen die Autorinnen und der Autor den Ausgangspunkt und die Ergebnisse der Studie vor.

* Julia Dorfschmidt M.A. und Dr. Katharina Scharrer sind wissenschaftliche Projektkoordinatorinnen beim Mentoring-Programm der Universität Augsburg. Prof. Dr. Martina Benecke ist Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Handels-, Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Prof. Dr. Phillip Hellwege Inhaber des für Bürgerliches Recht, Wirtschaftsrecht und Rechtsgeschichte. Wir danken vor allem dem Landesjustizprüfungsamt in München und seiner Leiterin, Ministerialdirigentin Dr. Andrea Schmidt, für die Unterstützung bei der Durchführung einer Befragung von Absolventinnen und Absolventen.

A. Frauen in der Wissenschaft

Im Juli 2013 meldete *Spiegel-Online*, daß sich die Zahl der Professorinnen an den Hochschulen von 2002 bis 2012 nahezu verdoppelt habe.¹ Die Zahl aller Professorinnen und Professoren habe sich nicht gleichermaßen entwickelt, so daß der Frauenanteil von 12 auf 20 Prozent gestiegen sei. Für die Zeit von 2004 bis 2013 ergibt sich ein ähnliches Bild. So waren an Universitäten 2013 insgesamt 23.754 Professorinnen und Professoren tätig, 5.002 davon weiblich,² 2004 zusammen 21.257, davon 2.568 weiblich.³ Der Frauenanteil hat sich von 12,1 auf 21,1 Prozent erhöht.

Die Tendenz stimmt hoffnungsvoll. Doch zeigt der nach wie vor geringe Frauenanteil, daß eine faktische Gleichstellung in den Wissenschaften immer noch nicht erreicht ist. Dies läßt sich aus unterschiedlichen Perspektiven bewerten.⁴ So läßt der geringe Frauenanteil vermuten, daß Frauen nicht gleichermaßen die Möglichkeit gewährt wird, ihre Fähigkeiten zu entfalten, und sie nicht gleichermaßen gefördert werden – eine Sichtweise, die Gerechtigkeitsfragen ins Zentrum stellt. Man kann darauf abstellen, daß den Universitäten Talente verlorengehen – eine Perspektive, die die Gewinnung von Human-Ressourcen in den Fokus nimmt.⁵ Oder man kann darauf verweisen, daß die „stärkere Beachtung weiblicher Sichtweisen“ in den Hochschulen zu einem Innovationsschub in Deutschland führen könnte.⁶ Wen diese und zahlreiche andere Bewertungen nicht ansprechen, sollte aber zumindest aus ganz praktischen Erwägungen die Augen vor dem geringen Frauenanteil nicht verschließen, stellt er Universitäten und Fakultäten doch vor ganz handfeste Probleme: Fakultäten werden von Universitätsleitungen und Universitäten werden von Ministerialverwaltungen, Wissenschaftsorganisationen und Politik an konkreten Fortschritten in Sachen Gleichstellung und an harten Zahlen gemessen. Fakultäten und Universitäten stehen schlicht unter Erfolgsdruck.⁷

1 „Frauen an Hochschulen: 8921 Professorinnen, 34.861 Professoren“, *Spiegel-Online* v. 11.7.2013 (zuletzt abgerufen am 22.1.2015).

2 *Statistisches Bundesamt*, Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 2013, Fachserie 11 Reihe 4.4, 17.9.2014, S. 40, 42.

3 *Statistisches Bundesamt*, Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 2004, Fachserie 11 Reihe 4.4, 30.9.2005, S. 37, 39.

4 S. Metz-Göckel, Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.) *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik*, Köln 2007, S. 111 (114 ff.); *Wissenschaftsrat*, Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Mainz 1998, S. 4.

5 Diese Deutung stellt etwa die *European Commission*, Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation, Brüssel 2012, S. 6, in den Vordergrund.

6 A. Spellerberg, Einleitung, in: dies. (Hrsg.), *Die Hälfte des Hörsaals. Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik*, Berlin 2005, S. 9 (13).

7 Vgl. auch M. Holzbecher/H. Küllchen/A. Löther, Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Promotion, Bielefeld 2002, S. 7.

Bekannt ist, daß bei der Frauenförderung in der Wissenschaft vor allem die Übergänge in den Blick zu nehmen sind.⁸ Dabei tritt in der Gesamtschau aller Fächer inzwischen der Schritt von der Promotion zur Habilitation in den Fokus.⁹ Laut dem Bundesministerium für Bildung und Forschung lag der Frauenteil bei den abgeschlossenen Promotionen 2012 bei 50,7, bei den Habilitationen bei 27 Prozent.¹⁰ Inzwischen bricht der Frauenanteil offenbar in erster Linie an diesem Übergang ein. Daraus muß man den Schluß ziehen, daß man auch an diesem Übergang ansetzen muß, um den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen.

Folgt man diesem Schluß, dann sind die eben wiedergegebenen Zahlen zu den Frauenanteilen unter den Professorinnen und Professoren sowie die Zahl zum Frauenanteil bei den Habilitationen freilich unscharf. Zum einen sind in den Zahlen der Professorinnen und Professoren die Juniorprofessorinnen und -professoren enthalten.¹¹ Die Juniorprofessur ist aber neben der Habilitation ein alternativer Weg zur Professur der Besoldungsgruppe W2 oder W3, die das Ziel einer wissenschaftlichen Karriere ist und die in der Regel allein einen dauerhaften Verbleib an einer Universität erlaubt. Nimmt man also den Übergang zwischen Habilitation und Professur in den Blick, muß man die Juniorprofessorinnen und -professoren aus den Zahlen der Professorinnen und Professoren herausrechnen. 2004 gab es an deutschen Universitäten 406 Juniorprofessorinnen und -professoren, davon 125 weiblich (30,8 Prozent).¹² 2013 waren es 1.571 bzw. 619 (39,4 Prozent).¹³ Der Frauenanteil in der Juniorprofessur liegt über dem bei den Professorinnen und Professoren insgesamt. Rechnet man die Juniorprofessorinnen aus dem Frauenanteil aller Professorinnen und Professoren heraus, ergeben sich zwangsläufig schlechtere Werte: für 2004 ein Frauenanteil von 11,7, für 2013 von 19,8 Prozent. Zum anderen müßte man den gemeinsamen Frauenanteil für Habilitation und Juniorprofessur errechnen, sind beide eben doch alternative Wege zur Professur der Besoldungsgruppe W2 oder W3 und stehen beide doch bei dem hier in den Blick genommenen Übergang auf gleicher Stufe. Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren liegt über dem bei den Habilitationen. Der gemeinsame Frauenanteil würde sich also entsprechend erhöhen. Auf Grundlage der

8 Vgl. *Wissenschaftsrat*, Chancengleichheit, 1998 (Fn. 4), S. 107 f.; *Hochschulrektorenkonferenz*, Frauen fördern. Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich, Empfehlungen des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006, Bonn 2006, S. 2.

9 Mit Blick auf die Rechtswissenschaften liegt hier auch der Fokus von S. Baer, Dissidenz: Geschlechtergerechtigkeit in Rechtswissenschaft und Rechtspolitik, in: C. Hohmann-Dennhardt/M. Körner/R. Zimmer (Hrsg.), *Geschlechtergerechtigkeit*. Festschrift für Heide Pfarr, Baden-Baden 2010, S. 105 (108).

10 <http://www.bmbf.de/de/494.php> (zuletzt abgerufen am 22.1.2015). Nach den Zahlen des *Statistischen Bundesamts*, Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen. 2013, Fachserie 11 Reihe 4.2, 12.9.2014, S. 10, errechnet sich ein geringerer Frauenanteil bei den Promotionen, für das Jahr 2012 einer von 45,4, für das Jahr 2013 von 44,2 Prozent.

11 *Statistisches Bundesamt*, Personal 2013 (Fn. 2), S. 12.

12 *Statistisches Bundesamt*, Personal 2004 (Fn. 3), S. 37, 39.

13 *Statistisches Bundesamt*, Personal 2013 (Fn. 2), S. 40, 42.

Angaben des *Statistischen Bundesamtes* war eine gemeinsame Berechnung des Frauenanteils freilich nicht möglich. Der in der Juniorprofessur höhere Frauenanteil legt übrigens die Vermutung nahe, daß die Juniorprofessur ein geeignetes Instrument der Frauenförderung ist. Aber dieser Vermutung wollen wir im vorliegenden Beitrag nicht nachgehen.

B. Frauen in den Rechtswissenschaften

Die gesamtuniversitären Zahlen sollen hier nicht vertieft werden. Auch wollen wir unseren Blick nicht etwa weiten, um die Frauenförderung in der Wissenschaft in den größeren Zusammenhang der Gleichstellungspolitik einzuordnen. Wir wollen unseren Blick vielmehr verengen. Denn Gleichstellungsprobleme stellen sich, auch das ist bekannt,¹⁴ in den einzelnen Fächern ganz unterschiedlich dar. Das gilt nicht nur für den jeweils unterschiedlichen Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsebenen als Ausgangspunkt einer jeden Problemanalyse. Auch ist zu vermuten, daß die Frage, ob Absolventinnen an der Universität verbleiben wollen, um eine Doktorarbeit anzufertigen und den Weg der Habilitation oder Juniorprofessur einzuschlagen, unter anderem von fächerspezifischen Faktoren abhängt, wie etwa von der Verfügbarkeit von fachspezifischen Berufen, die mit einer Familie in besonderem Maße vereinbar sind und mit denen die Wissenschaft daher in Konkurrenz tritt.¹⁵

Wie sieht es nun in den Rechtswissenschaften aus? – Das *Statistische Bundesamt* zählte 2004 insgesamt 922 hauptberufliche Professorinnen und Professoren an Universitäten; davon waren 95 Frauen.¹⁶ Das entspricht einem Anteil von 10,3 Prozent. Im Jahr 2013 lagen die Zahlen bei 993 bzw. 159 und 16 Prozent.¹⁷ Die Zahl der Professorinnen konnte von 2004 bis 2013 also in absoluten Zahlen nicht verdoppelt werden. Das war auch nicht zu erwarten, steigerte sich doch auch die Zahl der Professorinnen und Professoren zusammen genommen nicht in gleicher Weise wie in den Wissenschaften insgesamt. Aber auch der prozentuale Frauenanteil blieb 2004

14 Vgl. *Hochschulrektorenkonferenz*, Frauen fördern (Fn. 8), S. 2; B. Heintz/M. Merz/C. Schumacher, Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich, Bielefeld 2004, S. 12; Holzbecher/Küllchen/Löther (Fn. 7), S. 7.

15 Fernliegend ist daher die pauschale These von R. J. Leemann, Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen, Zürich 2002, S. 63, 106, attraktive Berufe außerhalb der Universität müßten dazu führen, daß sich der Anteil von Frauen in der Wissenschaft erhöhe. Methodisch fragwürdig ist es auch, Frauen und Nachwuchswissenschaftler „aus unteren sozialen Schichten“ gemeinsam zu behandeln; die Probleme sind doch zu unterschiedlich.

16 *Statistisches Bundesamt*, Personal 2004 (Fn. 3), S. 77.

17 *Statistisches Bundesamt*, Personal 2013 (Fn. 2), S. 95.

und 2013 hinter den Gesamtzahlen zurück. In der Entwicklung sehen die Zahlen wie folgt aus:¹⁸

Tab. 1: Frauenanteil in Prozent unter den hauptberuflichen Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
insgesamt	12,1	13	13,9	15	16,5	17,2	18,5	19,4	20,1	21,1
Rechtswissenschaften	10,3	10,8	11,5	12,1	13,7	13,5	13,2	14,9	14,8	16

Tab. 1 zeigt, daß sich der Rückstand der Rechtswissenschaften zur Gesamtentwicklung vergrößert hat: die Zahlen entwickeln sich auseinander. Dies sollte zu denken geben. Ohne Übertreibung kann man sagen, daß die Rechtswissenschaften den Anschluß verlieren. Nicht möglich war es uns, aus den Zahlen die Juniorprofessorinnen und -professoren herauszurechnen, um so die oben identifizierte Unschärfe zu bereinigen, finden sich doch in den Veröffentlichungen des *Statistischen Bundesamtes* keine entsprechenden Angaben für das Fach Rechtswissenschaften, sondern nur für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften insgesamt: hier lag der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren 2004 bei 30,2,¹⁹ 2013 bei 34,6 Prozent.²⁰ Tab. 1 enthält daher sowohl für die Gesamtzahlen als auch für die Rechtswissenschaften die Juniorprofessorinnen und -professoren.

Blickt man in die einzelnen Fakultäten und Fachbereiche hinein, lassen sich übrigens große Unterschiede erkennen:²¹ So sind am Fachbereich Rechtswissenschaft der FU Berlin von 24 besetzten Lehrstühlen und Professuren fünf mit Frauen besetzt (20,8 Prozent), an der Juristischen Fakultät der HU Berlin sogar acht von 25 (32 Prozent), an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln sieben von 39 (17,9 Prozent), an der Juristischen Fakultät der Universität Würzburg vier von 23 (17,4 Prozent). Unter dem Durchschnitt liegen etwa der Fachbereich Rechtswissenschaften in Bonn mit zwei von 32 (6,25 Prozent) und die Juristische Fakultät der LMU München mit drei von 30 (10 Prozent). Auf der Homepage des Fachbereichs Rechtswissenschaft der FAU Erlangen-Nürnberg findet sich unter den Professoren keine Frau. Diese Unterschiede werfen ihrerseits Fragen auf. Das schlechte Abschneiden von Bonn und München setzt etwa ein Fragezeichen hinter das immer wieder in Gesprä-

18 Vgl. „Tabellen in ausführlicher Gliederung. 1 – Personal nach Dienstbezeichnungen und Hochschularten“ und „Tabellen in ausführlicher Gliederung. 8 – Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Hochschularten, Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereichen der fachlichen Zugehörigkeit Beschäftigungsverhältnissen und Personalgruppen“ der Serie *Statistisches Bundesamt*, Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4, für die Jahre 2004 bis 2013.

19 Vgl. *Statistisches Bundesamt*, Personal 2004 (Fn. 3), S. 103.

20 Vgl. *Statistisches Bundesamt*, Personal 2013 (Fn. 2), S. 123.

21 Zugrunde gelegt wurden die Angaben der Fakultätsseiten im Internet, aufgerufen am 22. und 23.1.2015. Berücksichtigt wurden besetzte Lehrstühle. Lehrstuhlvertreterinnen und -vertreter blieben ebenso unberücksichtigt wie Gastprofessorinnen und -professoren. Da Juniorprofessorinnen und -professoren auch in den Statistiken des Statistischen Bundesamts auftauchen, wurden sie auch hier zunächst berücksichtigt.

chen zwischen Kolleginnen und Kollegen formulierte Vorurteil, es seien die großen Fakultäten in attraktiven Großstädten und Ballungsräumen, welche Frauen anziehen können, um so ihre Frauenanteile zu Lasten der Fakultäten in kleinen Städten zu steigern. Die Zahlen setzen auch ein Fragezeichen hinter die Taktik, Frauen durch persönliche Ansprache zu einer Bewerbung zu ermutigen, um so die Zahlen der eigenen Fakultät zu optimieren. So verbessern entsprechend agierende Fakultäten ihre Frauenanteile zu Lasten anderer Fakultäten. Eine Anhebung des Frauenanteils in den Rechtswissenschaften insgesamt wird nicht erreicht. Es handelt sich um eine Problemverlagerung, keine Problemlösung. Doch diesen und anderen Fragen soll in diesem Beitrag nicht nachgegangen werden.

Wir hatten bereits herausgestellt, daß bei der Frauenförderung vor allem die Übergänge in den Blick zu nehmen sind, und daß in der Gesamtschau aller Fächer der Schritt von der Promotion zur Habilitation nach wie vor als Problem erfaßt wird, während davon ausgegangen wird, der Übergang vom Studium zur Promotion sei nicht mehr gleichermaßen problematisch. In den Rechtswissenschaften stellt sich die Lage anders dar. Hier kommt es nach wie vor zu einem ersten Einbruch des Frauenanteils beim Übergang zur Promotion.²² Diesen Befund wollen wir nachfolgend erarbeiten.

I. Der Frauenanteil im Studium

2013 lag der Frauenanteil bei den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit allgemeiner Hochschulreife bei 54,5,²³ der im 1. Fachsemester in den Rechtswissenschaften an den Universitäten im Winter 2013/2014 bei 56,6 und der bei den Gesamtstudierenden des Faches bei 54,5 Prozent.²⁴ Der Frauenanteil unter den Studierenden im 1. Fachsemester aller Fächer an Universitäten lag bei 52, der bei den Gesamtstudierenden aller Fächer bei 50,5 Prozent. Im Fach Rechtswissenschaften haben wir mithin einen leicht über dem Durchschnitt liegenden Frauenanteil – ein Befund, der sich auch schon in den Jahren zuvor erkennen ließ.

22 Vgl. früher etwa schon J. Limbach, Wie männlich ist die Rechtswissenschaft?, in: M. Koreuber/U. Mager (Hrsg.), *Recht und Geschlecht. Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz*, Baden-Baden 2004, S. 193 (197).

23 Vgl. *Statistisches Bundesamt*, Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2013/2014, Fachserie 11 Reihe 1, 24.10.2014, S. 278, 282.

24 Vgl. „Tabellen in ausführlicher Gliederung. 2 – Studierende und Studienanfänger/-innen nach Hochschularten, Fächergruppen, Studienbereichen und 1. Studienfach“ der Serie *Statistisches Bundesamt*, Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.1, Wintersemester 2004/2005 bis Wintersemester 2013/2014.

Tab. 2: Frauenanteil in Prozent unter Studierenden

Wintersemester	04/05	05/06	06/07	07/08	08/09	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14
Frauenanteil an den Universitäten										
1. Fachsemester	52,3	52,1	52,5	52,8	52,9	53,1	52,8	50,1	52	52
insgesamt	50,9	51,1	51,3	51,3	51,7	51,3	51,2	50,4	50,4	50,5
Frauenanteil im Fach Rechtswissenschaften										
1. Fachsemester	54,1	55,9	57,1	58,3	57,5	57,6	56,6	54,9	57	56,6
insgesamt	50,6	51,3	52,1	52,8	53,1	53,7	54	53,8	54,1	54,5

Tab. 2 zeigt nicht nur, daß der Frauenanteil in den Rechtswissenschaften (fast) immer über dem aller universitären Fächer liegt. Sie zeigt auch, daß der Frauenanteil in den letzten Jahren im 1. Fachsemester (fast) immer über dem der Gesamtstudierenden lag, und zwar nicht nur in den Rechtswissenschaften, sondern insgesamt. Auch diesen Befund können und wollen wir an dieser Stelle nicht hinterfragen, auch wenn er dazu einläßt.

II. Der Frauenanteil in der Abschlußprüfung

Kommen wir vielmehr zu denjenigen, die ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben. Wir wollen uns auf die Erste Juristische Prüfung bzw. für Altfälle und frühere Jahrgänge auf die Erste Juristische Staatsprüfung konzentrieren. Zwar gibt es inzwischen universitäre rechtswissenschaftliche Studiengänge, die in einem Bachelor- oder Masterabschluß münden. Hinzu kommen Master- und Magisterstudiengänge für im Ausland Graduierte. Der Großteil der Studierenden der Rechtswissenschaften an den Universitäten strebt aber weiterhin die Erste Juristische Prüfung an. Im Jahr 2013 haben 8.148 Kandidatinnen und Kandidaten die Erste Juristische Prüfung bzw. die Erste Juristische Staatsprüfung erfolgreich abgelegt,²⁵ davon 4.638 Frauen (56,9 Prozent). Dieser Frauenanteil paßt zu den Frauenanteilen bei den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit allgemeiner Hochschulreife, bei den Studierenden im 1. Fachsemester und bei den Gesamtstudierenden der Rechtswissenschaften. Die Zahlen spiegeln zudem die Entwicklung seit 2004 wider. Zum Vergleich ergänzen wir die Zahlen zu den universitären Abschlußprüfungen (mit Lehramtsprüfungen).²⁶

25 Die Zahlen stammen vom Bundesamt für Justiz: https://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/Justizstatistik/Juristen/Ausbildung_node.html (zuletzt abgerufen am 23.1.2015).

