

# **Bundesfachschaftentagung 2017**

## **Gutachten**

Frauen in der juristischen Ausbildung

Workshop Nr. 4

Indra Blanke (Universität Heidelberg),

Inken Huschke (Universität Heidelberg),

Alyssa Doepmann (Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder)

# Inhaltsverzeichnis

A.	EINLEITUNG	8
B.	UNTERSCHIEDLICHE BENOTUNG IN DER ERSTEN JURISTISCHEN PRÜFUNG	9
I.	Untersuchung von Geschlechterunterschieden durch Towfigh/Traxler/ Glöckner	9
1.	Grundlagen	9
2.	Befund	10
II.	Analyse von Geschlechterunterschieden durch Hinz/Röhl	11
1.	Grundlagen	11
2.	Befund	12
III.	Erklärungsansätze für die unterschiedliche Benotung	13
1.	Erklärungsansätze der nordrhein-westfälischen Untersuchung	13
2.	Erklärungsansätze der baden-württembergischen Untersuchung	14
IV.	Zusammenfassung	15
C.	SACHVERHALTE UND KORREKTUREN	16
D.	PSYCHISCHER DRUCK UND DEREN EINFLUSS AUF FRAUEN IN DER JURISTISCHEN AUSBILDUNG	16
E.	VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND JURISTISCHER AUSBILDUNG	17
F.	FÖRDERUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR FRAUEN IN DER JURISTISCHEN AUSBILDUNG	19
I.	Mentoringprogramme	19
II.	Karriereanreize und Teilzeitmodelle	20
III.	Frauenförderung in der Wissenschaft	22
IV.	Gleichstellungsarbeit	23
V.	Genderkompetenz stärken	23
VI.	Zusammenfassung	24

G. FAZIT	24
H. BESCHLUSSVORLAGEN	25

# Literaturverzeichnis

*Blossfeld*, Hans-Peter

*Bos*, Wilfried

*Hannover*, Bettina

*Lenzen*, Dieter

*Müller-Bölling*, Detlef

*Prenzel*, Manfred

*Wößmann*, Ludger

Jahresgutachten zu Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem (2009)

[zitiert: Jahresgutachten zu Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem, S.]

*Hinz*, Thomas

*Röhl*, Hans Christian

Geschlechterunterschiede in der Ersten juristischen Prüfung – Befunde und Hypothesen in JZ 2016, 874ff.

[zitiert: *Hinz/Röhl*, JZ 2016, (S.)]

*Heublein*, Ulrich

*Wolter*, Andrä

Studienabbruch in Deutschland in Zeitschrift für Pädagogik 2011, 214ff.

[zitiert: *Heublein/Wolter*, Studienabbruch in Deutschland, 214 (S.)]

*Kram*, Kathy E.

Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life in University Press of America, 1988.

[zitiert: *Kram*, Mentoring at work, S.]

*Kröhnert*, Stephan

*Sievert*, Steffen

Schwach im Abschluss, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2015)

[zitiert: *Kröhnert/Sievert*, Schwach im Abschluss, S.]

*Niemeier, Moritz*

Mentoring als Instrument der Personalentwicklung: Die Mentorausbildung im Blickpunkt, Recht – Wirtschaft – Steuern, Hamburg (2009).

[zitiert: *Niemeier*, Mentoring als Instrument der Personalentwicklung, S.]

*Reil, Susanne*

Werkstattbericht: Mentoring für Promovierende – Ein geeignetes Modell zur Unterstützung junger Juristinnen und Juristen für den Berufseinstieg? in ZDRW 2015, 136ff.

[zitiert: *Reil*, ZDRW 2015, (S.)]

*Schultz, Ulrike*

*Shaw, Gisela*

Gender and Judging, Oxford (2013).

[zitiert: *Autor*, in: Schultz/Shaw, S.]

*Towfigh, Emanuel*

*Traxler, Christian*

*Glöckner, Andreas*

Zur Benotung in der Examensvorbereitung und im ersten Examen – Eine empirische Analyse in ZDRW 2014, 8ff.

[zitiert: *Towfigh/Traxler/Glöckner*, ZDRW 2014, (S.)]

*Valentiner, Dana-Sophia*

Werkstattbericht: Genderkompetenz im rechtswissenschaftlichen Studium – Bericht zur Schlüsselqualifikationsveranstaltung „Genderkompetenz“ an der Fakultät für Rechtswissenschaften der Universität Hamburg in ZDRW 2016, 152ff.

[zitiert: *Valentiner*, ZDRW 2016, (S.)]