26 Vgl. *Statistisches Bundesamt*, Prüfungen 2013 (Fn. 10), S. 10.

Tab. 3: Frauenanteil bei bestandenen Abschlußprüfungen

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Universitäre Abschlußprüfungen (ohne Promotion, mit Lehramtsprüfungen)										
Frauenanteil in Prozent	54,5	55,7	56,8	57	57,9	57,6	58	57,9	59	60,3
Erste Juristische Prüfung bzw. Erste Juristische Staatsprüfung										
Frauenanteil in Prozent	50,7	51,4	53,6	53,9	53,1	53,2	53	54,7	57,7	56,9

Bei den erfolgreich abgelegten universitären Abschlußprüfungen liegt der Frauenanteil über alle Fächer gesehen höher als bei den Studierenden im 1. Fachsemester und insgesamt (Tab. 2). Die Vermutung liegt nahe, daß Frauen ihr Studium öfters erfolgreich abschließen als Männer. In den Rechtswissenschaften zeigt sich dieser Trend nur zum Teil. Es schließen zwar mehr Frauen als Männer das Studium erfolgreich ab, es scheinen aber die Zahlen der erfolgreich abgeschlossenen Ersten Prüfungen mit denen der Studienanfängerinnen und Studienanfänger und der Studierenden insgesamt einherzugehen. Als Folge liegt der Frauenanteil in den Rechtswissenschaften bei den erfolgreich abgeschlossenen Ersten Prüfungen unter dem bei den bestandenen universitären Abschlußprüfungen insgesamt.

III. Der Frauenanteil in der Promotion

Im Jahr 2013 haben in den Rechtswissenschaften 1.438 Kandidatinnen und Kandidaten erfolgreich ein Promotionsverfahren abgeschlossen, davon 536 Frauen.²⁷ Daraus errechnet sich ein Frauenanteil von 37,3 Prozent. In der nachfolgenden Tabelle wird der Frauenanteil bei den erfolgreich abgeschlossenen Promotionsverfahren in den Rechtswissenschaften dem bei den erfolgreich abgeschlossenen Promotionsverfahren insgesamt in der Zeit von 2004 bis 2013 gegenübergestellt, und für die Rechtswissenschaften werden auch die absoluten Zahlen wiedergegeben.²⁸

Tab. 4: Erfolgreich abgeschlossene Promotionsverfahren

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
insgesamt										
Frauenanteil in Prozent	39	39,6	40,9	42,2	41,9	44,1	44,1	44,9	45,4	44,2
Rechtswissenschaften										
insgesamt	1.813	1.906	1.904	1.604	1.736	1.583	1.506	1.605	1.324	1.438
männlich	1.180	1.292	1.621	1.015	1.097	1.005	933	1.018	820	902
weiblich	633	614	643	589	639	578	573	587	504	536
Frauenanteil in Prozent	34,9	32,2	33,8	36,7	36,8	36,5	38,1	36,6	38,1	37,3

27 Statistisches Bundesamt, Prüfungen 2013 (Fn. 10), S. 15, 17.

28 Es liegen die Zahlen aus den „Zusammenfassenden Übersichten. 4 – Bestandene Prüfungen nach Fächergruppen, Studienbereichen und Prüfungsgruppen“ der Serie *Statistisches Bundesamt*, Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.2 für die Jahre 2004 bis 2013 zugrunde. Vgl. auch *Statistisches Bundesamt*, Prüfungen 2013 (Fn. 10), S. 10.

Während sich der Frauenanteil unter den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen insgesamt langsam erhöht, stagniert er in den Rechtswissenschaften. Zudem kommt es beim Übergang zur Promotion zu dem eingangs erwähnten Einbruch des Frauenanteils. Visualisieren läßt sich dieser Einbruch, wenn man die Geschlechterverteilung im 1. Fachsemester, Studium, bei erfolgreich abgelegter universitärer Abschlußprüfung bzw. Erster Juristischer (Staats-)Prüfung und bei erfolgreich abgeschlossenen Promotionsverfahren als Verlauf darstellt. Es zeigt sich das altbekannte Scherendia-gramm, das die sogenannte „Leaky Pipeline“²⁹ besonders gut verbildlicht.

Abb. 1: Geschlechterverteilung in Prozent in Studium und Promotion im Jahr 2013

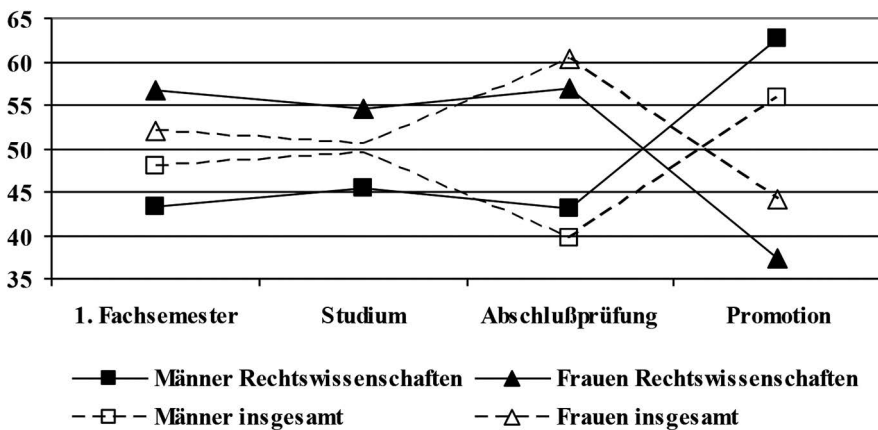


Abb. 1 offenbart den Einbruch des Frauenanteils an dem Übergang zwischen Studium und Promotion. In den Rechtswissenschaften ist dieser Einbruch ausgeprägter als in der Gesamtschau aller Fächer. Dabei enthält Abb. 1 eine Unschärfe: In den Zahlen des *Statistischen Bundesamtes* zu den universitären Abschlußprüfungen aller Fächer sind die Juristischen Prüfungen nicht enthalten, in den Gesamtzahlen zu den Promotionen sind die rechtswissenschaftlichen Promotionen dagegen enthalten. Wir müßten also die Rechtswissenschaften auch bei den Promotionen herausrechnen. Dann würden im rechten Teil der Abbildung die Rechtswissenschaften und die übrigen Fächer einander gegenüber stehen. Der Frauenanteil würde bei den übrigen Fächern nicht bei 44,2, sondern bei 44,6 Prozent liegen und der Unterschied bei dem Einbruch deutlicher ausfallen.

Schließlich suggerieren die Zahlen des *Statistischen Bundesamtes* zu den erfolgreich abgeschlossenen Promotionsverfahren im Fach Rechtswissenschaften einen geringen, aber nicht stark schwankenden Frauenanteil. Betrachtet man die Zahlen der

29 Zu diesem Begriff etwa Metz-Göckel (Fn. 4), S. 111.

einzelnen Fakultäten und Fachbereiche, so zeigen sich indes Schwankungen. Viele juristische Fakultäten und Fachbereiche informieren sich gegenseitig über abgeschlossene Promotionen. Angeführt werden dabei die Namen der Promovierten, so daß eine Geschlechtszuordnung möglich ist. Berichtszeitraum ist in der Regel das Semester. Nur wenige Fakultäten und Fachbereiche versenden die Informationen einmal im Jahr bezogen auf das Kalenderjahr. Winter- und Sommersemester zusammen bilden ein akademisches Jahr ab. Damit ist der Berichtszeitraum im Vergleich zu den Angaben des *Statistischen Bundesamtes* nur verschoben, umfaßt aber auch zwölf Monate. Im akademischen Jahr 2013/2014 lag der Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen an der Fakultät für Rechtswissenschaften der Universität Bielefeld beispielhaft bei 52,9, an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Jena bei 51,5, im akademischen Jahr 2011/2012 am Fachbereich Rechtswissenschaft der FU Berlin dagegen nur bei 26,5 Prozent. Eine Durchsicht der im Augsburger Dekanat archivierten Zahlen, die freilich nicht vollständig sind, zeigte aber, daß weder die positiven noch die negativen Ausschläge repräsentativ für eine Fakultät oder einen Fachbereich sind. Eine vollständige Auswertung der Zahlen der einzelnen Fakultäten und Fachbereiche schien uns daher entbehrlich zu sein. Beispielhaft wollen wir hier jedoch die Zahlen aus Augsburg offenlegen.

Tab. 5: Promotionen an der Juristischen Fakultät der Universität Augsburg

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
insgesamt	44	39	41	49	46	42	33	44	34	33
männlich	29	33	22	29	30	31	23	35	22	18
weiblich	15	6	19	20	16	11	10	9	12	15
Frauenanteil in Prozent	34,1	15,4	46,3	40,8	34,8	26,2	30,3	20,5	35,3	45,5

2004 faßte *Jutta Limbach* die Entwicklung wie folgt zusammen: „Frauen meiden also nicht die wissenschaftliche Tätigkeit, sondern die *Rechtswissenschaft als Beruf*.“³⁰ Sie verknüpfte diese Aussage mit der Prognose, daß sich der Frauenanteil nur mit Ausnahme der Professorinnen- und Professorebene auf allen anderen Stufen kontinuierlich erhöhen werde.³¹ Diese Prognose ist nicht eingetreten. In den Rechtswissenschaften kam es zu keinem signifikanten Anstieg des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen. Ein deutlicher Einbruch des Frauenanteils am Übergang zwischen Studienabschluß und Promotion besteht nach wie vor.

30 *Limbach* (Fn. 22), S. 198. Hervorhebung im Original.

31 Vgl. auch schon *dies.*, Juristinnen im Wissenschaftsbetrieb – Feminisierung der Jurisprudenz?, in: U. Rust (Hrsg.), *Juristinnen an den Hochschulen – Frauenrecht in Lehre und Forschung*, Baden-Baden 1997, S. 15 (16 f.).

IV. Der Frauenanteil bei der Habilitation und in der Juniorprofessur

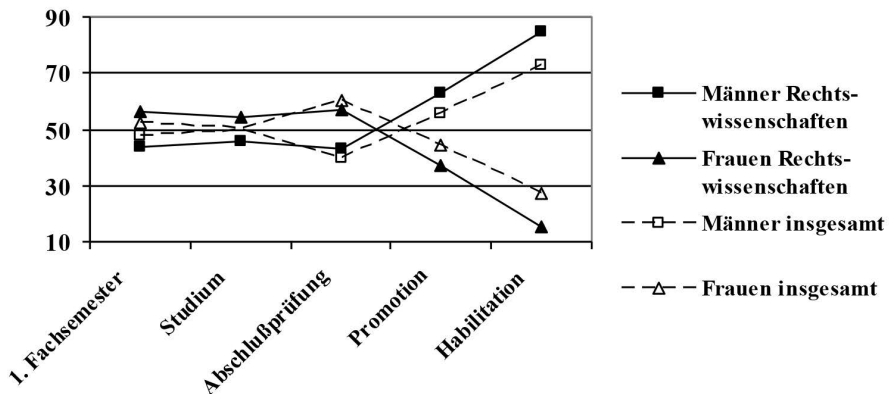
2013 wurden in den Rechtswissenschaften 45 Habilitationsverfahren abgeschlossen, davon sieben von Frauen³² (15,6 Prozent). Ergänzen wir auch hier wieder zum Vergleich die Zahlen aller Fächer, wobei wir nur für die Rechtswissenschaften die absoluten Zahlen aufnehmen wollen, und nehmen wir auch hier wieder die Entwicklungen des zehn Jahre umfassenden Zeitraumes von 2004 bis 2013 in den Blick:³³

Tab. 6: Erfolgreich abgeschlossene Habilitationsverfahren

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
insgesamt										
Frauenanteil in Prozent	22,7	23	22,2	24,3	23,4	23,8	24,9	25,5	27	27,4
Rechtswissenschaften										
insgesamt	67	64	53	43	35	45	43	28	49	45
männlich	55	54	46	33	30	39	34	26	36	38
weiblich	12	10	7	10	5	6	9	2	13	7
Frauenanteil in Prozent	17,9	15,6	13,2	23,3	14,3	13,3	20,9	7,1	26,5	15,6

Ergänzt man Abb. 1 um die weitere Qualifikationsstufe der Habilitation, ergibt sich folgendes Bild:

Abb. 2: Geschlechterverteilung in Prozent in Studium, Promotion und Habilitation im Jahr 2013



Auch hier gilt wieder, daß in den Zahlen zu den Habilitationen aller Fächer die Habilitationen in den Rechtswissenschaften bereits enthalten sind. Rechnen wir sie heraus, so daß wir den Rechtswissenschaften wieder den Frauenanteil aller übrigen

32 Statistisches Bundesamt, Personal 2013 (Fn. 2), S. 291.

33 Statistisches Bundesamt, Personal 2013 (Fn. 2), S. 32 f., 34 f.

Fächer gegenüber stellen können, dann beträgt dieser bereinigte Frauenanteil 27,7 Prozent.

Man könnte versucht sein, aus diesen Zahlen folgende Schlüsse zu ziehen: Zum einen ist der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen in den Rechtswissenschaften in den zehn Jahren zwischen 2004 und 2013 nicht kontinuierlich angewachsen, sondern verharrte, sieht man von einigen Ausschlägen ab, auf niedrigem Niveau. Zum anderen läßt die Entwicklung des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Habilitationen in den Rechtswissenschaften nicht die Hoffnung zu, daß sich der Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren in den nächsten Jahren steigern lassen wird. Im Durchschnitt betrug der Frauenanteil unter den abgeschlossenen rechtswissenschaftlichen Habilitationen 16,8 Prozent, und dieser Wert liegt nur leicht über dem Frauenanteil von 16 Prozent unter den Professorinnen und Professoren im Jahr 2013. Schließlich läßt sich erkennen, wie der Frauenanteil kontinuierlich über die verschiedenen Qualifikationsstufen abnimmt und wie sich der Abstand zu den Durchschnittswerten über alle Wissenschaften hinweg vergrößert: Die Rechtswissenschaften verlieren insgesamt den Anschluß.

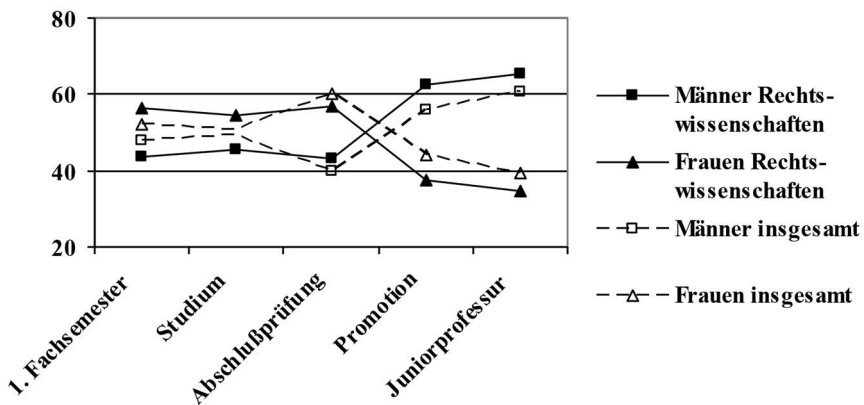
Freilich wären diese Schlüsse voreilig, denn aus gleich mehreren Gründen sind die Zahlen zu den abgeschlossenen Habilitationen mit Vorsicht zu genießen. Wir kommen an dieser Stelle zur bereits identifizierten Unschärfe zurück. Zwar ist die Habilitation in den Rechtswissenschaften nach wie vor wohl der übliche Weg zur Professur der Besoldungsgruppen W2 oder W3. Daneben ist jedoch die Juniorprofessur als Alternativroute getreten. Freilich wird gerade in den Rechtswissenschaften die Juniorprofessur nicht allein als Alternative zur Habilitation verstanden, sondern Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren schließen oftmals, aber eben doch nicht immer, zusätzlich ein Habilitationsverfahren ab und bewerben sich erst sodann auf Professuren der Besoldungsgruppen W2 oder W3.³⁴ Die Karrierewege haben sich mithin ausdifferenziert. Der Blick auf den Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen ist nicht mehr allein aussagekräftig, läßt er doch diejenigen außer Betracht, die sich erfolgreich aus einer Juniorprofessur heraus auf eine W2- oder W3-Professur beworben haben, ohne eine Habilitation abgeschlossen zu haben.

Um diese Unschärfe aufzulösen, müßte man also den Frauenanteil bei den ausgelaufenen Juniorprofessuren ermitteln. Um eine Vergleichbarkeit mit denjenigen, die erfolgreich eine Habilitation abgeschlossen haben, herzustellen, dürfte man dabei nur diejenigen berücksichtigen, die bereits eine Zwischenevaluation durchlaufen haben. Eine Abschlußevaluation ist anders als bei der Habilitation nicht bzw. nur bei der Juniorprofessur mit Tenure-Track vorgesehen. Und um Doppelungen auszuschließen, müßte man schließlich diejenigen Kandidatinnen und Kandidaten herausrech-

34 So auch die Einschätzung von *Wissenschaftsrat*, Perspektiven der Rechtswissenschaft in Deutschland. Situation, Analysen, Empfehlungen, Hamburg 2012, S. 45.

nen, die zusätzlich ein Habilitationsverfahren abgeschlossen haben. All diese Zahlen stellt das *Statistische Bundesamt* indes nicht zur Verfügung, ja es weist die Juniorprofessuren nicht einmal für Fächer, sondern nur für Fächergruppen aus. Wenn wir Abb. 2 so modifizieren, daß wir auf der letzten Stufe die Juniorprofessuren und hier an Stelle der Zahlen für das Fach Rechtswissenschaften die für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hernehmen,³⁵ so zeigt sich folgendes Bild:

Abb. 3: Geschlechterverteilung in Prozent in Studium, Promotion und Juniorprossur im Jahr 2013



V. Der Frauenanteil bei der Erstberufung

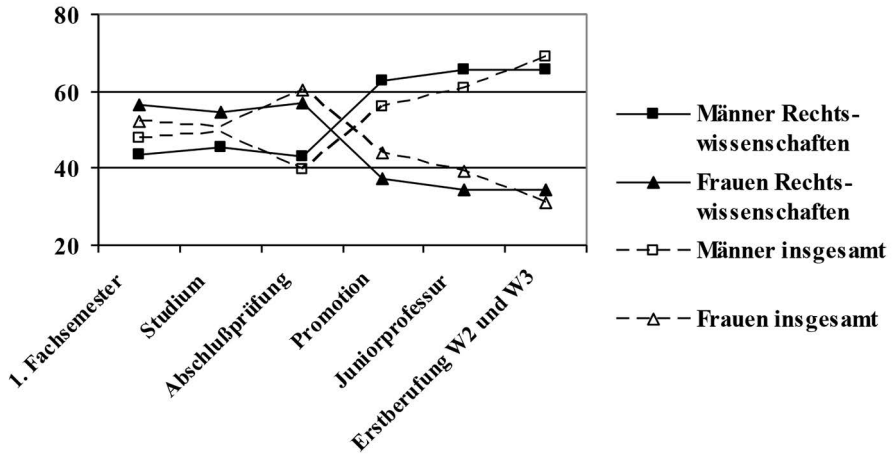
Interessant wäre es, den Frauenanteil bei den Erstberufungen auf eine W2- oder W3-Professur für das Fach Rechtswissenschaften zu ermitteln. Diese Daten werden indes nicht veröffentlicht. Die Verfasser des *Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013* haben sich dadurch beholfen, daß sie die Zahlen der Neuerufungen auf W2-Professuren in den Blick genommen haben.³⁶ Für die Rechtswissenschaften scheint uns das zu nicht hinnehmbaren Unschärfen zu führen: Einige Fakultäten und Fachbereiche haben keine W2-, sondern nur W3-Professuren, an den übrigen Fakultäten und Fachbereichen sind sie in der Minderzahl. Die absoluten Zahlen wären daher zu gering, um aus ihnen irgendwelche Aussagen ableiten zu können. Wir haben daher auf die Zahlen zu den Erstberufungen der *Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)* zurückgegriffen. Sie liegen freilich wieder nur für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vor, nicht indes für das Fach Rechtswissenschaften, und das auch erst seit dem Jahr 2012. 2013 fanden in dieser Fä-

35 Siehe oben die Angaben im Text zu Fn. 13 und Fn. 20.

36 *Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs*, Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, Bielefeld 2013, S. 243.

chergruppe an Universitäten insgesamt 145 Erstberufungen auf Professuren der Be-
soldungsgruppen W2 und W3 statt, davon waren 50 Erstberufungen von Frauen,
also 34,5 Prozent; über alle Fachgruppen hinweg lagen die Zahlen bei 849 bzw. 265
und 31,2 Prozent.³⁷ Wir zeichnen zunächst Abb. 3 fort:

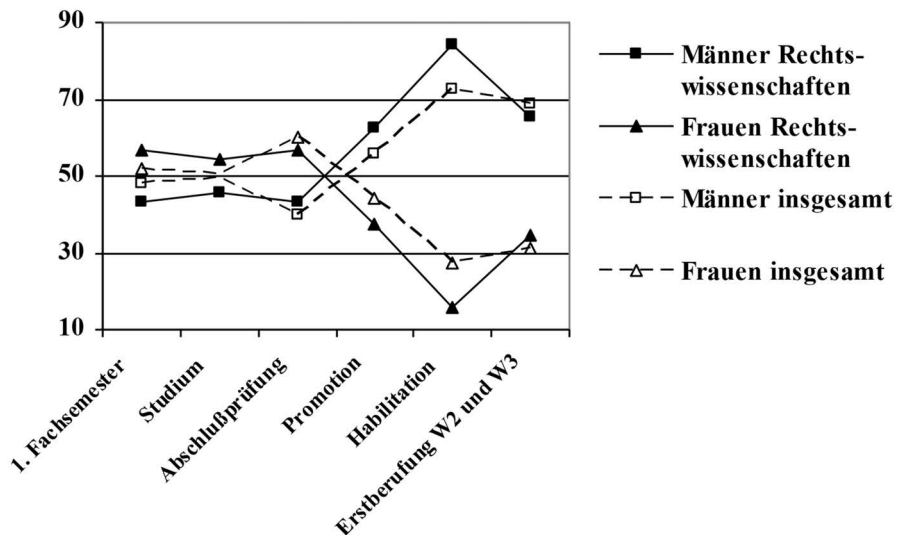
Abb. 4: Geschlechterverteilung in Prozent in Studium, Promotion, Juniorprofessur
und Erstberufung im Jahr 2013



37 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2014, Teil II. Tabellenteil, S. 44 (Tabelle 5.4 S. 1).

Zeichnen wir dagegen Abb. 2 fort, ergibt sich sogar folgendes Bild:

Abb. 5: Geschlechterverteilung in Prozent in Studium, Promotion, Habilitation und Erstberufung im Jahr 2013



In Abb. 4 ist also bis zur Stufe der Promotion, in Abb. 5 bis zur Stufe der Habilitation allein das Fach Rechtswissenschaften abgebildet, danach die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Die dadurch hineingetragene Unschärfe ist nicht zu negieren. Wir hatten einleitend festgestellt, daß der Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren für das Fach Rechtswissenschaften 2013 bei 16, für alle Fächer zusammen bei 21,2 Prozent lag.³⁸ In der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften lag er 2013 bei 20,9 Prozent.³⁹ Daher liegt die Vermutung nahe, daß auch der Frauenanteil bei den Erstberufungen auf eine Professur der Besoldungsgruppe W2 und W3 in dieser Fächergruppe über dem des Faches Rechtswissenschaften liegt.

Wir möchten diese letzte Qualifikationsstufe daher noch aus einem anderen Blickwinkel betrachten: Für das Jahr 2012 hat die *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz* erstmalig die Erstberufungen nach Geschlechtern, Fächergruppen und Vorqualifikationen aufbereitet.⁴⁰ In der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissen-

38 Siehe oben die Angaben nach Fn. 3 und nach Fn. 18.

39 Statistisches Bundesamt, Personal 2013 (Fn. 2), S. 96.

40 *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz*. GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2013, Teil II. Tabellenteil, S. 60 (Tabelle 5.4 S. 1).

schaften sind in den Jahren 2012 und 2013 insgesamt 266 Habilitationen erfolgreich abgeschlossen worden, davon 69 von Frauen und 197 von Männern.⁴¹ In den Jahren 2012 und 2013 haben insgesamt 178 Bewerberinnen und Bewerber mit der Vorklassifikation einer Habilitation eine Erstberufung auf eine Professur der Besoldungsgruppen W2 und W3 erhalten, davon waren 46 Frauen und 136 Männer. Da für die Erstberufungen keine weiteren Daten zur Verfügung stehen und wir damit kein größeres Zeitfenster wählen können, wollen wir mit der Hypothese arbeiten, daß die 2012 und 2013 Habilitierten noch in den gleichen Jahren eine Erstberufung erhalten haben. Dann hätten sich 66,7 Prozent der habilitierten Frauen (46 von 69) und 69 Prozent der habilitierten Männer (136 von 197) am Markt durchgesetzt. Eine Gleichstellung im Sinne einer Chancengleichheit scheint fast hergestellt zu sein. In eine ähnliche Richtung weisen Zahlen der *Bund-Länder-Kommission* aus dem Jahr 2000, die *Allmendinger* ausgewertet hat: Im Jahr 2000 lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf C4-Professuren für alle Fächer bei 11,9, bei den Plazierungen bei 12,5, bei den Berufungen ebenfalls bei 12,5 und bei den Ernennungen bei 13,9 Prozent.⁴²

Wir hatten in den Abb. 1 bis 5 als Bezugsjahr jeweils 2013 gewählt. Man könnte zwar nun abschließend noch eine retrospektive Verlaufsanalyse ergänzen. Wir wollen darauf aber aus Gründen verzichten, die bereits offenbar geworden sind: Für die Erstberufungen und die Juniorprofessuren haben wir nur die Zahlen für die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, die nicht die Zahlen im Fach Rechtswissenschaften widerspiegeln werden. Diese Zahlen in einer retrospektiven Verlaufsanalyse in Beziehung zu den Zahlen der vorhergehenden Ebenen des Fachs Rechtswissenschaften zu setzen, wird die Aussagekraft der Abbildung nicht erhöhen. Zudem können wir auf Grundlage des uns zur Verfügung stehenden Zahlenmaterials das Verhältnis von Habilitation und Juniorprofessur nicht mit genügender Genauigkeit entwirren.

VI. Ergebnisse

Auch ohne solch zusätzliche Zahlen können wir aus den vorstehenden Darstellungen folgende Schlußfolgerungen ziehen: Der Übergang von Promotion zur nächsten Qualifikationsstufe stellt aus dem Blickwinkel der Frauenförderung nicht mehr das drängendste Problem dar, wenn man den Blick nicht auf abgeschlossene Habilitationen verengt, sondern die Juniorprofessur mitberücksichtigt. Im Jahr 2013 lag der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen im Fach Rechtswissenschaften bei 37,3 und der bei den Juniorprofessuren in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 34,6 Prozent. Zwar lag der Frauenanteil bei den abge-

41 Statistisches Bundesamt, Personal 2013 (Fn. 2), S. 32, 34.

42 J. Allmendinger, Fördern und fordern: Was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen? Empirische Ergebnisse, in: Spellerberg (Fn. 6), S. 51 (56).

schlossenen Habilitationen im Fach Rechtswissenschaften mit 15,6 Prozent deutlich dahinter, so daß man kaum sagen kann, daß die Probleme bei diesem Übergang gelöst sind. Aber die Juniorprofessur scheint die Problematik dieses Übergangs entschärft zu haben.

Auch der Übergang von Habilitation und Juniorprofessur zur Professur der Besoldungsgruppen W2 und W3 stellt nicht mehr das drängendste Problem der Frauenförderung dar. Im Jahr 2013 lag der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen im Fach Rechtswissenschaften bei 15,6, der unter den Juniorprofessuren in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 34,6 und der bei den Erstberufungen auf eine Professur der Besoldungsgruppen W2 und W3 in der gleichen Fächergruppe bei 34,5 Prozent. Auch hier scheint die Juniorprofessur zumindest zu einer Entschärfung der Problematik dieses Übergangs geführt zu haben. Zudem liegt die Erfolgsquote von männlichen und weiblichen Habilitierten – mit den oben aufgezeigten Qualifizierungen des Aussagegehalts der Zahlen – inzwischen fast gleichauf: 66,7 Prozent bei den Frauen und 69 Prozent bei den Männern.

Bei dem Übergang vom Studium zur Promotion geht der Frauenanteil in den Rechtswissenschaften dagegen nach wie vor stark zurück, ohne daß sich eine Änderung andeutet. Diese Schnittstelle ist bei der Frauenförderung im Fach Rechtswissenschaften daher besonders in den Blick zu nehmen.

C. Fragestellungen

Doch wie kann der Einbruch des Frauenanteils zwischen Studium und Promotion erklärt werden? Um Instrumente zu entwickeln, mit denen man diesen Einbruch erfolgreich bereinigen kann, ist es notwendig, diesen Effekt zunächst zu verstehen. Die wissenschaftlichen Ansätze und Methoden, die sich mit dem Phänomen der Geschlechter in der Wissenschaft beschäftigen und die Erklärungen für den Einbruch liefern könnten, sind inzwischen kaum mehr zu überblicken.⁴³ Zudem gibt es wohl nicht den einen bestimmenden Faktor, der den niedrigen Frauenanteil in der Wissenschaft erklären kann, sondern es ist das Zusammenwirken einer Vielzahl von externen und internen, sozialen und psychologischen Faktoren, die zu den aufgezeigten Geschlechterverhältnissen auf den unterschiedlichen Qualifikationsebenen füh-

43 Vgl. etwa B. Kraus, Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen, in: dies. (Hrsg.), *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*, Frankfurt 2000, S. 9-29; und die Beiträge in European Commission (Hrsg.), *Gender and Excellence in the Making*, Brüssel 2004.

ren.⁴⁴ In der Gesamtschau aller Wissenschaften stellte die *Hochschulrektorenkonferenz* 2006 fest:⁴⁵

- „Die Ursachen für das Ausscheiden von Frauen auf dem Weg zu den höchsten Qualifikationen sind umfänglich erforscht und lassen sich auf folgende Tatbestände zurückführen:
- das deutsche Wissenschaftssystem ist zu stark auf individuelle Förderbeziehungen ausgerichtet,
 - es gibt Defizite bei der Definition von Qualifikationsanforderungen sowie an klaren Regeln bei der Vergabe von Qualifikationsstellen,
 - Frauen werden seltener zur Weiterqualifikation aufgefordert als männliche Absolventen, sie werden weniger in den Hochschulbereich integriert (Stipendien statt Stellen),
 - sie werden stärker in die Lehre eingebunden als ihre männlichen Kollegen.
- Möglicherweise unterliegen sie auch Nachteilen im Förderbetrieb.“

Andere Autorinnen und Autoren stellen fest, daß an den Universitäten eine Bestätigungskultur ausgeprägt sei, durch die sich vor allem Absolventen zu einer Promotion ermuntert fühlten und weniger Absolventinnen.⁴⁶ Hinzu komme ein geringer Formalisierungsgrad bei der Vergabe von Qualifikationsstellen, der männliche Nachwuchswissenschaftler bevorzuge; Frauen neigten zudem dazu sich zu unterschätzen;⁴⁷ gegenüber Frauen bestehe aus Sicht von akademischen Lehrern wegen der nicht abschätzbaren Familienplanung eine ungünstigere Leistungs- und Verfügbarkeitserwartung als gegenüber Männern; Frauen würden oftmals auf statusniedrigeren Stellen oder finanziert durch ein Stipendium ihre Doktorarbeit anfertigen und hätten damit zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Laufbahn einen geringeren formalen Status; Förderbeziehungen seien oftmals gleichgeschlechtlich; zudem unterlägen „Definitionen wissenschaftlicher Leistung und Exzellenz deutlichen sozialen und vergeschlechtlichten Zuschreibungsprozessen“.⁴⁸ Oder anders: Leistung sei keine Handlungskategorie, die personalisiert an der Person des Leistenden festgemacht werden könne, sondern eine Zuschreibungskategorie; Leistung werde von außen und ex post zugeschrieben; vor allem Leistungen, auf deren Grundlage Förderbeziehungen aufgebaut oder Auswahlentscheidungen getroffen würden, bedürften eben der Anerkennung; und dieser Zuschreibungsprozeß könne auch geschlechtsspezifisch sein.⁴⁹ Zuschreibungskategorie oder -prozeß – das klingt sehr überhöht, drückt indes nur etwas Banales aus, das wir in den Rechtswissenschaften gut kennen: jede Leis-

44 Vgl. M. Sieverding, Frauen unterschätzen sich: Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation, *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 34 (2003), S. 147 (161).

45 *Hochschulrektorenkonferenz*, Frauen fördern (Fn. 8), S. 2-3. Siehe auch ebd., S. 22; *Wissenschaftsrat*, Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin 2007, S. 20 ff.

46 I. Lind Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidung oder strukturelle Barrieren?, in: *Wissenschaftsrat, Exzellenz* (Fn. 4), S. 59 (68).

47 Sieverding (Fn. 44), S. 147 ff.

48 Lind (Fn. 46), S. 69 f. Ausführlich S. Beaufaj's, Alltag der Exzellenz. Konstruktionen von Leistung und Geschlecht in der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses, in: R. -M. Dackweiler (Hrsg.), *Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten*, Münster 2007, S. 145.

49 Beaufaj's (Fn. 48), S. 148; *Allmendinger* (Fn. 42), S. 66.

tung muß erst durch eine Bewertung sichtbar gemacht werden. Zwar wird in den Festreden auf Examensfeiern gerne betont, die Examenskandidatinnen und -kandidaten hätten Außerordentliches geleistet. Die Leistung wird mithin personalisiert am Leistenden festgemacht. Daß da aber noch ein Zuschreibungsprozeß im Spiel ist, die Examensklausuren benotet werden müssen, wissen wir alle.

Wir wollen im folgenden nicht bei der allgemeinen Ursachenforschung stehen bleiben, warum Frauen in der Wissenschaft nach wie vor unterrepräsentiert sind. Wir wollen auch nicht unseren Blick weiten und das Thema Geschlecht und Karriere als Ganzes in den Blick nehmen. Wir wollen vielmehr – wie schon bei der Problemanalyse im vorherigen Abschnitt des Beitrages – auch bei der Ursachenforschung unseren Blick auf fächerspezifische Ursachen verengen, wollen dabei freilich die allgemeinen Erklärungsmuster nicht aus dem Blick verlieren, sie aber auf ihre Tragfähigkeit im Fach Rechtswissenschaften hin überprüfen.

D. Der Geschlechtseffekt bei der Notenverteilung als Erklärung?

Geschlechtsspezifische Zuschreibungsprozesse – dieses Stichwort ist eben bereits gefallen:⁵⁰ In einem Beitrag in der *Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft* aus dem Jahre 2014 haben Emanuel Towfigh, Christian Traxler und Andreas Glöckner die Notengebung und -entwicklung in der Examensvorbereitung anhand von Daten der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Münster und im ersten Examen anhand von Daten des Justizprüfungsamtes Hamm analysiert.⁵¹ Die Autoren stellen schon für die Klausuren in der Examensvorbereitung einen Geschlechtseffekt fest. Frauen schnitten durchschnittlich um 0,27 Punkte schlechter ab als Männer. Zudem sei der Lerneffekt bei Männern während der Examensvorbereitung höher.⁵² Ein Geschlechtseffekt trete ebenfalls im Examen auf. Auch hier sei zu beobachten, daß Frauen schlechter abschnitten als Männer,⁵³ und das obwohl Frauen in den von den Autoren ausgewerteten Datensätzen nicht nur im Durchschnitt eine bessere Abiturnote hatten. Die Autoren haben auch weibliche und männliche Examenskandidaten mit identischen Abiturnoten verglichen und auch hier den Geschlechtseffekt festgestellt. Die Ergebnisse der Studie haben für Aufsehen gesorgt.⁵⁴ Die Überlegungen der drei Autoren zu möglichen Ursachen überzeugen, zumindest mit Blick auf den Geschlechtseffekt bei den schriftlichen Examensergebnissen, indes nicht: zwar erfolge die Bewertung der schriftlichen Examensklausuren anonymisiert, indes sei möglich, daß „etwa die Handschrift entsprechende Hinweise liefern und

50 Siehe oben das Zitat zu Fn. 48 und den Text zu Fn. 49.

51 E. Towfigh/C. Traxler/A. Glöckner, Zur Benotung in der Examensvorbereitung und im ersten Examen. Eine empirische Analyse, ZDRW 1 (2014), S. 8.

52 Towfigh/Traxler/Glöckner (Fn. 51) S. 15.

53 Towfigh/Traxler/Glöckner (Fn. 51) S. 20.

54 Vgl. etwa F. Lüpke-Narberhaus, Diskriminierung im Jura-Studium. Im Zweifel für den Mann, Spiegel-Online v. 14.4.2014 (zuletzt abgerufen am 30.1.2015).

unterbewusst wirken“ könne.⁵⁵ Uns überzeugt das als bloß unbelegte Mutmaßung nicht. Und auch *Towfigh*, *Traxler* und *Glöckner* verlangen nach einer weiteren Ursachenforschung. Eine solche wollen wir im vorliegenden Beitrag nicht leisten. Uns interessiert vielmehr folgende Frage: Kann dieser Geschlechtseffekt bei der Notenverteilung im Examen das Einbrechen des Frauenanteils bei den Promotionen erklären? Wir wollen unser Ergebnis vorwegnehmen: Er kann den Einbruch allenfalls zum Teil, aber nicht vollständig erklären.

Der Weg zur Promotion steht an vielen Fakultäten und Fachbereichen nicht nur, aber vor allem Absolventinnen und Absolventen mit mindestens der Note vollbefriedigend in der Ersten Juristischen (Staats-)Prüfung offen.⁵⁶ Man spricht vom sogenannten großen Prädikat. Bei der Frage, ob man eine Absolventin oder einen Absolventen als Doktorandin oder Doktoranden annehmen möchte, denken wohl viele Professorinnen und Professoren in Notenstufen. Damit sich der von *Towfigh*, *Traxler* und *Glöckner* festgestellte Geschlechtseffekt auf die Möglichkeit auswirkt, ein Promotionsvorhaben in Angriff nehmen zu können, müsste er auf den Frauenanteil bei denjenigen Absolventinnen und Absolventen durchschlagen, die in der Ersten Juristischen (Staats-)Prüfung das große Prädikat erzielt haben.

Wir haben beispielhaft die Zahlen aus Nordrhein-Westfalen ausgewertet. Diese Beschränkung ist einfach erklärbar: Die Landesjustizprüfungsämter bereiten die Zahlen unterschiedlich auf, was einen Vergleich erschwert. Zum Teil wird in den veröffentlichten Statistiken die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Noten überhaupt nicht offen gelegt. Nordrhein-Westfalen ist zudem das Bundesland mit den meisten abgelegten Examensprüfungen. Im Jahr 2013 haben von insgesamt 11.848 geprüften Kandidatinnen und Kandidaten 2.899 hier ihre Prüfung abgelegt (24,5 Prozent).⁵⁷ In Tab. 7 haben wir den Frauenanteil beim großen Prädikat dem der Gesamtprüflinge gegenübergestellt. Da wir für die früheren Jahre nur die Erste Juristische Staatsprüfung heranziehen konnten und wir für die Jahre in der Mitte beides – die Erste Juristische Prüfung und für die Altfälle die Erste Juristische Staatsprüfung – aufnehmen wollten, haben wir uns auch für die Neufälle allein auf den Frauenanteil im großen Prädikat bei dem staatlichen Pflichtteil der Ersten Juristischen Prüfung beschränkt.

⁵⁵ *Towfigh/Traxler/Glöckner* (Fn. 51) S. 25.

⁵⁶ Zur Bedeutung dieser Note als Zugangsvoraussetzung zu einer Promotion vgl. auch *Wissenschaftsrat*, Perspektiven der Rechtswissenschaft (Fn. 34), S. 46.

⁵⁷ *Bundesamt für Justiz*, Juristenausbildung 2013: https://www.bundesjustizamt.de/DE/Themen/Buergerdienste/Justizstatistik/Juristen/Ausbildung_node.html (zuletzt abgerufen am 11.2.2015).

Tab. 7: Frauenanteil in Prozent im staatlichen Pflichtteil der Ersten Juristischen Prüfung bzw. in der Ersten Juristischen Staatsprüfung in Nordrhein-Westfalen

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Insgesamt	51,6	51,2	55	55	53,5	53,8	55,2	55,6	57,4	58,1
Großes Prädikat	45,5	41,3	47,3	50	41,2	45,3	45,7	51,6	52,9	51

Wir wollen auch diesen Schritt visualisieren, und zwar auf zwei unterschiedliche Weisen. Wir wollen uns zunächst in den Jahren 2004 bis 2013 den Frauenanteil jeweils bei erfolgreich abgeschlossen Promotionen, in der Ersten Juristischen (Staats-)Prüfung und beim sogenannten großen Prädikat anschauen. Wir haben uns bei den Prüfungsteilnehmern und beim großen Prädikat auf die Zahlen aus Nordrhein-Westfalen beschränkt.