# Internetquellen

<http://www.lto.de/recht/job-karriere/j/frauen-karriere-jura-professorin-uni/>

(Stand: 07.04.2017, 19:49 Uhr).

<http://www.lto.de/jura/studium-zahlen/erste-juristische-staatspruefung/>

(Stand: 07.04.2017, 17:22 Uhr).

[http://www.nytimes.com/2013/09/08/education/harvard-case-study-gender-equity.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2013/09/08/education/harvard-case-study-gender-equity.html?_r=0) (Stand: 14.04.2017, 15:51 Uhr).

<http://www.jetzt.de/redaktionsblog/sexistische-juristerei-586215>

(Stand: 07.04.2017, 16:15 Uhr).

<http://www.juraindividuell.de/blog/psychische-probleme-im-jurastudium/>

(Stand: 07.04.2017, 16:18 Uhr).

<http://www.zeit.de/studium/hochschule/2015-08/jurastudium-ohne-zweites-staatsexamen-leserartikel> (Stand: 07.04.2017, 20:50 Uhr).

<http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/universitaeten-konkurrenzkampf-unter-studenten-a-927752.html> (Stand: 07.04.2017, 16:28 Uhr).

[http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/01\\_20-SE-Hauptbericht.pdf](http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/01_20-SE-Hauptbericht.pdf)

(Stand: 07.04.2017, 17:59 Uhr).

<http://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/menschen/kinder-studium-familie-arbeit-alles-auf-einmal-14609263.html> (Stand: 07.04.2017, 18:01 Uhr).

<http://www.lto.de/recht/studium-referendariat/s/jurastudium-referendariat-mit-kind-uebersicht/> (Stand: 07.04.2017, 18:09 Uhr).

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/256419/umfrage/anteil-der-rechtsanwaeltinnen-in-deutschland/> (Stand: 07.04.2017, 15:11 Uhr).

<http://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/anwaeltinnen-frauen-kanzleien-partnerinnen-gleichstellung-ifa-institut-anwaltsrecht/> (Stand: 07.04.2017, 14:51 Uhr).

<http://www.juve.de/nachrichten/namenundnachrichten/2016/03/frauenfoerderung-was-den-erfolg-von-anwaeltinnen-verhindert> (Stand: 07.04.2017, 15:17 Uhr).

<http://www.lto.de/recht/job-karriere/j/constanze-ulmer-eilfort-bakermckenzie-managing-partner-als-frau-kanzlei-kanzlei/> (Stand: 07.04.2017, 19:20 Uhr).

<http://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/equity-partner-teilzeit-kanzlei-karriere/> (Stand: 07.04.2015, 16:11 Uhr).

<http://www.zeit.de/karriere/2017-01/alleinerziehende-kind-karriere-anwaeltin-it>

(Stand: 07.04.2017, 19:02 Uhr).

<http://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/frauen-anteil-kanzleien-gender-quote-partner-partnerin/> (Stand: 07.04.2017, 16:03 Uhr).

<http://www.fernuni-hagen.de/universitaet/aktuelles/2014/07/18-am-jupro.shtml>

(Stand: 07.04.2017, 19:58 Uhr).

[https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/pm\\_0912.pdf](https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/pm_0912.pdf)

(Stand: 07.04.2017, 20:23 Uhr).

<http://www.law-school.de/deutsch/die-hochschule/gleichstellung/>

(Stand: 07.04.2017, 20:55 Uhr).

# Gutachten

## A. Einleitung

Die Entwicklung der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männer in der juristischen Ausbildung in den letzten 100 Jahren kann sich sehen lassen. Hatten Frauen es Anfang des 20. Jahrhunderts noch sehr schwer, einen juristischen Beruf zu erlernen und in der von Männern geprägten juristischen Berufswelt Fuß zu fassen, beginnen seit 1999 mehr Frauen als Männer ein Jurastudium.<sup>1</sup> Über die Hälfte der Teilnehmerschaft der Staatsprüfung sind Frauen. 2014 waren es bundesweit schon knapp 60%, 2015 lag der Frauenanteil bundesweit bei ca. 61%, dies geht aus den Jahresberichten des Bundesamtes für Justiz und der LJPAs hervor.<sup>2</sup>

Die Zahlen beweisen, dass die Gleichberechtigung nicht nur formal vorangetrieben wurde. Frauen nehmen heute eine wichtige Stellung in der Juristerei ein und beherrschen zahlenmäßig sogar den Studiengang.

Dennoch gibt es immer noch Defizite und Verbesserungspotenzial im Bereich der Gleichstellung, Chancengleichheit und in anderen Bereichen, die zumeist speziell und schwerpunktmäßig Frauen in der juristischen Ausbildung betreffen.