Abb. 6: Frauenanteil in Prozent bei Erster Prüfung, beim großen Prädikat und bei den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen

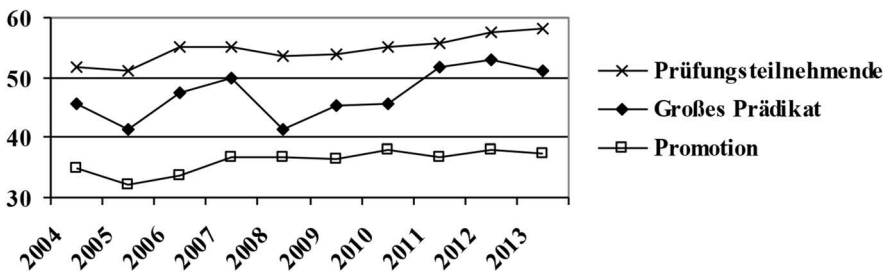


Abb. 6 zeigt nicht nur, daß wir noch einen zweiten Einbruch beim Frauenanteil zu verzeichnen haben. Sie offenbart auch eine zweite Überraschung: Trotz der hohen Teilnehmerzahlen schwankt der Frauenanteil im großen Prädikat deutlich, obwohl der Frauenanteil bei den Prüfungsteilnehmern keine solchen Ausschläge aufweist. Auch das wirft Fragen auf, denen wir hier nicht weiter nachgehen können.

Zudem wollen wir Abb. 4 und 5 fortzeichnen. Da sich die Abschlußnoten, die für eine Promotion Voraussetzung oder wünschenswert sind, von Fach zu Fach unterscheiden, machte es keinen Sinn, die Abbildungen für alle Fächer fortzuschreiben. Wir haben uns daher auf das Fach Rechtswissenschaften konzentriert. Bei der Geschlechterverteilung in der Abschlußprüfung und beim großen Prädikat haben wir wieder nur die Zahlen aus Nordrhein-Westfalen berücksichtigt. Ein Bild kann man sich trotz der daraus resultierenden Unschärfe machen.

Abb. 7: Geschlechterverteilung in Prozent in Studium, großem Prädikat, Promotion, Habilitation und Erstberufung im Jahr 2013

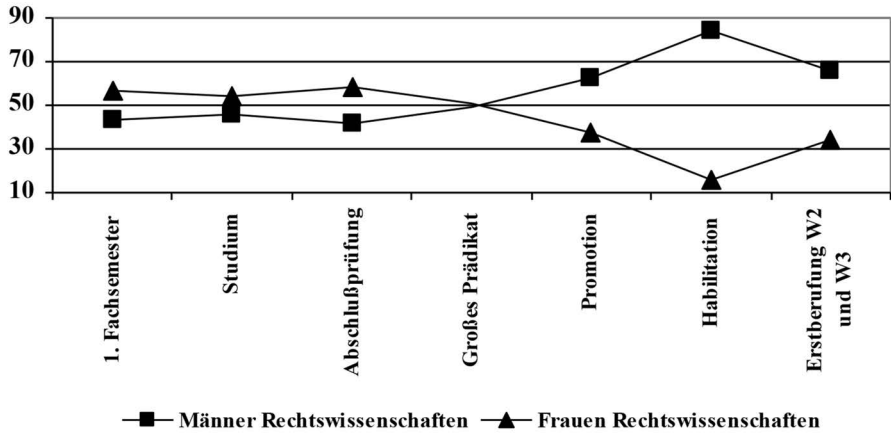
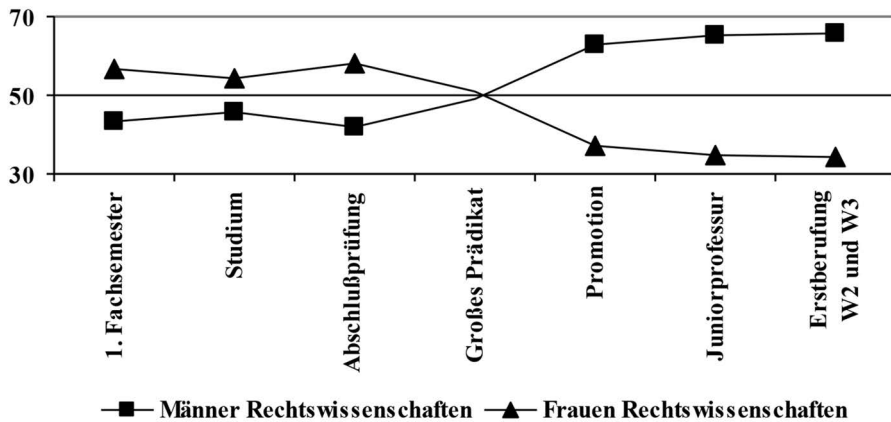


Abb. 8: Geschlechterverteilung in Prozent in Studium, großem Prädikat, Promotion, Juniorprofessur und Erstberufung im Jahr 2013

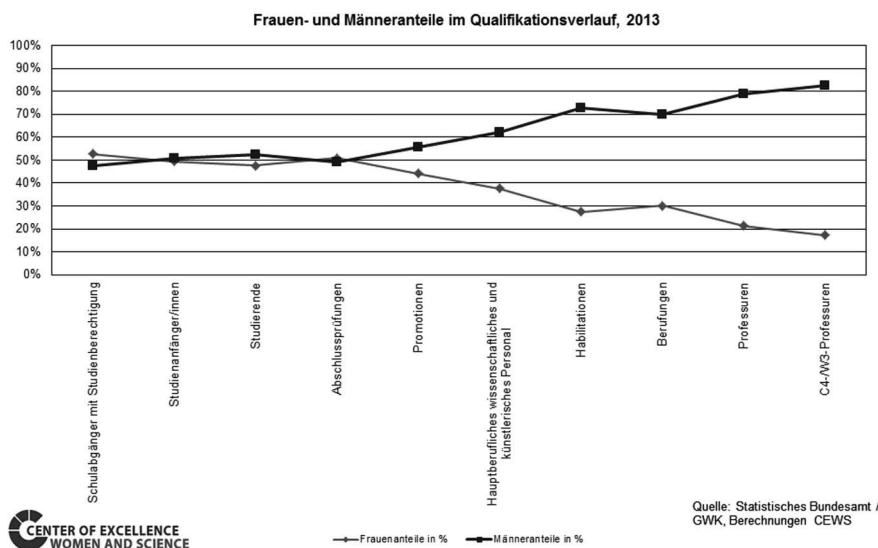


Wir können sehen, daß die Notenverteilung in der Ersten Juristischen Prüfung bzw. der Ersten Juristischen Staatsprüfung der Punkt ist, in dem sich das Geschlechterverhältnis umkehrt. Wir sehen zudem, daß der Geschlechtseffekt bei der Notenverteilung den Einbruch bei der Promotion zum Teil, aber eben nicht vollständig erklären kann.

E. Die Unterscheidung von internen und externen Promotionen als Erklärung?

Der Befund, daß es beim Schritt zur Promotion zu einem Einbruch des Frauenanteils kommt, deckt sich nicht, so unser Eindruck, mit der subjektiven Wahrnehmung der Kolleginnen und Kollegen, die von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis ausgehen. Diese Wahrnehmung mag schlicht fehlgeleitet sein: Ob der Frauenanteil bei 55 oder 35 Prozent liegt, kann man errechnen. Ob es einem im Alltag auffällt, ist fraglich. Doch kann diese Wahrnehmung auch einen anderen Grund haben. Es könnte auch sein, daß der Frauenanteil bei den sogenannten internen Promotionen, also bei Promotionen, die im Rahmen einer Anstellung an einem Lehrstuhl erarbeitet werden, höher ist als bei externen Promotionen, also bei Promotionen, die ohne eine solche Anbindung verfaßt werden.⁵⁸ Ein Blick auf eine Abbildung des *Kompetenz-zentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung* (CEWS) zeigt, daß in der Gesamtschau aller Fächer der Frauenanteil beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal noch unter dem bei den Promotionen liegt:⁵⁹

Abb. 9: Geschlechterteilung in Prozent im akademischen Qualifikationsverlauf im Jahr 2013



Auf diesen Befund nimmt wohl auch die *Hochschulrektorenkonferenz* Bezug, wenn sie anmerkt, daß Frauen in der Qualifikationsphase seltener in den Hochschulbereich

⁵⁸ Zum Phänomen der externen Promotionen auch *Wissenschaftsrat*, Perspektiven der Rechtswissenschaft (Fn. 34), S. 46.

⁵⁹ <http://www.cews.org/informationsangebote/statistiken> (zuletzt abgerufen am 11.2.2015).

integriert werden.⁶⁰ Doch bildet diese Grafik auch den Befund in den Rechtswissenschaften ab? – Wir haben zunächst die Angaben zu den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des *Statistischen Bundesamtes* ausgewertet.⁶¹ Im Jahr 2013 gab es an den Universitäten 3.191 hauptberufliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fach Rechtswissenschaften, davon 1.434 weiblich (44,9 Prozent). Bei den hauptberuflichen Dozenten und Assistenten waren von 115 nur 43 weiblich (37,4 Prozent). Bei den nebenberuflichen wissenschaftlichen Hilfskräften und Tutoren waren von 1.413 immerhin 673 weiblich (47,6 Prozent). Die Zahlen für den zehn Jahre umfassenden Zeitraum von 2004 bis 2013 stellen sich wie folgt dar:

Tab. 8: Der wissenschaftliche Mittelbau in den Rechtswissenschaften

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hauptberufliche Dozentinnen/Assistentinnen und Dozenten/Assistenten										
insgesamt	360	296	225	187	149	122	94	116	124	115
männlich	275	223	168	143	111	90	70	75	74	72
weiblich	85	73	57	44	38	32	24	41	50	43
Frauenanteil in Prozent	23,6	24,7	25,3	23,5	25,5	26,2	25,5	35,3	40,3	37,4
Hauptberufliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter										
insgesamt	2.114	2.171	2.219	2.315	2.559	2.794	2.924	3.091	3.109	3.191
männlich	1.235	1.268	1.310	1.321	1.460	1.608	1.706	1.782	1.741	1.757
weiblich	879	903	909	994	1.099	1.186	1.218	1.309	1.368	1.434
Frauenanteil in Prozent	41,6	41,6	41	42,9	43	42,5	41,7	42,4	44	44,9
Nebenberufliche Hilfskräfte und Tutorinnen/Tutoren										
insgesamt	1.377	1.257	1.327	1.326	1.325	1.470	1.314	1.401	1.471	1.413
männlich	796	678	719	732	741	821	746	759	795	740
weiblich	581	579	608	594	584	649	596	642	676	673
Frauenanteil in Prozent	42,2	46,1	45,8	44,8	44,1	44,2	45,4	45,8	46	47,6

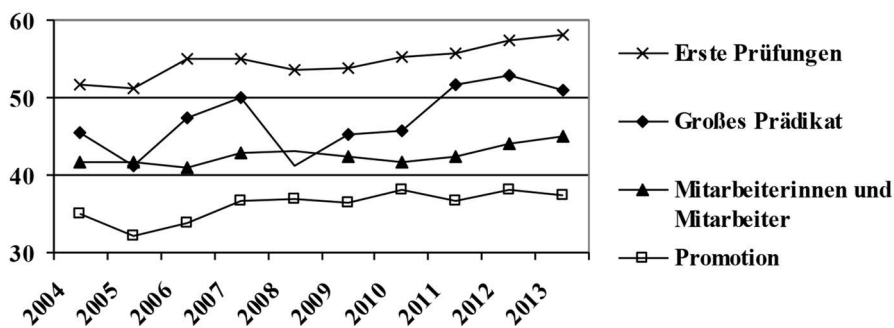
Lassen wir wegen der geringen absoluten Zahlen die hauptberuflichen Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten außen vor und konzentrieren uns auf die beiden anderen Personalgruppen, dann sehen wir zum einen, daß der Frauenanteil bei den nebenberuflichen Hilfskräften sowie nebenberuflichen Tutorinnen und Tutoren in den zehn Jahren von 2004 bis 2013 immer leicht über dem bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lag. Auch das ist ein Befund, den man einmal hinterfragen müßte. Zum anderen sehen wir, daß bei den Personalgruppen, in denen sich typischerweise auch Doktorandinnen und Doktoranden befinden, der Frauenanteil in den Jahren zwischen 2004

60 Siehe oben das Zitat zu Fn. 45.

61 Es liegen die Zahlen aus den „Tabellen in ausführlicher Gliederung – 8. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Hochschularten, Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereichen der fachlichen Zugehörigkeit, Beschäftigungsverhältnissen und Personalgruppen“ der Serie *Statistisches Bundesamt*, Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 für die Jahre 2004 bis 2013 zugrunde.

und 2013 kontinuierlich angestiegen ist und über dem Frauenanteil bei den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen liegt. Zwei Bemerkungen sind zu den Zahlen erforderlich:⁶² Zum einen erfaßt das *Statistische Bundesamt* studentische Hilfskräfte nicht in den Zahlen zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, so daß sie auch in der unteren Gruppe von Tab. 8 nicht enthalten sind. Zum anderen zählt für das *Statistische Bundesamt* das Personal, das mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen tariflichen oder gesetzlichen Wochenarbeitszeit an den Hochschulen beschäftigt ist, als nebenberuflich. In die Kategorie der hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fallen mithin diejenigen, die, wie es wohl in den Rechtswissenschaften nicht unüblich ist, eine halben Stelle innehaben, um ihre Doktorarbeit anzufertigen. Bei den nebenberuflichen Hilfskräften sind nicht nur diejenigen erfaßt, die neben einem Promotionsvorhaben mit einem geringeren Stellenanteil arbeiten, etwa weil sie zusätzlich ein Promotionsstipendium haben, sondern auch diejenigen, die neben ihrem Referendariat über eine Stelle als wissenschaftliche Hilfskraft an einem Lehrstuhl angebunden bleiben. Auch hier wollen wir zwei verschiedene Darstellungen wählen, um die Zahlen zu verbildlichen. Zum einen wollen wir Abb. 6 um den Frauenanteil bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergänzen.

Abb. 10: Frauenanteil in Prozent bei den Ersten Prüfungen, bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, beim großen Prädikat und bei den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen



Zum anderen wollen wir Abb. 7 und 8 so ergänzen, daß wir wie in Abb. 9 die Geschlechterverteilung bei den hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erst nach der Promotion einfügen.

62 Vgl. *Statistisches Bundesamt*, Personal 2013 (Fn. 2), S. 13.

Abb. 11: Geschlechterverteilung in Prozent in Studium, großem Prädikat, Promotion, Stellen, Habilitation und Erstberufung im Jahr 2013

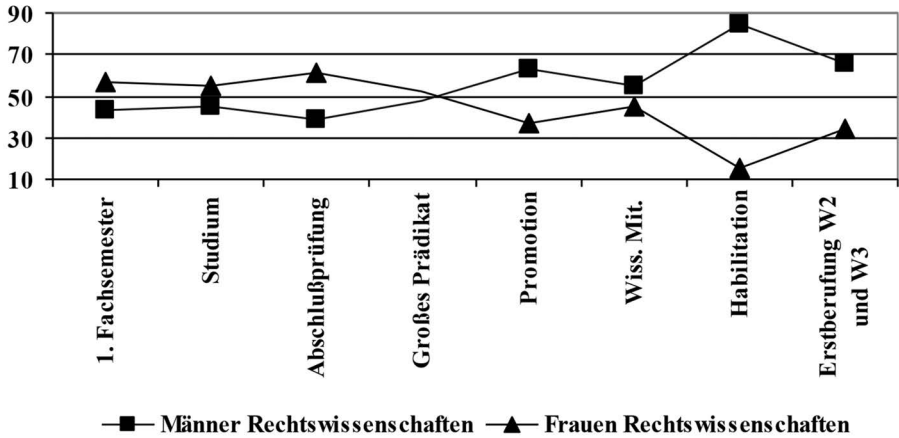
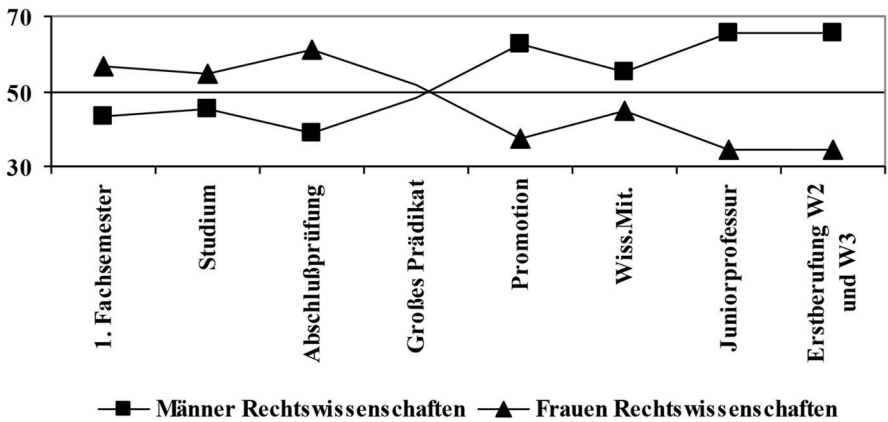


Abb. 12: Geschlechterverteilung in Prozent in Studium, großem Prädikat, Promotion, Stellen, Juniorprofessur und Erstberufung im Jahr 2013



Wir haben in den Absätzen zuvor aus dem Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der höher ist als der bei den abgeschlossenen Promotionen, geschlossen, daß mehr Frauen intern als extern an ihrer Doktorarbeit schreiben. Das *Statistische Bundesamt* hat bisher einmal Zahlen zu den Promovierenden für das Jahr 2010 erhoben und 2012 veröffentlicht. Auch diese Zahlen untermauern diese Vermutung, wobei hier wieder nur Zahlen zur Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vorliegen. Im Wintersemester

2010/2011 gab es 19.800 interne Promotionen, davon 8.500 weiblich (42,9 Prozent) und 13.700 externe Promotionen, davon 5.300 weiblich (38,7 Prozent).⁶³ Für unsere Ausgangsfrage können wir festhalten, daß der Frauenanteil unter den internen Promotionen zwar höher zu sein scheint als unter den externen Promotionen. Aber auch unter den internen Promotionen kommt der Frauenanteil nicht an den bei den erfolgreich abgeschlossenen Ersten Prüfungen und bei den mit großem Prädikat abgeschlossenen Ersten Prüfungen heran.

F. Die Augsburger Studie

Jede Kollegin und jeder Kollege wird anekdotische Erklärungen für den Einbruch des Frauenanteils bei den Promotionen haben, so etwa, daß gute Absolventinnen bevorzugt in die Justiz gingen, und dort sei eine abgeschlossene Promotion nicht karrierefördernd. Das Problem mit anekdotischen Erklärungen ist, daß sie bei Universitätsleitungen, Ministerialverwaltungen und Politik kaum auf offene Ohren stoßen – vor allem wenn sie auf externe Faktoren verweisen, die außerhalb der Kontrolle der Fakultäten liegen. Auch bilden sie die Ursachen für den Einbruch wohl kaum vollständig ab. Und schließlich kann man aus ihnen nur schwer Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Promotion ableiten.

Mit dem vorstehenden Befund, den wir für diesen Beitrag vertieft und aktualisiert haben, sind zwei der Autoren, *Phillip Hellwege* und *Martina Benecke*, an das Programm *UniMento*⁶⁴ der Universität Augsburg herangetreten, um eine qualitative und quantitative Studie über „Berufsverbleib, Motive, Einstellungen von Juristinnen und Juristen im Kontext der wissenschaftlichen Karriere“ anzuregen.⁶⁵ *UniMento* verknüpft seit 2008 Maßnahmen der gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung mit praxisnaher Forschung zu Gender und Karriere in Wissenschaft und Wirtschaft. Zielsetzung ist die Förderung der Gleichstellung der wissenschaftlichen Laufbahn von Studentinnen, Doktorandinnen, weiblichen Post-Docs und Habilitandinnen durch Mentoring, Coaching und Vernetzung. Durchgeführt wurde die Studie von den beiden anderen Autorinnen dieses Beitrags, den Bildungswissenschaftlerinnen *Julia Dorfschmidt* und *Katharina Scharrer*.