Aus diesem Grund wurden einige Themen von den Autorinnen ausgewählt und die dazu zur Verfügung stehenden Informationen zusammengetragen.

Es geht dabei um eine möglichst objektive Sicht der Dinge, die durch Studien, Statistiken und wissenschaftliche Arbeiten belegt wird. Eine Bewertung haben die Autorinnen bewusst vermieden.

Auf Grundlage der hier zusammengetragenen Daten, Fakten und Erfahrungsberichte wünschen wir uns einen regen Austausch und erhoffen uns Vorschläge und konkrete Lösungsansätze, um Frauen in der juristischen Ausbildung zu unterstützen und zu fördern.

---

<sup>1</sup> <http://www.lto.de/recht/job-karriere/j/frauen-karriere-jura-professorin-uni/> (Stand: 07.04.2017, 19:49 Uhr).

<sup>2</sup> <http://www.lto.de/jura/studium-zahlen/erste-juristische-staatspruefung/> (Stand: 07.04.2017, 17:22 Uhr).



## **B. Unterschiedliche Benotung in der Ersten juristischen Prüfung**

Zunächst soll die Existenz einer unterschiedlichen Benotung von Männern und Frauen in der Ersten juristischen Staatsprüfung untersucht werden. Dazu ist auf zwei verschiedene Untersuchungen einzugehen, die sich mit dieser Frage zum einen in Nordrhein-Westfalen und zum anderen auch in Baden-Württemberg beschäftigt haben. Neben der reinen Analyse haben sich beide Studien auch mit möglichen Ursachen auseinandergesetzt.

### **I. Untersuchung von Geschlechterunterschieden durch Towfigh/Traxler/Glückner**

#### **1. Grundlagen**

Towfigh, Traxler und Glückner untersuchten im Rahmen ihrer Studie die statistische Benotung von Ergebnissen der Ersten juristischen Staatsprüfung und deren Ursachen. Zudem wurden Benotung und Lerneffekte im Rahmen der Examensvorbereitung analysiert. Der Untersuchung lagen drei unterschiedliche Datensätze zugrunde. Die Daten des Oberlandesgerichts Hamm enthalten Examensergebnisse von 2007 bis 2010 verschiedener Fakultäten in Nordrhein-Westfalen. Diese liefern neben den Noten für einzelne Prüfungsleistungen auch Aussagen über Geschlecht, Geburtsdatum, Abiturnoten und Hochschulort der Kandidatinnen und Kandidaten. Alle Daten wurden anonymisiert.<sup>3</sup>

Daneben wurden zwei Datensätze der Universität Münster untersucht. Diese liefern Informationen über insgesamt ca. 74.000 Ergebnisse von Klausuren, die im Rahmen eines Examensvorbereitungskurses angeboten wurden. Auch hierbei können Rückschlüsse auf das Geschlecht der Prüflinge gezogen werden. Ziel der Studie war allgemein die Faktoren, die für die Examensergebnisse ausschlaggebend sind, zu identifizieren. Aus diesem Grund werden neben geschlechtsspezifischen Unterschieden auch Unterschiede in der Herkunft der Kandidatinnen und Kandidaten, sowie zwischen den einzelnen Universitäten und die Leistungsveränderung im Zuge der Examensveränderung untersucht.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Gesamter Absatz: Towfigh/Traxler/Glückner, ZDRW 2014, 8-12.

<sup>4</sup> Gesamter Absatz: Towfigh/Traxler/Glückner, ZDRW 2014, 11-22.

## 2. Befund

In Bezug auf die Klausurenkurse im Rahmen der Examensvorbereitung, erreichten männliche Kandidaten durchschnittlich 6,10 Punkte, während weibliche Kandidatinnen durchschnittlich nur 5,83 Punkte erzielten. Untersucht wurden Examenskandidatinnen und -kandidaten, die durchschnittlich 24 Probeklausuren in einem Zeitraum von 42 Wochen geschrieben haben. Demnach scheinen Männer sich beim Schreiben der Probeklausuren signifikant besser zu entwickeln als Frauen. Der Lernzuwachs der männlichen Prüflinge ist im Zeitraum der Examensvorbereitung allgemein höher einzustufen. Diese Effekte zeigen sich größtenteils unabhängig vom jeweiligen rechtswissenschaftlichen Fach. In Bezug auf das Examen erreichen Frauen durchschnittlich 7,33 Punkte und schneiden damit ungefähr 0,3 Punkte schlechter ab als ihre männlichen Kommilitonen.<sup>5</sup>