Die Ausarbeitung der Studie war von einem gegenseitigen Lernen geprägt: Die sozialwissenschaftliche Laufbahnforschung sieht die Aufnahme eines Promotionsvorhabens als ersten Schritt einer Laufbahnentscheidung in den Wissenschaften, also als

63 Statistisches Bundesamt, Promovierende in Deutschland 2010, 2012, S. 35.

64 Vgl. <http://www.uni-augsburg.de/de/projekte/gendermainstreaming/UniMento/> (zuletzt abgerufen am 12.2.2015).

65 J. Dorfschmidt/K. Scharrer, Augsburger Jurist/innenstudie. Berufsverbleib, Motive und Einstellungen von Jurist/innen im Kontext der wissenschaftlichen Karriere, 2015: <http://www.uni-augsburg.de/projekte/gendermainstreaming/UniMento/Wissenschaftliche-Begleitforschung/Karriereentscheidungen-von-Juristinnen.html> (zuletzt abgerufen am 15.6.2015).

ersten Schritt hin zu einer Professur. Entsprechend sind Forschungsfragen formuliert sowie Erkenntnisziele definiert,⁶⁶ und auch die Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils schon bei der Promotion werden in diesem Kontext begriffen. Ganz konkret wird die Frage, warum eher Männer als Frauen ein Promotionsvorhaben in Angriff nehmen, also nicht isoliert und herausgeschält, sondern immer als Teil einer grundsätzlicheren Laufbahnentscheidung kontextualisiert und nur als solche beantwortet.

In den Rechtswissenschaften wird die Promotion anders eingeordnet: Nach wie vor stellt der erworbene Doktorgrad in großen Kanzleien einen Prestigegewinn dar. Viele, die in den Rechtswissenschaften ein Promotionsvorhaben angehen, wollen niemals eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen, sondern ihre Entscheidung ist anders motiviert und sie haben sich bereits für eine Laufbahn außerhalb der Wissenschaften entschieden. Diesem Umstand muß eine Studie über den Einbruch des Frauenanteils bei den Promotionen Rechnung tragen. Die Entscheidung für oder gegen eine Promotion muß isoliert werden und darf nicht nur als Laufbahnentscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere begriffen werden.⁶⁷ Ganz konkret: Fragt man eine Absolventin oder einen Absolventen der Rechtswissenschaften, warum sie oder er eine Doktorarbeit in Angriff nehmen möchte, darf man die Frage nicht so stellen, daß die oder der Befragte das Gefühl bekommt, er beantworte eigentlich die Frage, warum sie oder er eine wissenschaftliche Karriere einschlagen möchte. Ansonsten würde man verzerrte Antworten und damit verzerrte Ergebnisse bekommen.

Aber dennoch: Ob sich jemand einerseits für wissenschaftliches Arbeiten begeistern kann und andererseits auf hohem Niveau forscht, stellt sich zum einen erst im Rahmen eines Promotionsvorhabens heraus. Wer schon keine Promotion anstrebt, kann sich auch nicht an ihrem Ende dazu entscheiden, in der Wissenschaft zu bleiben, selbst wenn er oder sie die Arbeit mit einer anderen Motivation begonnen hat. Verlieren wir bereits beim Übergang zur Promotion einen Großteil der Absolventinnen, so sind sie für die Wissenschaft verloren und dann ist auch der Effekt von Programmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Habilitandinnen und Habilitanden, unter den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie unter den Professorinnen und Professoren ein geringerer. Zum anderen darf man nicht die Augen davor verschließen, daß die Entscheidung für eine Promotion auch mit Blick auf eine Laufbahn in der Wissenschaft getroffen werden kann. Oder umgekehrt formuliert: Ist die wissenschaftliche Laufbahn für Frauen aus Gründen unattraktiv, die erst nach der

66 So etwa bei U. Hoffmann-Lange, Umfrage über die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Angehörigen des akademischen Mittelbaus sowie der Doktorandinnen/Doktoranden und Habilitandinnen/Habilitanden an der Universität Bamberg, Bamberg 2000.

67 Die Promotion nehmen auch in den Blick Holzbecher/Küllchen/Löthner (Fn. 7); A. Kirschbaum/D. Noeres/K. Flaake/H. Fleßner, Promotionsförderung und Geschlecht. Zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen, Oldenburg 2005.

Promotionsphase relevant werden, mag dies dazu führen, daß Frauen eine andere Karriere wählen und sich dann aber auch konsequent gegen eine Promotion entscheiden.

Wir haben daher versucht beide Aspekte zu kombinieren: Im Rahmen der Studie wurde die Aufnahme eines Promotionsvorhabens der sozialwissenschaftlichen Laufbahnforschung folgend (auch) als erster Schritt einer wissenschaftlichen Laufbahn verstanden, ohne dabei aber aus dem Blick zu verlieren, daß ein Großteil der Doktorandinnen und Doktoranden unter Umständen bereits eine ganz andere Laufbahnentscheidung gefällt hat. Beiden Aspekten kam in den beiden Teilstudien ein unterschiedliches Gewicht zu. Im vorliegenden Beitrag wollen wir uns aber nicht auf die gesamte Laufbahn konzentrieren, sondern vor allem den Einbruch der Promotionszahlen herauschälen.

I. Die qualitative Teilstudie

Bei der qualitativen Teilstudie standen zwei Forschungsfragen im Zentrum: 1. Welche Faktoren beeinflussen die Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere in den Rechtswissenschaften? 2. Welches sind fördernde und hemmende Faktoren, die auf die Fortführung einer wissenschaftlichen Laufbahn in den Rechtswissenschaften wirken?

Es wurden vier teilstandardisierte Interviews mit drei Teilnehmerinnen und einem Teilnehmer geführt. Es handelte sich um eine Doktorandin, eine Teilnehmerin, die zum Zeitpunkt des Interviews den Schritt von der Promotion zu einem Habilitationsvorhaben machen wollte, um eine Professorin und einen Professor. Auf der letzten Hierarchiestufe wurde also auch die männliche Perspektive einbezogen. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer standen zum Zeitpunkt des Interviews in einem Beschäftigungsverhältnis an der Universität Augsburg. Für die Interviews wurden entsprechend dem Qualifikationsniveau der Interviewpartnerinnen und -partner zwei Leitfäden konstruiert, welche die wesentlichen thematischen Aspekte der Forschungsfragen integrierten. Diese wurden sowohl aus theoretischen Modellen zur Laufbahnentwicklung⁶⁸ als auch den bisherigen Forschungsergebnissen zu Karrierewegen von Wissenschaftlerinnen abgeleitet.⁶⁹ Der Leitfaden für die Interviews mit der Professorin und dem Professoren umfaßte neben den Fragen nach Situation und Entscheidungsfaktoren für oder gegen die wissenschaftliche Karriere rekonstruktive biographische Elemente der eigenen Karriere als Wissenschaftlerin und Wissenschaftler. Dem Faktor Geschlecht wurde in beiden Leitfäden ein besonderer Fokus eingeräumt. Die Interviews fanden im Herbst 2013 statt, wurden aufgezeichnet und

68 Vgl. R. M. Gasteiger, Laufbahnentwicklung und -beratung. Berufliche Entwicklung begleiten und fördern, Göttingen 2014, S. 21 ff.

69 Vgl. I. Lind, Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick, Bielefeld 2004, S. 114 ff.

im Anschluß nach vorher festgelegten Regeln transkribiert.⁷⁰ Für die Auswertung der Interviews wurde die Methode der qualitativen, strukturierenden Inhaltsanalyse gewählt.⁷¹

Wie auch bei anderen Studien⁷² konnten bei den Faktoren, die für das Ergreifen einer wissenschaftlichen Karriere wichtig sind, interne und externe Faktoren unterschieden werden. Um es vorweg zu nehmen: für sich genommen sind die gefundenen Ergebnisse mit Blick auf die internen Faktoren zunächst einmal wenig überraschend. Aber in Zusammenschau mit der quantitativen Studie lassen sich aus diesen zunächst banal klingenden Ergebnissen konkrete Handlungsoptionen herleiten. Zudem sollten sie auch aus einem anderen Grund kurz zum Innehalten anregen: Man wird kaum sagen können, daß vier Interviews den Zustand von Frauen in den Rechtswissenschaften objektiv und umfassend beschreiben. Aber es sind mehr als nur subjektive Momentaufnahmen, wurden sie doch nach den methodischen Regeln, welche die Sozialwissenschaften an qualitative Studien stellen, durchgeführt. Die Ergebnisse halten uns dann zumindest einen Spiegel vor. Das ist insbesondere mit Blick auf das Verständnis, das die interviewten Nachwuchswissenschaftlerinnen von der Promotion im Speziellen und wissenschaftlichen Karrieren im Allgemeinen hatten, von Bedeutung.

Wichtig sei es, so die Befragten, durch ein proaktives Verhalten bei Entscheidungsträgern, sprich Lehrstuhlinhabern, sichtbar zu werden. Um als interne Doktorandin oder interner Doktorand arbeiten zu können, sei eine vorherige Tätigkeit als studentische Hilfskraft förderlich. Sehr gute Leistungen und eine aktive Mitarbeit in einem Seminar könnten Türöffner sein. Auslandsaufenthalte und frühzeitige Veröffentlichungen seien für die weitere Karriere vorteilhaft; plane man eine wissenschaftliche Karriere, sei es notwendig, sich frühzeitig bewußt und strategisch inhaltlich auszurichten; und je früher man beginne zu publizieren, und sei es auch nur als Koautor, um so besser sei dies für das spätere Fortkommen.

Als Ergebnis kondensiert mögen diese Aussagen vielen nicht nur banal, sondern auch verkürzend erscheinen: Strategische Karriereplanerinnen und -planer möchte man nicht in der Wissenschaft sehen. Aber eine intrinsische Motivation sowie ein wirkliches Interesse an der Materie und am wissenschaftlichen Arbeiten als Grundvoraussetzungen wurden nicht nur erwähnt, sondern zuoberst gestellt, wobei beides – Motivation und Interesse – auch gefördert werden könne. Eine bewußte und strategisch inhaltliche Ausrichtung mag in der Tat förderlich sein, darf aber nicht dazu führen, sich frühzeitig zu verengen und zu spezialisieren. Wissenschaftliche Neugier muß

70 T. Dresing/T. Pehl, Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende, 5. Aufl., Marburg 2013, veröffentlicht unter: www.audiotranskription.de/praxisbuch (zuletzt abgerufen am 15.7.2014).

71 P. Mayring, Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 12. Aufl., Weinheim 2015.

72 Vgl. etwa Lind (Fn. 69), S. 114-118.

honoriert werden, auch wenn sie zunächst in ganz unterschiedliche Richtungen tastet.

Zudem traten bei den internen Faktoren, die für das Ergreifen einer wissenschaftlichen Karriere wichtig sind, Persönlichkeitsmerkmale hervor, die niemanden überraschen dürften: Selbstbewußtsein und der damit einhergehende Mut, schon im Studium eigene Meinungen zu entwickeln und zu verteidigen. Nicht überraschend war auch, daß die befragten Teilnehmerinnen zunächst eine ambivalente Selbsteinschätzung hatten und einer Anregung von außen bedurften. Selbstbewußtsein und Mut, so die Einschätzung der Teilnehmerinnen, seien bei ihnen zunächst nicht so ausgeprägt gewesen wie bei männlichen Kommilitonen. Als Folge mußten Frauen eher angesprochen werden als Männer. Als weitere Persönlichkeitsmerkmale kristallisierten sich Resilienz und eine gewisse Sorglosigkeit bzw. eine positive Grundeinstellung bezüglich der eigenen beruflichen Zukunft heraus. Gerade der letzte Punkt dürfte auf diejenigen zutreffen, die eine Doktorarbeit als Anfang einer wissenschaftlichen Karriere verstehen.

Als externer Faktor für das Ergreifen einer wissenschaftlichen Karriere trat vor allem die Förderung durch eine Mentorin oder einen Mentor hervor. In den Rechtswissenschaften bestehe insofern eine ausgeprägte „Ansprechkultur“, so ein Ergebnis der Studie. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler würden von einer Mentorin oder einem Mentor sowie einer künftigen Betreuerin oder einem künftigen Betreuer angesprochen, zum nächsten Schritt in der Qualifikation ermuntert, und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler würden aufgrund der Vorstellung, daß es in der Fachkultur nicht üblich sei, sich selbst auf eine Promotionsstelle zu bewerben, auf eine solche Ansprache warten.

Hier zeigt sich eine Spannung zwischen internen und externen Faktoren: Auf der einen Seite wird ein proaktives Verhalten als wichtig erachtet, auf der anderen Seite bestehe eine Ansprechkultur, so daß Absolventinnen und Absolventen eine solche Ansprache erwarten. Zugleich zeigt diese Spannung, daß diejenige eher selten angesprochen wird, die nicht durch proaktives Verhalten in Erscheinung tritt, und sei es nur aus dem Grund, weil sie zunächst nicht das nötige Selbstbewußtsein mitbringt – und damit sind wir bei der geschlechtsspezifischen Eigenwahrnehmung von Frauen. Es kommt ein weiterer hemmender Faktor hinzu, der sich gerade aus den Interviews mit den Nachwuchswissenschaftlerinnen ergab: Es herrsche Intransparenz bei den Promotionsvoraussetzungen. Zum einen seien die formellen Voraussetzungen, die sich aus der Promotionsordnung ergeben, den Absolventinnen und Absolventen nicht immer bekannt. Man könnte meinen, daß es Sache der Doktorandinnen und Doktoranden sei, sich zu informieren. Es treten aber noch informelle Voraussetzungen hinzu, die einzelne Promotionsbetreuer über die Promotionsordnung hinaus haben. Das Zusammenspiel dieser verschiedenen Punkte – selbstbewußtes proaktives

Verhalten, gefühltes Abwartenmüssen in einer Ansprechkultur, unbekannte formelle Promotionsvoraussetzungen, intransparente informelle Promotionsvoraussetzungen – kann bei Frauen eher als Barriere zur Promotion wirken als bei Männern. Wie man darauf reagieren muß, darauf wollen wir am Ende dieses Beitrages kommen. Aber an dieser Stelle dürfte klar sein, daß man sich diese zum Teil vielleicht auch nur subjektiv wahrgenommenen Barrieren auf Seiten der Absolventinnen und Absolventen immer wieder bewußt machen muß, um auf sie angemessen reagieren zu können.

Auch wenn wir uns in diesem Beitrag auf die Entscheidung für und gegen ein Promotionsvorhaben beschränken wollen, ein Ergebnis zu den fördernden und hemmenden Faktoren für das Aufrechterhalten einer wissenschaftlichen Karriere muß uns geradezu alarmieren: Aus dem Blickwinkel der Nachwuchswissenschaftlerinnen besteht der Eindruck, Professuren würden nicht nur nach Leistung, sondern auch aufgrund von intransparenten und sachfremden Kriterien vergeben werden. Das spiegelt nun schlicht nicht die Arbeit in Augsburger Berufungskommissionen wider. Hier besteht also Aufklärungs- und Erklärungsbedarf, um unter Umständen einfach nur tradierte Vorurteile zu beheben.

II. Die quantitative Teilstudie

Auf Grundlage der qualitativen Teilstudie haben wir einen Fragebogen für eine online-Befragung erarbeitet, die im Sommer 2014 durchgeführt worden ist. Ziel war es, Aufschluß über die Motive für und gegen eine Promotion im Fach Rechtswissenschaften zu erhalten.

Die Umfrage sprach männliche und weibliche Absolventen gleichermaßen an. Nur so konnten Unterschiede in der Motivation herausgearbeitet werden. Geht es darum die Motivation für und gegen eine Promotion zu erfragen, so schien es uns von vornherein wenig Sinn zu machen, jede Absolventin und jeden Absolventen zu einer Teilnahme an der Umfrage einzuladen. Wir wollten uns daher vor allem auf diejenigen beschränken, welche die Erste Juristische Prüfung bzw. die Erste Juristische Staatsprüfung mit einem großen Prädikat abgeschlossen haben. Wir haben die online-Befragung auf drei Weisen bekannt gemacht: Zuvörderst hat das Landesjustizprüfungsamt in München den Versand an insgesamt 570 Absolventinnen und Absolventen des Prüfungsortes Augsburg mit der Gesamtnote von mindestens vollbefriedigend⁷³ aus den Prüfungsterminen 2004/1 bis 2013/2 übernommen.⁷⁴ Sodann haben wir die Dekane der bayerischen Fakultäten gebeten, die Befragung über ihre Alumni-Vereinigungen zu streuen. Und schließlich sind wir mit der Bitte an die Prä-

73 Diese Selektion scheint uns ein Vorteil gegenüber der Studie von *Holzbecher/Küllchen/Löther* (Fn. 7) zu sein, bei der offenbleibt, ob die Befragten überhaupt die Zugangsvoraussetzungen für eine Promotion erfüllen.

74 Wir danken dem Landesjustizprüfungsamt, insbesondere seiner Leiterin Ministerialdirigentin *Dr. Andrea Schmidt* für diese Unterstützung.

sidentinnen und Präsidenten der Landgerichte in Bayern getreten, die Richterinnen und Richter ihres Bereichs auf die online-Befragung aufmerksam zu machen.

236 Personen haben sich an der Studie beteiligt, darunter 109 Frauen und 127 Männer. Die Altersverteilung erstreckt sich von 24 bis 67 Jahren, wobei die Befragten zu je einem Drittel den Altersgruppen 24 bis 29, 30 bis 36 und 37 bis 67 Jahren zugeordnet werden konnten. 80 Prozent der Befragten haben einen festen Partner, 38 Prozent haben mindestens ein Kind. Für 48 Prozent der Befragten war die Universität Augsburg der erste Studienort, für 17 Prozent die LMU München und für weitere 13 Prozent die Universität Regensburg. 30 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben ihre Erste Prüfung in den Jahren von 2010 bis 2014, 37 Prozent zwischen 2004 und 2009, 27 Prozent zwischen 1990 und 2003 und die restlichen 6 Prozent davor abgelegt. 80,3 Prozent der Befragten haben ihre Erste Prüfung mit der Note vollbefriedigend oder besser abgelegt. Insgesamt 74 Befragte haben erfolgreich eine Promotion abgeschlossen (32,5 Prozent), davon waren 27 Frauen. Mit 36,5 Prozent stimmt der Frauenanteil in etwa mit dem unter abgeschlossenen Promotionen im Fach Rechtswissenschaften in Deutschland überein.

1. Promotion und Familiengründung

Von den nicht promovierten Befragten gaben nur 34,4 Prozent an, ein oder mehrere Kinder zu haben, wohingegen der Anteil der Befragten mit Kind unter den promovierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern bei 55,4 Prozent lag. Diese Zahlen scheinen auf den ersten Blick ein Fragezeichen hinter die oftmals geäußerte These, Wissenschaft und Familie seien nur schwer miteinander zu vereinbaren, zu stellen. So führt beispielhaft die *Hochschulrektorenkonferenz* aus:⁷⁵

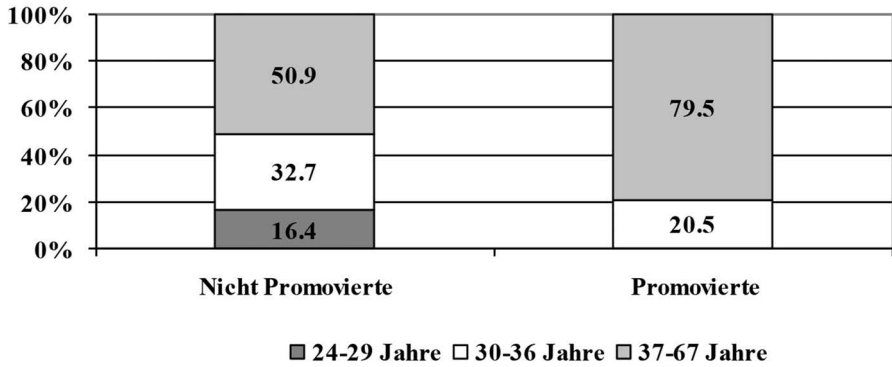
„Die geringere Beteiligung von Frauen hängt auch mit der zeitlichen Parallelität von karriererelevanter Qualifizierung und Familiengründung unter den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zusammen.“

Zumindest für die Promotionsphase wird diese These durch die Zahlen unserer Studie nicht erhärtet.⁷⁶ Doch fällt auf, daß die Familiengründung bei den Promovierten nach hinten geschoben wird. Zwar haben wir nicht nach dem Zeitpunkt des ersten Kindes gefragt. Doch ist auffällig, daß die Altersgruppe der 24- bis 29-Jährigen unter den promovierten Befragten mit Kind nicht vertreten ist, dieser Altersgruppe aber immerhin 16,4 Prozent der nicht promovierten Befragten mit Kind zuzuordnen ist.

75 *Hochschulrektorenkonferenz*, Frauen fördern (Fn. 8), S. 3. Vgl. auch J. Limbach, Zur Situation von Wissenschaftlerinnen im Kontext gesellschaftlicher Normen und Strukturen, in: Wissenschaftsrat, Exzellenz (Fn. 4), S. 11 (12); *Wissenschaftsrat*, Chancengleichheit, 1998 (Fn. 4), S. 85.

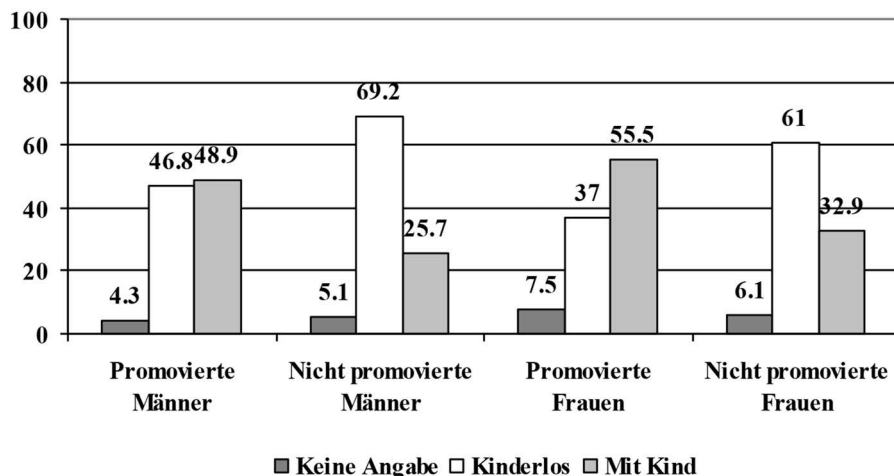
76 Kritisch auch Lind (Fn. 46), S. 66 ff.; dies., Balancierung von Elternschaft und Wissenschaft – Mythen und Fakten, CEWS-Newsletter Nr. 26/2004 v. 3. Juni 2004, S. 3 ff.

Abb. 13: Altersstruktur der nicht promovierten und promovierten Juristinnen und Juristen mit Kind in Prozent



Der Schluß liegt nahe, daß Absolventinnen und Absolventen, die ein Promotionsvorhaben anpacken, ihren Kinderwunsch auf die Zeit nach der Promotion schieben. Die Frage nach dem Warum ließ sich auf Grundlage der erhobenen Daten nicht beantworten. Es kann sein, daß wissenschaftliche Qualifizierung und Familiengründung nicht oder nur als schwer miteinander vereinbar angesehen werden. Eine solche Erklärung wäre mit Blick auf die Habilitationsphase von Bedeutung. Der Befund kann aber auch ganz anders erklärbar sein: Wer sich selbst noch in der „Studienphase“ – und das gleich im Anschluß an das Studium in Angriff genommene Promotionsvorhaben mag von den Betroffenen noch eher hierzu gerechnet werden als ein Habilitationsvorhaben – wird die Familiengründung bis zum ersten Beruf hinausschieben. Wer auf einer halben Stelle als Wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin promoviert, mag sich noch nicht in der Lage sehen, eine Familie zu ernähren, eine Erklärung, die dann nicht gleichermaßen auf die Habilitationsphase zutreffen würde, haben Habilitanden doch in der Regel eine ganze Stelle inne. Betrachten wir abschließend noch die Geschlechtszuordnung bei den promovierten und nicht promovierten Befragten mit und ohne Kind.

Abb. 14: Promovierte und nicht promovierte Männer und Frauen mit und ohne Kind in Prozent

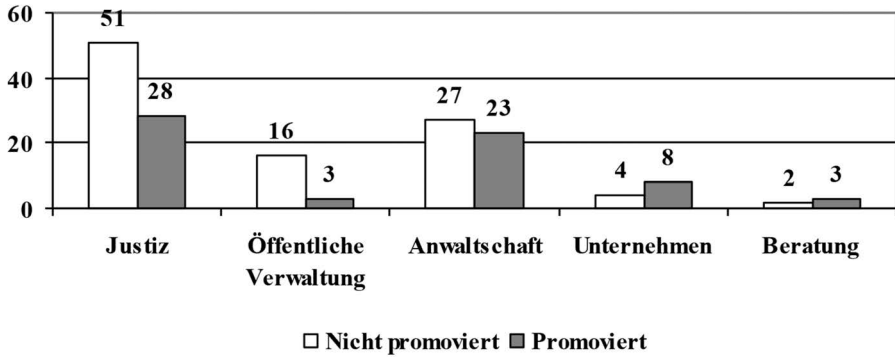


In der Gesamtschau bestätigten unsere Zahlen die These, Promotion und Familiengründung harmonisierten nicht, nicht, denn dazu paßt nicht der Befund, daß der Anteil der Befragten mit Kind unter den männlichen und weiblichen promovierten Befragten höher ist.

2. Promovierte und Nichtpromovierte in den einzelnen Berufsfeldern

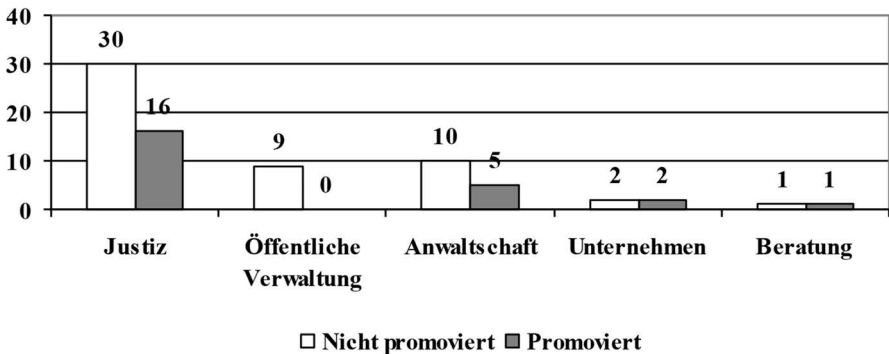
Aufschlußreich ist das Verhältnis von Promovierten zu Nichtpromovierten in den einzelnen Berufsfeldern, wobei die absoluten Zahlen zum Teil sehr gering waren. Die Befragten konnten sich folgenden Berufsfeldern zuordnen: Justiz, öffentliche Verwaltung, Anwaltschaft/freie Berufe, Unternehmen, Beratung, Referendariat, Forschung und Lehre sowie sonstiges. Für die Zwecke dieses Beitrages können wir Referendariat sowie Forschung und Lehre außen vor lassen.

Abb. 15: Zuordnung der promovierten und nicht promovierten Befragten zu einzelnen Berufsfeldern in absoluten Zahlen



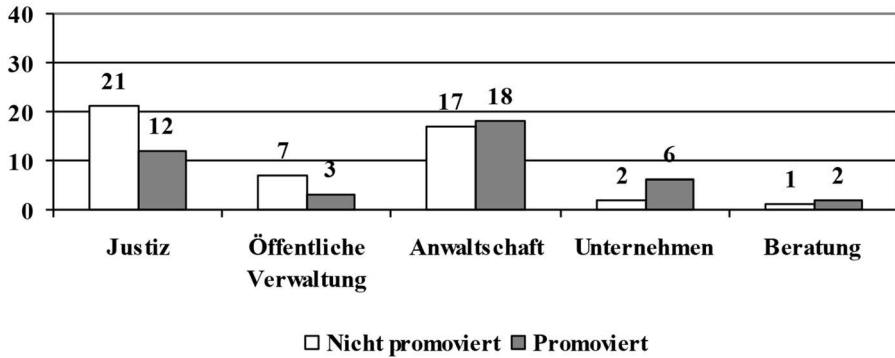
Unter den Befragten ist der Anteil der Promovierten in der öffentlichen Verwaltung und der Justiz mithin am geringsten. Betrachten wir nur die promovierten und nicht promovierten Frauen in den einzelnen Berufsfeldern, so ergibt sich folgendes Bild.

Abb. 16: Zuordnung der promovierten und nicht promovierten Frauen zu den einzelnen Berufsfeldern in absoluten Zahlen



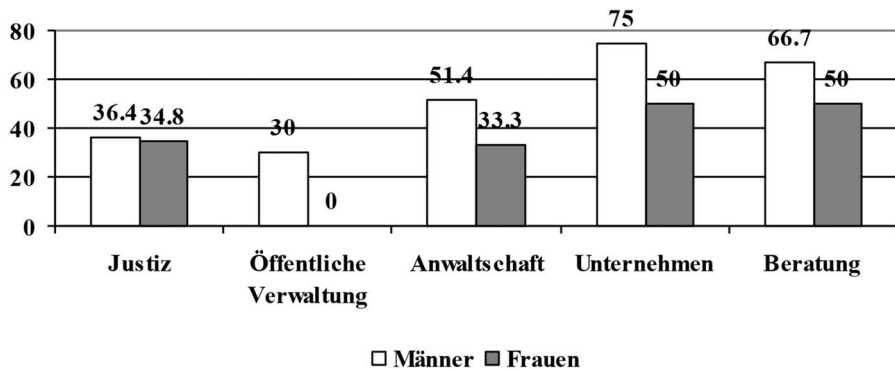
Auffällig ist, daß der Anteil der Frauen mit Promotion in Justiz und Anwaltschaft fast gleich ist. Bei den Männern ergibt sich folgendes Bild.

Abb. 17: Zuordnung der promovierten und nicht promovierten Männern zu einzelnen Berufsfeldern in absoluten Zahlen



Bei den Männern fällt der Unterschied zwischen dem Anteil Promovierter in der Justiz und in der Anwaltschaft also sehr viel deutlicher aus.

Abb. 18: Prozentualer Anteil promovierter Frauen und Männer in den einzelnen Berufsfeldern



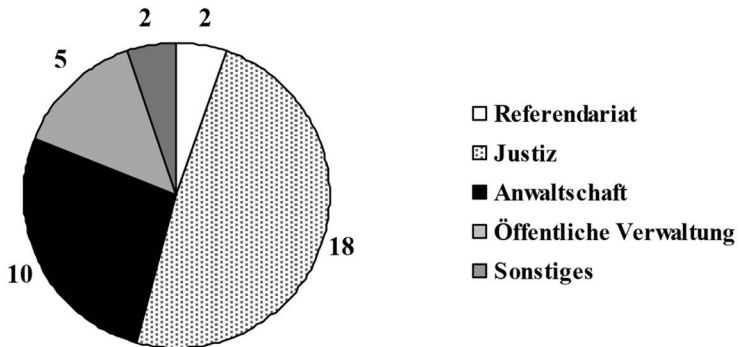
Fassen wir zusammen: Unter den Befragten waren mehr Frauen als Männer in der Justiz und mehr Männer als Frauen als Anwalt tätig. Zwar ist der Anteil der promovierten Frauen an der Gesamtzahl der Frauen in Justiz und Anwaltschaft fast identisch. Dagegen ist der Anteil der promovierten Männer an der Gesamtzahl der Männer in der Anwaltschaft wesentlich höher als der in der Justiz. Bei beiden Geschlechtern ist der Anteil der Promovierten in der öffentlichen Verwaltung deutlich geringer, in Unternehmen und in der Beratung deutlich höher, wobei sich hier auch Unterschiede zwischen den Geschlechtern bemerkbar machen.

3. Die Gründe und Motivation für und gegen eine Promotion, insbesondere die Karriereförderlichkeit

Diese Verteilung von Promovierten und Nichtpromovierten auf die einzelnen Berufsfelder wirft Fragen nach den Gründen auf. Wir haben zum einen nach der Relevanz von Gründen bei der Entscheidung für und gegen eine Promotion gefragt. Frauen und Männer sprechen zwar den verschiedenen Gründen jeweils eine ähnlich hohe Relevanz zu. Bei den Männern sticht aber als wichtigster Grund die Verbesserung der Chancen am außeruniversitären Arbeitsmarkt hervor, bei Frauen hingegen das Interesse an Forschung und damit die intrinsische Motivation. Zu diesem Befund paßt, daß der Anteil der promovierten Frauen in Justiz und Anwaltschaft unter den Befragten gleich groß war. Und zu diesem Befund paßt, daß der Anteil der promovierten Männer in der Anwaltschaft höher ist als in der Justiz.

Von den 149 der nicht promovierten Befragten, die sich zur Relevanz der Aussage, ob sich ihnen nach ihrem Abschluß eine berufliche Option geboten hat, für die sie sich so zeitnah entscheiden mußten, so daß ihnen nicht mehr die Zeit für eine Promotion blieb, geäußert haben, gaben 37 an, daß diese Aussage völlig oder eher auf sie zutrifft. Hier interessiert uns wieder die Verteilung auf einzelne Berufsfelder.

Abb. 19: Zeitnahe berufliche Entscheidung als Grund für fehlende Promotion



Von den nicht promovierten Befragten, die sich zu dieser Aussage positioniert haben, insgesamt 155, stimmten 18 der Aussage zu, daß sie sich durch eine Promotion sogar eine attraktive berufliche Option verbaut hätten. 13,6 Prozent der nicht promovierten Frauen (n=81) fanden sich in dieser Aussage wieder, aber nur 9,5 Prozent der Männer (n=74). Auf Berufsfelder verteilt identifizierten sich 6 Befragte aus der Justiz, 2 aus der öffentlichen Verwaltung und 5 aus der Anwaltschaft mit dieser Aussage.

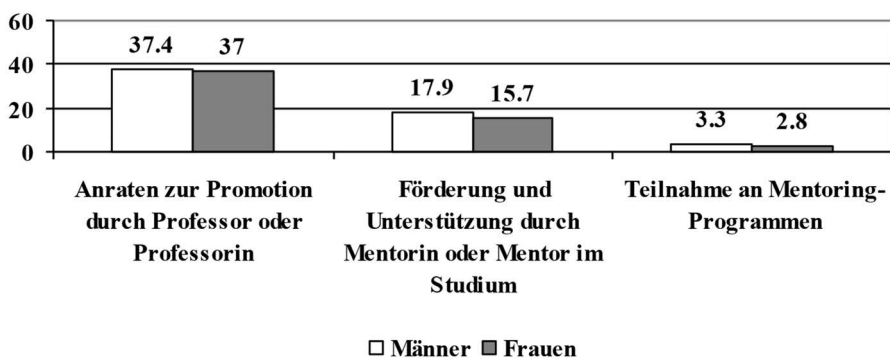
Schließlich haben wir danach gefragt, welche Bedeutung die Befragten einem Dokortitel für die eigene Karriere zumessen. Insgesamt 157 der Befragten haben sich hierzu geäußert. Davon gaben 76 Befragte an, daß die Aussage, ein Dokortitel sei

für ihre Karriere hilfreich, für sie völlig oder doch eher zutreffend sei. Lassen wir die Referendare – bei ihnen haben wir nicht nach den Karriereplänen gefragt – und diejenigen, die angaben derzeit in Forschung und Lehre tätig zu sein – hier ist die Karriereförderlichkeit einer Promotion wenig überraschend – außen vor, so kamen wiederum 19 Befragte aus der Anwaltschaft (von insgesamt 50 Befragten, die aus diesem Berufsfeld kommen), nur 8 aus der Justiz (von insgesamt 79, die sich diesem Berufsfeld zugeordnet haben) und 4 aus der öffentlichen Verwaltung (von insgesamt 19).

4. Der Einfluß von Mentoring

Die qualitative Vorstudie hat die Vermutung nahegelegt, daß es in den Rechtswissenschaften eine „Ansprechkultur“ gibt, es also von Bedeutung ist, ob eine Absolventin oder ein Absolvent von einer Professorin oder einem Professor angesprochen wird und ein Promotionsvorhaben nahegelegt wird. Insgesamt 41 Prozent der promovierten Befragten haben angegeben, daß sie insoweit von Professorinnen- oder Professorenmenseiten angesprochen worden sind. Wie sieht es aber ganz konkret mit dem Einfluß einer Förderung durch eine Mentorin oder einen Mentor während des Studiums aus? – Von den nicht promovierten Befragten gaben 13,3 Prozent an, eine solche Mentorin oder einen solchen Mentor gehabt zu haben, unter den Promovierten waren es immerhin 25 Prozent. Dabei erhalten Frauen und Männer den gleichen Zugang zu den verschiedenen Formen eines Mentoring, wie die folgende Abbildung zeigt.

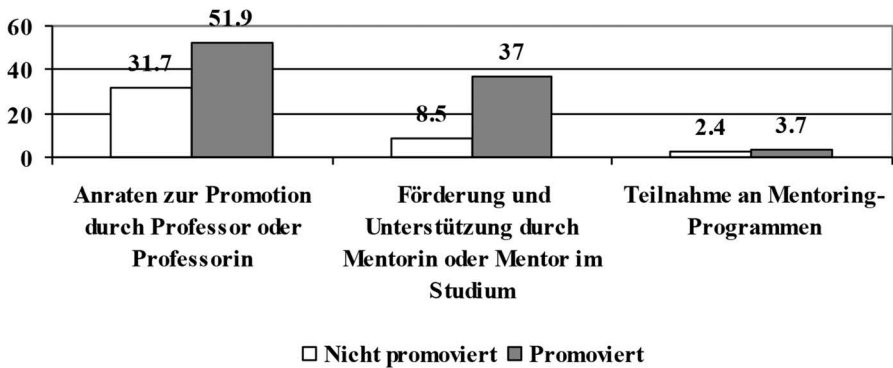
Abb. 20: Zugang zu den unterschiedlichen Formen eines Mentoring nach Geschlecht in Prozent



Bezugsgröße sind 231 Befragte, die sich zu den entsprechenden Fragen geäußert haben. Auch wenn beim Zugang zu den verschiedenen Formen des Mentoring keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen feststellbar waren, so profitieren Frauen von solchen Angeboten stärker als Männer. Die männlichen Befragten haben unabhängig davon, ob sie nun promoviert sind oder nicht, eine ähnliche Unterstützung

durch Formen des Mentoring erfahren. Bei den Frauen konnten wir dagegen einen deutlichen Unterschied feststellen: 37 Prozent der promovierten Frauen (27) sind von einem Mentor unterstützt worden; bei den nicht promovierten Frauen waren es nur 8,5 Prozent. Aufgegliedert nach den einzelnen Formen des Mentoring ergibt sich folgendes Bild.

Abb. 21: Erfahrungen mit den unterschiedlichen Formen des Mentoring bei den weiblichen Befragten in Prozent



III. Zusammenfassungen

Zum Teil wird behauptet, daß die Erklärungsmodelle, die den geringen Frauenanteil in den Wissenschaften mit externen Ursachen zu erklären suchen, einer kritischen Prüfung nicht standhielten und die Ursachen vielmehr innerhalb der Wissenschaften gesucht werden mußten.⁷⁷ Unsere Befragung belegt diese Behauptung nur zum Teil. Zwar deuten die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Wirkung der verschiedenen Formen des Mentoring auf solche internen Ursachen hin. Bei den Unterschieden bei der Karriereförderlichkeit eines Doktorgrades handelt es sich indes um externe Faktoren. Das leitet über zu den Schlußfolgerungen, die unseres Erachtens aus unserer Studie ableitbar sind.

G. Schlußfolgerungen

Die Vorschläge, wie auf den niedrigen Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsstufen zu reagieren ist, sind vielfältig. Auch hier wollen wir nicht auf die Vorschläge eingehen, die mit Blick auf die Wissenschaft als Ganzes formuliert wor-

⁷⁷ Lind (Fn. 46), S. 67 f.

den sind.⁷⁸ Wir wollen auch wiederum nicht unseren Blick weiten und auf Frauenförderung in der Gesamtheit, also über den Bereich der Wissenschaft hinaus, eingehen. Wir wollen uns wie auch in den Abschnitten zuvor auf die Rechtswissenschaften konzentrieren. Zuletzt hat der *Wissenschaftsrat* 2012 konkrete Maßnahmen für die Rechtswissenschaften unterbreitet, dabei aber auf den Maßnahmenkatalog zurückgegriffen, der für die Wissenschaft allgemein formuliert worden ist: Die Fakultäten und Fachbereiche sollten sich „zu flexiblen, am Kaskadenmodell orientierten Quoten“ verpflichten; er fordert sie zur „Einführung transparenter und formalisierter Verfahren bei Berufungsverfahren und anderen Personalentscheidungen“ – der Leser fragt sich sofort was die „anderen Personalentscheidungen“ alles umfaßt: auch Promotionsmöglichkeiten und Mitarbeiter- und Hilfskraftstellen an einem Lehrstuhl? – sowie „bei der Leistungsbewertung und in Förderverfahren“ auf; in den „Schlüsselgremien der Fakultäten ist eine adäquate – am besten paritätische – Beteiligung von Frauen zu realisieren“; Karriereverläufe müßten planbarer sein; auch der *Wissenschaftsrat* nimmt dabei vor allem die Phase nach der Promotion in den Blick: „Es ist daher dringend erforderlich, dass die rechtswissenschaftlichen Fakultäten die Qualifikationsschritte nach der Promotion transparenter und planbarer gestalten und diese Lebensphase tatsächlich für eine Familiengründung öffnen“; dafür seien „bei Befristungen von Arbeitsverträgen längere Laufzeiten vorzusehen“.⁷⁹ Diese Vorschläge sind bereits beleuchtet worden,⁸⁰ und insbesondere eine geschlechtsparitätische Besetzung universitärer Gremien ist auf Ablehnung gestoßen.⁸¹ Nehmen wir die Ergebnisse unserer Auswertungen und die Ergebnisse der Augsburger Studie als Ausgangspunkt, dann ergeben sich folgende Schlußfolgerungen, wobei sich das Autorenteam nicht immer einigen konnte. Die Rechtswissenschaftlerin und der Rechtswissenschaftler einerseits und die beiden Bildungswissenschaftlerinnen andererseits haben zum Teil unterschiedliche Ansichten entwickelt, und wir haben uns entschlossen, diese Meinungsverschiedenheiten in unserem Beitrag offenzulegen.

I. Der Geschlechtseffekt bei der Notenverteilung

Beginnen wir mit dem Geschlechtseffekt bei der Notenverteilung in der Ersten Juristen Prüfung. Zwar kann dieser Geschlechtseffekt den Einbruch des Frauenanteils

78 Hierzu beispielhaft D. Höppel, Förderkonzepte für Wissenschaftlerinnen – zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung, in: B. Keller/A. Mischau (Hrsg.), *Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen – Barrieren überwinden*, Baden-Baden 2002, S. 111; die Beiträge in E. M. Appelt (Hrsg.), *Karriereschere. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb*, Wien 2004; *Spellerberg* (Fn. 6), S. 13.

79 *Wissenschaftsrat*, Perspektiven der Rechtswissenschaft (Fn. 34), S. 41.

80 So von G. H. Stumpf, Quo vadis Rechtswissenschaft? Eine kritische Würdigung der Stellungnahme des Wissenschaftsrates zu den Perspektiven in Deutschland, *WissR* 46 (2013), 212 (226 ff.), dessen Argumentation freilich nur abwehrend ist, ohne daß er selbst Maßnahmen und Vorschläge erarbeitet.

81 C. von Coelln, Entmündigte Hochschulen, *F.A.Z.* v. 17.1.2014, S. 7.

bei den Promotionen nicht vollständig erklären. Es handelt sich dennoch um eine Barriere beim Zugang zur Promotion.

Bei einer formalen Betrachtung können sich die Fakultäten und Fachbereiche auf den Standpunkt stellen, es handele sich bei dieser Zugangsbarriere, soweit die Notenverteilung in den staatlichen Pflichtfachprüfungen betroffen ist, um einen externen Faktor. Die Prüfungen werden ja nicht von den Universitäten, sondern den Landesjustizprüfungsämtern durchgeführt. Und Prüferinnen und Prüfer sind nicht nur Professorinnen und Professoren, sondern auch Vertreterinnen und Vertreter aus der Praxis. Doch wird eine solche formale Betrachtung dem Problem nicht gerecht.

Die Ursachen des Geschlechtseffekts bei der Notenverteilung können vielfältig sein, wobei die von *Towfigh*, *Traxler* und *Glöckner* geäußerte Vermutung, über die Handschrift komme es zu einer unterbewußten Diskriminierung, nicht überzeugt. Es ist aber durchaus möglich, daß Studienanfängerinnen und Studienanfänger – auch bei gleicher Abiturnote – das Studium bereits mit verschiedenen Kompetenzen beginnen, die auf unterschiedliche Weise zum Jurastudium befähigen und die sich im Studienerfolg niederschlagen. Dies wäre wieder ein externer Faktor. Oder die Prüfungen können geschlechtsspezifische Fähigkeiten in den Vordergrund stellen. Die Ursache kann also in den Aufgabenstellungen zu suchen sein – ein zugleich interner (Professorin oder Professor als Aufgabensteller) und externer (Aufgabenstellung durch Praktikerin oder Praktiker) Faktor. Die im Studium und in der Examensvorbereitung verwendeten didaktischen Konzepte können die Geschlechter unterschiedlich ansprechen. Dann wäre die Ursache in der Lehre zu suchen – ein rein interner Faktor. Oder die Prüferinnen und Prüfer können, unabhängig davon ob sie aus der Lehre oder aus der Praxis stammen, geschlechtsspezifische Fertigkeiten belohnen. Dann wäre die Ursache bei der Bewertung zu suchen – ein Faktor, der zugleich als intern und als extern eingeordnet werden kann. Zugespitzt formuliert kann man die letztgenannten Vermutungen wie folgt zusammenfassen: Der Geschlechtseffekt bei der Notenverteilung könnte auf eine zu geringe Gendersensibilität – sei es in der didaktischen Konzeption der Lehre, sei es bei der Belohnung geschlechtsspezifischer Fertigkeiten und Verhaltensweisen durch Prüfer und Prüferinnen – hindeuten. Wäre das der Fall, dann müßte ein stärkeres Bewußtsein für den Einfluß von Gender und Stereotypen bei Lehrenden sowie Prüfern und Prüferinnen geschaffen und die didaktischen Lehrmethoden wie auch die Prüfungsinhalte genderorientierter gestaltet werden.⁸²

82 Einen Leitfaden für gendersensible Didaktik, der auf die juristische Didaktik freilich nur schwer übertragbar sein dürfte, hat etwa die Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung der Alpen-Adria Universität Klagenfurt erstellt und die Frauenabteilung der Stadt Wien veröffentlicht: *Frauenabteilung der Stadt Wien (Magistratsabteilung 57)*, Gendersensibilität im Lehrprozess. Leitfaden für gendersensible Didaktik, Wien 2007, abrufbar unter: <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil2.pdf> (zuletzt abgerufen am 25.5.2015).

Schlußendlich wissen wir aber nicht, welche dieser möglichen Ursachen zutrifft. Der Geschlechtseffekt bei der Notenverteilung muß erforscht werden, weil er die Karrierechancen von Frauen beeinträchtigt und zugleich den Frauenanteil bei den Promotionen negativ beeinflusst. Bis das Phänomen vollständig erforscht ist, wird man aber wohl kaum von den Examensnoten als Zugangsvoraussetzung zu einer Promotion absehen können.

II. Die Karriereförderlichkeit einer Promotion

Rein externe Faktoren, die damit nicht im Einflußbereich der Fakultäten und Fachbereiche liegen, sind die Karriereförderlichkeit einer Promotion und, damit verbunden, die Gründe, die für eine Absolventin und einen Absolventen für und gegen eine Promotion sprechen. Hier haben die Ergebnisse der quantitativen Studie die wohl verbreitete anekdotische Erklärung für den Einbruch des Frauenanteils bei den Promotionen, nämlich, daß gute Absolventinnen bevorzugt in die Justiz gingen und dort eine abgeschlossene Promotion als nicht karrierefördernd erachtet werde, zumindest zum Teil erhärtet.

Aus Sicht der Rechtswissenschaftlerin und des Rechtswissenschaftlers im Autorenteam sind damit Politik und Verwaltung in der Pflicht: Es ist widersinnig, wenn Politik und Wissenschaftsministerien von den juristischen Fakultäten und Fachbereichen auch auf der Stufe der Promotion ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis verlangen, aber dann eine abgeschlossene Promotion in der Justiz und der öffentlichen Verwaltung nicht als karriereförderlich honorieren. Hier kommt es zu Verzerrungen.

Die beiden Bildungsforscherinnen im Autorenteam sehen aus dem Blickwinkel der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen zwar ebenfalls die Politik in der Pflicht, sie setzen den Akzent der Schlußfolgerung aber etwas anders: Wissenschaftseinrichtungen müssen mit höheren Mitteln und Ressourcen zur Bindung ihrer Talente ausgestattet werden, um so der Zielsetzung der Gleichstellung der Geschlechter näher zu kommen. Auch wenn im Fach Rechtswissenschaften andere attraktive Arbeitsfelder locken, kann die Beseitigung struktureller Hindernisse⁸³ in Form längerfristiger und planbarer Arbeitsverhältnisse und einer höheren Familienfreundlichkeit an den Hochschulen dazu beitragen, den Beruf als Wissenschaftler oder Wissenschaftlerin auch im Fach Rechtswissenschaften aufzuwerten und dem Verlust von weiblichen und männlichen Talenten entgegen zu wirken.

83 Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V., Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg, 2014, S. 5: http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/PP14_Karriereweg.pdf (zuletzt abgerufen am 25.5.2015).

III. Die Unterscheidung von internen und externen Promotionen

Wichtig scheint es uns, zwischen internen und externen Promotionen zu unterscheiden. Selbst wenn sich die Fakultäten und Fachbereiche nicht zu einer flexiblen, am Kaskadenmodell orientierten Frauenquote verpflichten, so werden sie doch auch daran gemessen, ob die Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen mit denen in der vorhergehenden Stufe übereinstimmen. Ist der Frauenanteil bei den internen Promotionen höher als bei den Promotionen insgesamt, dann darf allein dieser höhere Wert für die Erfüllung einer solchen Quote zählen. Der Grund ist einfach: Sehen mehr Männer als Frauen eine Promotion als karrierefördernd auch bei einer Karriere außerhalb von Forschung und Lehre an und sind daher auch mehr Männer als Frauen dazu bereit, als externer Doktorand eine Doktorarbeit anzufertigen, so handelt es sich um einen externen Faktor, der von den Fakultäten und Fachbereichen kaum kontrolliert werden kann. Es wäre wohl keine Frauenförderung, wenn man eine Frau dazu überredete, als externe Doktorandin mit den damit verbundenen Entbehrungen eine Dissertation anzufertigen, obwohl sie sich bereits für eine Karriere außerhalb der Wissenschaft entschieden hat, bei der sie eine Promotion gerade nicht als karriereförderlich ansieht. Wenig einsichtig wäre es auch, daß man Anfragen von Männern nach einer Möglichkeit für eine externe Promotion nur deswegen ablehnt, weil man ansonsten kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis mehr hat. Und es würde schließlich Männer diskriminieren, wenn man wegen ihrer größeren Bereitschaft, als externer Doktorand zu arbeiten, interne Promotionsstellen bevorzugt an Frauen vergibt, um so ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Promotionen insgesamt zu erzielen. Aus all dem möchten wir den Schluß ziehen, daß die Fakultäten und Fachbereiche in Zukunft in ihren Statistiken sauber zwischen internen und externen Promotionen unterscheiden sollten.

Die Bildungsforscherinnen im Autorenteam wollen bei diesem Punkt noch einen weiteren Aspekt berücksichtigt sehen: Sie wollen der gerade ausgeführten Schlußfolgerung, auf die sich das Autorenteam insgesamt einigen konnte, die Aussage gegenüberstellen, daß eine Erhöhung des Anteils weiblicher Doktorandinnen auch unter den externen Promotionen den Vorteil bringt, den Pool an zur Verfügung stehenden Kandidatinnen für eine wissenschaftliche Karriere zu vergrößern. Denn eine externe Promotion ist ja kein Ausschlusskriterium bei der Stellenbesetzung zu einem späteren Zeitpunkt der Berufslaufbahn. Durch eine externe Promotion ermöglicht man Juristinnen nicht nur die wissenschaftliche Weiterqualifikation, sondern auch die Möglichkeit, die Freude und Befähigung am wissenschaftlichen Arbeiten zu entdecken und auszubauen.

IV. Selbstverpflichtung zu flexiblen, am Kaskadenmodell orientierten Frauenquoten

Bereits die Auswertung des Zahlenmaterials hat aus Sicht der Rechtswissenschaftlerin und des Rechtswissenschaftlers im Autorenteam ein Fragezeichen hinter die Forderung nach einer Selbstverpflichtung zu flexiblen, am Kaskadenmodell orientierten Frauenquoten gesetzt. Wir hatten gesehen, daß der Frauenanteil bei den Promotionen in den Rechtswissenschaften in den Jahren von 2004 bis 2013 zwischen 32,2 und 38,1 schwankte und über die zehn Jahre insgesamt bei 35,9 Prozent lag. Der Frauenanteil bei den Promotionen in Augsburg lag über die zehn Jahre gesehen leicht darunter, nämlich bei 32,8 Prozent, war aber sehr viel größeren Schwankungen ausgesetzt. Der Frauenanteil lag zwischen 15,4 und 46,3 Prozent. Die Schwankungen deuten darauf hin, daß der Frauenanteil bei den Promotionen einer Fakultät nur schwer steuerbar ist. Die einzelnen Doktorandinnen und Doktoranden brauchen für die Anfertigung ihrer Doktorarbeit unterschiedlich lange. Selbst wenn eine Fakultät oder ein Fachbereich bei der Entscheidung, jemanden als Doktorandin oder Doktoranden zu betreuen, auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis hinarbeitet, muß das als Folge nicht in jedem Jahr zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis bei den abgeschlossenen Promotionen führen. Wegen der geringen absoluten Zahlen und wegen der mangelnden Steuerbarkeit, wie lange eine Kandidatin oder ein Kandidat bis zur Abgabe einer Doktorarbeit braucht, werden die Schwankungen auch in Zukunft groß sein. Wenn sich also in der Diskussion eine am Kaskadenmodell orientierte Frauenquote durchsetzen sollte, dann darf für die Frage, ob die Quote erfüllt worden ist, nicht allein auf ein Jahr abgestellt werden, sondern es muß von vornherein in größeren Zeiträumen gedacht werden.

Bei einer am Kaskadenmodell orientierten Frauenquote muß man sich darüber im Klaren sein, welche Zahlen relevant sind. Als Orientierungswert kommen die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen in Betracht. Doch solange der Geschlechtseffekt bei den Examensnoten nicht erklärt und nicht bereinigt ist, dürfen allein die Absolventinnen und Absolventen berücksichtigt werden, welche die Zulassungsvoraussetzungen einer Promotion erfüllen. Denn bei dem Geschlechtseffekt im staatlichen Pflichtteil der Ersten Juristischen Prüfung handelt es sich für die Fakultäten und Fachbereiche formal betrachtet um einen externen Faktor. Auf der anderen Seite dürften aus den bereits genannten Gründen nur die internen Promotionen bei der Frage, ob die aus den Absolventinnen und Absolventen mit Promotionsvoraussetzungen errechnete Frauenquote erfüllt worden ist, einbezogen werden.

Bei der Umsetzung einer solchen Frauenquote würden sich zudem noch weitere Probleme ergeben. Eine Selbstverpflichtung erlegen sich die Universitäten und Fakultäten bzw. Fachbereiche auf. Die Frage, ob einer Absolventin oder einem Absolventen die Möglichkeit zur Promotion offensteht, ist vor allem davon abhängig, ob er oder sie eine Betreuerin oder einen Betreuer findet. Ob eine Betreuerin oder ein Betreuer

eine Arbeit betreuen möchte, ist aber ganz ihre oder seine autonome Entscheidung. Wir haben hier also ein Problem, als sich Universitäten und Fakultäten verpflichten, die für die Erfüllung der Selbstverpflichtung notwendigen Entscheidungen aber dezentral getroffen werden.

Bei diesen dezentralen Entscheidungen haben wir schließlich ein weiteres Problem, nämlich ein Koordinierungsproblem: Nehmen wir einen typischen Lehrstuhl mit drei halben Stellen, welche die Lehrstuhlinhaberin oder der Lehrstuhlinhaber mit wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern für die Anfertigung einer internen Promotion besetzen kann. Die Stellen können nun allenfalls im Verhältnis 1:2 besetzt werden. Entweder die Lehrstuhlinhaberin oder der Lehrstuhlinhaber übererfüllt die Frauenquote mit 66,6 Prozent. Oder er oder sie liegt am eigenen Lehrstuhl mit einer Frauenquote von 33,3 Prozent hinter den Vorgaben. Daher wäre es schlicht nicht möglich, daß sich auch jede Professorin und jeder Professor gegenüber der Fakultät zur Erfüllung einer am Kaskadenmodell orientierten Frauenquote verpflichtet. Aber auch die Koordinierung der zahlreichen insoweit autonom agierenden Entscheidungsträger einer Fakultät oder eines Fachbereichs dürfte kaum gelingen.

Eine Selbstverpflichtung zu flexiblen, am Kaskadenmodell orientierten Frauenquoten als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen ist also aus gleich mehreren Gründen problematisch. Man kann es auch anders auf den Punkt bringen: Eine Universität ist kein Unternehmen, in dem die Erfüllung von Frauenquoten zentral steuerbar ist.

Auch hier haben die Bildungswissenschaftlerinnen im Autorenteam einen leicht anderen Blick: Die Hochschulen haben die Verpflichtung, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und – mit dem Ziel der Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft – auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.⁸⁴ Da sie dieser Verpflichtung nur unzureichend nachgekommen sind, haben der Wissenschaftsrat und die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) die Einführung von Zielquoten empfohlen. Sinnvoller ist nun, die Zielquoten als *ein* Steuerungsinstrument der Organisationsentwicklung zur Qualitätssteigerung und -sicherung zu sehen⁸⁵ und in den Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zu integrieren. Verbunden mit der Autonomie der Fakultäten ist die Freiheit, für ihre Fächerkultur passende und auf der Analyse ihrer Beschäftigungsstruktur und auf der Prognose ihrer Stellenentwicklungen basierende Zielquoten zu definieren. Zur Erreichung dieser Zielquoten können und sollten die Fakultäten dann unterstützende Maßnahmen und Instrumente etablieren.

84 Für Bayern siehe etwa Art. 4 BayHSchG.

85 *Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.*, Position der BuKoF zur Quote an Hochschulen, 2012: http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/sn-13_quote.pdf (zuletzt aufgerufen am 27.5.2015).

V. „Transparenz“ bei den Promotionsvoraussetzungen

Eine Barriere bei der Entscheidung für eine Promotion sind offenbar Unklarheiten bei den Promotionsvoraussetzungen. Hier muß man zwischen den formalen Voraussetzungen der einzelnen Promotionsordnung und den persönlichen, unter Umständen über die formalen Voraussetzungen hinausgehenden Anforderungen der einzelnen Promotionsbetreuerinnen und Promotionsbetreuer unterscheiden.

Soweit die formalen Voraussetzungen der Promotionsordnungen betroffen sind, könnte man all diejenigen Absolventinnen und Absolventen, welche diese Promotionsvoraussetzungen erfüllen, standardisiert, etwa bei der Übergabe des Examenszeugnisses, hierüber informieren. Hier wären die Fakultäten und Fachbereiche auf die Unterstützung der Landesjustizprüfungsämter angewiesen. Und die Information würde sich selbstverständlich nur auf die Heimatfakultät beziehen können, weil die Promotionsordnungen ganz unterschiedliche Voraussetzungen aufstellen. Zudem könnten die Fakultäten und Fachbereiche Informationsveranstaltungen anbieten. Aus vier Gründen sind solche standardisierten Informationen und Informationsveranstaltungen allerdings problematisch: (1) Die Fakultäten und Fachbereiche wollen nicht unbedingt die absolute Zahl der Promotionen steigern. Informationsveranstaltungen, welche die Voraussetzungen „transparenter“ machen, könnten aber Promotionswünsche wecken, welche die Fakultäten und Fachbereiche aus Kapazitätsgründen am Ende gar nicht erfüllen können. (2) Solche Informationsveranstaltungen müssen geschlechtsneutral sein, so daß sie unter Umständen am Ende gar nicht die Frauen ansprechen. (3) Auch könnten solche Veranstaltungen nur die Voraussetzungen der Promotionsordnung deutlich machen. Die persönlichen Anforderungen der einzelnen Professorinnen und Professoren, die über die Promotionsordnung hinausgehen können, kann eine solche Veranstaltung nicht offen legen. Es verbleibt also eine „Intransparenz“, die unter Umständen als Barriere wirken kann. (4) Viele Leser mögen sich schließlich an dem Begriff „Intransparenz“ stoßen. Eine Intransparenz liegt eigentlich nicht vor. Die formalen Promotionsvoraussetzungen sind von jeder Absolventin und jedem Absolventen in den jeweiligen Promotionsordnungen einsehbar. Und sollte man nicht von jeder Absolventin und jedem Absolventen verlangen können, daß sie oder er sich eigenverantwortlich informiert? So berechtigt dieser Einwand auch ist, man sollte es als bloßes Informationsangebot sehen, das den Absolventinnen und Absolventen die ihnen offenstehenden Möglichkeiten aufzeigt.

Freilich stößt man mit solchen Informationsveranstaltungen mit Blick auf die persönlichen Anforderungen, die jede Professorin und jeder Professor unabhängig von den formalen Voraussetzungen der Promotionsordnung an eine Doktorandin und einen Doktoranden stellt, an Grenzen. Die Voraussetzungen können sich nach persönlichen Kapazitäten richten, die zeitlich variieren. Und anders als bei den formalen Voraussetzungen der Promotionsordnungen handelt es sich von vornherein nicht um

eine klare Notengrenze. Wie jede Personalentscheidung ist auch die Annahme einer Doktorandin und eines Doktoranden von zahlreichen Faktoren abhängig, die in ihrer konkreten Anwendung zwar begründbar, aber selten prognostizierbar sind. Insoweit müssen sich die Informationsveranstaltungen auf die Vermittlung von Allgemeinplätzen beschränken.

Vorrangig scheint es ohnehin, bei der Karriereförderlichkeit der Promotion anzusetzen. Solange Männer eher als Frauen eine Promotion anstreben, weil Männer eine Promotion auch außerhalb der Universität als karriereförderlich einschätzen, und solange eher Männer als Frauen in Berufe streben, in denen diese Einschätzung richtig ist, solange wird auch der Nutzen von Informationsveranstaltungen beschränkt sein.

Die Bildungswissenschaftlerinnen im Autorenteam verweisen darüber hinaus auf Studien, die zeigen, daß Frauen, die sich gut über die Zugänge und Anforderungen eines Berufs informiert fühlen, eine höhere wissenschaftliche Aspiration aufweisen als diejenigen, die kaum Informationen über das Berufsfeld besitzen.⁸⁶ Besonders Frauen neigen dazu, sich Berufe auszusuchen, deren Tätigkeits- und Anforderungsprofil möglichst kongruent zum eigenen Selbstbild sind. Da der Beruf des Professors im Fach Rechtswissenschaften ein typisch männlich geprägtes Bild „think professor – think male“ vermittelt, tritt der Beruf der Professorin als berufliche Option für viele Studentinnen in den Hintergrund. Wird jedoch frühzeitig der Zugang zu Informationen zum Berufsfeld Wissenschaft ermöglicht, kann dieser Effekt bei Frauen damit entkräftet werden. Wenn sich mehr Studentinnen im Zuge von Informationsveranstaltungen über die Anforderungen an eine wissenschaftliche Laufbahn informieren können, können sie gezielt Maßnahmen ergreifen, um an einem Lehrstuhl als geeignete Kandidatin für eine Hilfskraft- oder Promotionsstelle sichtbar zu werden. Die Bildungswissenschaftlerinnen im Autorenteam stellen hier die Promotion in den größeren Zusammenhang einer Laufbahn in der Wissenschaft, während die Rechtswissenschaftlerin und der Rechtswissenschaftler im Autorenteam die Promotion zunächst einmal isoliert herauschälen wollen. Aber auch für die Bildungswissenschaftlerinnen im Autorenteam ist nicht die zentrale Forderung, die Zahlen der Promotionen im Allgemeinen, sondern vielmehr die Anzahl an sichtbaren und interessierten Kandidatinnen für Promotionsstellen zu erhöhen. Schließlich könnte die Verwendung von Anforderungsprofilen⁸⁷ dazu beitragen, individuelle Promotionsvoraussetzungen einzelner Professorinnen und Professoren offenzulegen.

86 M. Zimmermann, Wissenschaftliche Aspirationen von Studierenden und ihre Bedeutung für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, in: B. Kracke (Hrsg.), Arbeitsplatz Hochschule, Heidelberg 1996, S. 19.

87 I. Welpel/C. Peus, Gendergerechte Personalauswahl und -beförderung. Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Wissenschaft, München 2014.

VI. Gezielte Ansprache

Sowohl im Rahmen der quantitativen als auch im Rahmen der qualitativen Teilstudie haben wir die Bedeutung einer persönlichen Ansprache herausarbeiten können. Im Fach Rechtswissenschaften existiert offensichtlich eine „Ansprechkultur“. Auch hier können die bereits benannten Informationsbriefe und -veranstaltungen als geschlechtsneutrale, transparente und formalisierte Ansprache fungieren. Eine gezielte Ansprache einzelner Absolventen und Absolventinnen kann aber sogar als Problem angesehen werden, wenn man nämlich individuellen Förderbeziehungen gegenüber kritisch eingestellt ist,⁸⁸ weil sie in der Regel gleichgeschlechtlich sein sollen. Die beiden Bildungswissenschaftlerinnen im Autorenteam möchten daher die Notwendigkeit einer gezielten Ansprache von Frauen betonen, um sie so zur Promotion zu ermuntern. Auf das Problem individueller Förderbeziehungen gehen wir sofort näher ein.

VII. Mentoring

Die Bedeutung von Mentoring wird immer wieder betont⁸⁹ und hat sich auch im Rahmen unserer Studie bestätigt. Dabei ist insbesondere die Karriereförderlichkeit von Mentoring für Frauen im Hochschulkontext vieldiskutiert und hinreichend belegt.⁹⁰ Als besonders unterstützend wird Mentoring bei Einmündungsprozessen in männlich dominierte Berufe angesehen, weil hier Barrieren auftreten, die ohne Unterstützungsprozesse als kaum überwindbar angesehen werden.⁹¹ Allgemein wird gesagt, Mentoring solle außerhalb einer Beziehung von Vorgesetztem und Untergebenen stattfinden; als Bestandteile werden Coaching, Ratgeben, Helfen und Netzwerkarbeit genannt.⁹² Ein erster Schritt soll dabei sein, Qualifizierungswege in die wissenschaftliche Laufbahn aufzuzeigen. Doch soll sich Mentoring nicht auf ein Protegieren beschränken. Darüber hinaus sei notwendig, überfachliche Angebote zu schaffen. Als Zielsetzung dieser Angebote wird genannt, bestehende Strukturen aus der Geschlechterperspektive offen zu legen, informelle Regeln zu vermitteln und verstehbar zu machen, Abhängigkeiten durch strukturveränderndes Networking überwinden zu helfen sowie Netzwerke auszubauen.⁹³ Mentoring darf, so wird betont, daher nicht isoliert im fachlichen Kontext verfolgt werden, weil sich zeige, daß Mentoring gerade dann besonders effektiv wirke, wenn die Organisation als Gesamtes

88 Vgl. oben das Zitat zu Fn. 45.

89 Vgl. etwa D. Höppel, Mentoring – eine Strategie zur Nachwuchsförderung, in: A. Mischau/C. Kramer/B. Blättel-Mink (Hrsg.), *Frauen in Hochschule und Wissenschaft – Strategien zwischen Integration und Autonomie*, Baden-Baden 2000, S. 81 ff.

90 A. Löther, *Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft*, Bielefeld 2003.

91 L. S. Gottfredson, *Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise*, in: D. Brown/L. Brooks (Hrsg.), *Career, Choice and Development*, 4. Aufl., New York: John Wiley 2002, S. 85.

92 Höppel (Fn. 89), S. 82.

93 A. Franzke, *Mentoring für Frauen an Hochschulen. Potentiale für strukturelle Veränderungen?*, *Die Hochschule* 12/2 (2003), S. 93.

eingebunden und das Mentoring in übergeordneten strukturellen Prozessen verankert werde.⁹⁴

Aber gerade die Facette, die ebenfalls in der qualitativen Studie hervortrat, daß sich Frauen weniger zutrauen, wird man mit einem solchen Mentoring kaum überwinden können. Ein Mentoring, welches das leistet, muß Studierende ans wissenschaftliche Arbeiten individuell heranführen. Damit sind wir wieder bei dem Aufbau individueller Förderbeziehungen, die etwa der *Wissenschaftsrat* als problematisch ansieht. Freilich sind es genau diese Förderbeziehungen, die, zumindest aus Sicht der Hochschullehrerin und des Hochschullehrers im Autorenteam, besonders fruchtbar sind. Aber schon aus Kapazitätsgründen werden die Fakultäten und Fachbereiche den Ausbau eines solchen Mentoring kaum leisten können. Freilich steht ein Mentoring in diesem Sinne auch in einem Spannungsverhältnis zum nächsten Punkt.

VIII. Einführung transparenter und formalisierter Verfahren bei der Vergabe von Promotionsstellen

Der Punkt, den wir nun abschließend erörtern wollen, war nicht Gegenstand unserer Befragung. Er gehört hier aber dennoch diskutiert, weil er in einem Spannungsverhältnis zu den vorhergenannten Punkten steht. Es handelt sich um die Forderung nach der Einführung transparenter und formalisierter Verfahren bei allen Personalentscheidungen in Hochschulen. Diese Forderung beruht auf der These, daß Personalverantwortliche dazu neigten, Personen als besonders kompetent wahrzunehmen, die ihnen in einem oder mehreren Merkmalen ähneln. Dabei müssen diese Merkmale nicht einmal beruflich relevant sein. Das Geschlecht soll auch hier eine zentrale Rolle spielen. Es bestehe sodann die Gefahr, daß aufgrund dieser Ähnlichkeitseffekte formal geeignetere Kandidatinnen und Kandidaten nicht mehr als solche wahrgenommen werden. Personalentscheidungen werden, so das gängige Bild, daher oftmals nach dem Prinzip der Selbstähnlichkeit getroffen.⁹⁵ Spiegelt man dies in den Kontext von Hochschulen, so liegt die Vermutung nahe, daß die vorwiegend männliche Professorenschaft auch größtenteils aus den Reihen der männlichen Studenten rekrutiert. Zudem sollen bei Auswahlverfahren Genderstereotype wirken, wodurch Verhaltensweisen und Kompetenzen von Frauen anders als die der Männer bewertet werden.⁹⁶ Leitfäden für eine gendergerechte Personalauswahl sind bereits entwickelt worden.⁹⁷

94 I. Hofmann-Lun/S. Schönfeld/N. Tschirner, Mentoring für Frauen. Eine Evaluation verschiedener Mentoring-Programme, München 1999.

95 H. Macha/S. Handschuh-Heiß/M. Magg-Schwarzbäcker/S. Gruber, Gleichstellung und Diversity an der Hochschule. Implementierung und Analyse des Gender Mainstreaming-Prozesses, Opladen 2010.

96 M. E. Heilman, Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder, *Journal of Social Issues* 57 (2001), S. 657.

97 Welp/Peus (Fn. 87), passim.

Die Forderung nach einer Einführung transparenter Verfahren auch bei der Vergabe von Promotionsmöglichkeiten klingt vor diesem Hintergrund sinnvoll. Wer wollte schon etwas gegen ein Mehr an Transparenz einwenden. Dennoch hatten die Rechtswissenschaftlerin und der Rechtswissenschaftler im Autorenteam Bedenken: Zunächst wäre zu erforschen, inwieweit Ähnlichkeitseffekt und Genderstereotype bei der Personalauswahl in den Rechtswissenschaften überhaupt eine Rolle spielen oder ob sie nicht hinter die Abschlußnote als besonders bedeutendes Auswahlkriterium zurücktreten. Sodann schwingt der Vorwurf mit, die Vergabe von Promotionsmöglichkeiten wäre derzeit intransparent und daher reformbedürftig. Zudem steht die Forderung nach der Einführung transparenter und formalisierter Verfahren bei der Vergabe von Promotionsstellen in einem nicht zu unterschätzenden Spannungsverhältnis zum Mentoring, wenn man es als ein Heranführen an die Wissenschaften, etwa im Rahmen der Tätigkeit als studentische Hilfskraft, versteht. Denn die Examensnote ist ein wichtiges, aber nicht das allein entscheidende Kriterium für die Vergabe von, vor allem internen, Promotionsmöglichkeiten. Auch müssen die Interessen der Absolventin oder des Absolventen, Studienschwerpunkte und die gewünschte fachliche Ausrichtung zum Forschungsschwerpunkt der Doktormutter oder des Doktorvaters passen. Die zahlreichen Plagiatsaffären der letzten Jahre haben zudem die Bedeutung von Vertrauen in die wissenschaftliche Redlichkeit einer Doktorandin oder eines Doktoranden gezeigt. Führt man als Mentorin oder Mentor einen Studierenden, vielleicht im Rahmen eines Seminars oder einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft, an den eigenen Forschungsschwerpunkt und ans wissenschaftliche Arbeiten heran, gewinnt man den Eindruck, daß die Studierende oder der Studierende wissenschaftlich redlich und vertrauenswürdig arbeitet, dann ist es nicht zu kritisieren, wenn man all dies bei der Vergabe einer internen Promotionsstelle berücksichtigt. Freilich können auf dieser Ebene der Auswahlentscheidungen Ähnlichkeitseffekte durchaus eine ernstzunehmende Rolle spielen. Und die Ausführungen weisen darauf hin, wie wichtig es ist, bereits bei dem Aufbau von Förderbeziehungen mit dem Thema Frauenförderung anzusetzen.

H. Zusammenfassung

Nach wie vor sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. Das gilt gleichermaßen in Wirtschaft und Wissenschaft. Im vorliegenden Beitrag haben wir die Lage in den Rechtswissenschaften in den Blick genommen. Der Grund für diesen Fokus liegt nahe: Gleichstellungsprobleme stellen sich in der Wirtschaft anders dar als in der Wissenschaft, und innerhalb der Wissenschaft stehen sie in jedem Fach in einem anderen Kontext. Dem Anspruch einer Wissenschaftlerin und eines Wissenschaftlers an sich selbst entspricht es, daß man jedem Vorschlag zur Lösung eines Problems eine fundierte Problemanalyse vorausschickt. Die Problemanalyse steht – und das überrascht – in den Rechtswissenschaften noch am Anfang. Das hat die

Aufbereitung des statistischen Materials gezeigt: Wie ist der Geschlechtseffekt bei der Notenverteilung erklärbar? Wie ist das Phänomen erklärbar, daß die Familiengründung bei Absolventinnen und Absolventen mit Promotion im Vergleich zu Absolventinnen und Absolventen ohne Promotion scheinbar zeitlich nach hinten geschoben ist? Welche Bedeutung kommt der Juniorprofessur als Mittel der Frauenförderung speziell in den Rechtswissenschaften zu? Wie sind die unterschiedlichen Geschlechterverhältnisse im ersten Fachsemester und unter den Studierenden insgesamt erklärbar? Wie ist zu erklären, daß Frauen und Männer in den unterschiedlichen Mitarbeiterkategorien verschieden repräsentiert sind? Besteht ein Unterschied zwischen Männern und Frauen bei den Chancen auf einen Erstruf auf eine W2- oder W3-Professur?

Für die Rechtswissenschaften sind all diese Fragen bisher nicht hinreichend erforscht, und auch wir konnten uns ihnen in diesem Beitrag nicht umfassend annehmen. Wir haben uns auf eine aus unserer Sicht besonders drängende Frage konzentriert: Warum kommt es zu dem Einbruch des Frauenanteils bei den Promotionen? Die im Rahmen unserer Studie herausgearbeiteten internen und externen Faktoren haben dabei noch einmal belegt, wie wichtig es ist, Fragen der Gleichstellung in der Wissenschaft im Kontext der verschiedenen Fächer zu führen. So hat sich gezeigt, daß die Promotion in den Rechtswissenschaften nicht isoliert als erster Schritt hin zu einer wissenschaftlichen Karriere, sondern als Qualifikation in einem komplexen Rahmen von verschiedenen juristischen Berufsfeldern steht. Die Studie hat aber auch die Bedeutung der verschiedenen Formen des Mentoring bestätigt, ein in den Wissenschaften inzwischen etabliertes Instrument der Frauenförderung.

Bei den Schlußfolgerungen, die man aus den Ergebnissen unserer Studie ziehen kann, bestanden unter den Autoren dieses Beitrages Meinungsverschiedenheiten: Während etwa die Bildungsforscherinnen ein Mentoring außerhalb einer Beziehung von Vorgesetztem und Untergebenen bevorzugen, haben die beiden Rechtswissenschaftler Bedenken: Für einen engagierten Lehrer bedeutet Mentoring gerade auch das gezielte Hinführen an wissenschaftliches Arbeiten vor allem im Rahmen von Seminaren und Hilfskrafttätigkeiten. Aber das von den Bildungsforscherinnen identifizierte Problem ist nicht zu negieren: bei einem Mentoring im Rahmen einer Mitarbeit an einem Lehrstuhl kann nicht ausgeschlossen werden, daß sich weiterhin vor allem gleichgeschlechtliche Förderbeziehung entwickeln. Auch bei der Forderung nach transparenten und formalisierten Verfahren zur Vergabe von Promotionsstellen gingen die Ansichten innerhalb des Autorenteam auseinander. Während die Bildungsforscherinnen zu Recht darauf verwiesen, daß nur durch transparente und formalisierte Verfahren eine diskriminierende Auswahl ausgeschlossen oder zumindest doch erschwert werden kann, verwiesen die Rechtswissenschaftler darauf, daß solche Verfahren, in denen einzelne Professorinnen und Professoren eine nur sehr beschränkte

Anzahl von internen Promotionsstellen vergeben können, an ihre Grenzen stoßen und ebenso wie eine Selbstverpflichtung zu flexiblen am Kaskadenmodell orientierten Frauenquoten ein Fremdkörper in einem System sind, in dem über die Vergabe von Promotionsstellen dezentral und gerade nicht gebündelt für die gesamte Fakultät entschieden wird. Sie laufen auch der Tradition zuwider, in der man studentische Hilfskräfte an das wissenschaftliche Arbeiten, die eigenen Forschungsschwerpunkte und, entsprechende Leistungen in den Abschlußprüfungen vorausgesetzt, an eine Promotion heranführt. Die Umsetzung von flexiblen, am Kaskadenmodell orientierten Frauenquoten, ein Mentoring, das allein außerhalb einer Beziehung von Vorgesetztem und Untergebenen stattfindet und die Einführung von formalisierten Verfahren auch bei der Vergabe von Promotionsstellen setzt wahrscheinlich einen grundlegenden Eingriff in die Struktur von Fakultäten voraus. Ob das dann aber in den Rechtswissenschaften wirklich die gewünschten Ergebnisse erzeugt, ist wegen der externen Faktoren, die, wie etwa die Karriereförderlichkeit eines Doktorgrades, die Entscheidung für oder gegen ein Promotionsvorhaben beeinflussen, fraglich. Bevor über solche grundlegenden Reformen nachgedacht wird, muß man die Ursachen des über die verschiedenen Qualifikationsstufen sinkenden Frauenanteils speziell in den Rechtswissenschaften noch näher erforschen.

Ein letzter Gedanke sei noch zur zeitlichen Abfolge von Frauenförderungsmaßnahmen erlaubt. Viel wird derzeit über tenure track-Stellen gesprochen und geschrieben, die auch als Instrument der Frauenförderung verstanden werden. Solange aber mehr Männer als Frauen eine Promotion abschließen, werden sich auch mehr Männer als Frauen auf solche Stellen bewerben können. Da Frauen nur bei gleicher Qualifikation der Vorzug gegeben werden darf, ist leicht vorhersehbar, daß auch mehr Männer als Frauen solche tenure track-Stellen besetzen werden. Man sollte daher überlegen, ob man das Kaskadenmodell insoweit fortdenkt, als daß man die nächsthöhere Qualifikationsstufe erst in den Blick nimmt, sobald man eine Geschlechtergerechtigkeit auf der vorhergehenden Qualifikationsstufe erreicht hat. Oder anders: Die Juniorprofessur scheint ein effektives Instrument der Frauenförderung zu sein. Auch scheinen die Erfolgsaussichten von habilitierten Frauen und Männern bei einem Erststudium inzwischen gleich zu liegen. Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professur wird man wohl erst erzielen, wenn der Frauenanteil bei den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen deutlich erhöht worden ist. Und erst dann werden zusätzliche Förderinstrumente in der Postdoc-Phase greifen.