Dieser Effekt überrascht insbesondere hinsichtlich der Abiturnote, mit welcher die Prüflinge ins Studium starten. Abiturientinnen erreichen im Mittel einen Notendurchschnitt von 2,05, während Abiturienten hingegen nur einen Schnitt von 2,22 erreichen. Bildet man "statistische Zwillinge" unter den Examenskandidatinnen und -kandidaten, indem man Abiturnote, Alter, Studienort, Prüfungszeit und "Abschichtermerkmale" kontrolliert, so steigt der Punkteunterschied zwischen männlichen und weiblichen Prüflingen auf 0,7. Insgesamt bedeutet dies ein um 10% schlechteres Abschneiden von Frauen in der Ersten juristischen Staatsprüfung.<sup>6</sup>

Dieser Effekt ist in zivilrechtlichen Klausuren am deutlichsten, in strafrechtlichen Klausuren am schwächsten zu beobachten. Hinsichtlich der Prüfungsart lässt sich erkennen, dass die genannten Geschlechtseffekte in der mündlichen Prüfung noch deutlicher hervortreten, als in den schriftlichen Prüfungen. Hier ist ein Notenunterschied von 0,24 Punkten zu Ungunsten der weiblichen Kandidaten selbst dann zu beobachten, wenn zum Vergleich Männer mit der gleichen schriftlichen Note herangezogen werden. Im Ganzen lässt sich festhalten, dass Frauen auch unter genau den gleichen Prüfungsbedingungen und -voraussetzungen signifikant schlechter ab-

---

<sup>5</sup> Gesamter Absatz: Towfigh/Traxler/Glöckner, ZDRW 2014, 11-22.

<sup>6</sup> Ebd.

schneiden als Männer. Es drängt sich daher die Frage auf, wie dieser Effekt zu erklären ist.<sup>7</sup>

## II. Analyse von Geschlechterunterschieden durch Hinz/Röhl

### 1. Grundlagen

Auch die Analyse von Geschlechterunterschieden in der Ersten juristischen Prüfung von Prof. Dr. Hinz und Prof. Dr. Röhl, beide Professoren der Universität Konstanz, kommt zu dem Ergebnis, dass weibliche Absolventinnen im Pflichtfach der Ersten juristischen Prüfung in Baden-Württemberg durchschnittlich um etwa 0,7 Punkte schlechter abschneiden, als ihre männlichen Mitabsolventen. Gegenstand der Untersuchungen war eine Auswertung der durch das Landesjustizprüfungsamt Baden-Württemberg (LJPA) erhobenen Daten zu den Prüfungsjahren 2011 bis 2013. Diese Daten wurden durch das LJPA zu rein administrativen Zwecken gesammelt, sodass Informationen, wie die Motivation oder Berufsziele der Absolventinnen und Absolventen, nicht erfasst sind, was nachteilig für eine umfassende Betrachtung aller Umstände ist.<sup>8</sup>

Während die Klausuren durch eine Kennziffer anonymisiert an die Erst- und Zweitkorrektorinnen und –korrektoren versendet werden, findet die mündliche Pflichtfachprüfung dagegen am Studienort selbst statt und wird von Professorinnen und Professorinnen oder Praktikerinnen und Praktikern abgenommen.<sup>9</sup>

Für die Untersuchung werden folgende Informationen herangezogen: Abiturnote, Punktzahl in der schriftlichen sowie in der mündlichen Pflichtfachprüfung, Fachsemesterzahl, gewählter Schwerpunktbereich, Auslandsaufenthalte, Status eines Prüflings als Wiederholerin oder Wiederholer. Daneben wurde berücksichtigt, wie weit der gewählte Studienort von der heimatnächsten Universität mit Studienangebot Rechtswissenschaft entfernt liegt.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Gesamter Absatz: Towfigh/Traxler/Glückner, ZDRW 2014, 11-22.

<sup>8</sup> Gesamter Absatz: *Hinz/Röhl*, JZ 2016, 875.

<sup>9</sup> Ebd.

<sup>10</sup> Ebd.

## 2. Befund

Im Schnitt erzielen männliche Prüflinge auf der Punkteskala der schriftlichen Prüfung einen Durchschnittswert von 6,46 Punkten, während die weiblichen Prüflinge nur auf eine durchschnittliche Punktzahl von 5,77 kommen. Daher beläuft sich die Differenz im Mittel auf 0,69 Punkten zu Lasten der Absolventinnen. Ein ähnliches Bild ergibt sich auch bei der mündlichen Prüfung: Hier erreichen die Absolventen eine durchschnittliche Punktzahl von 9,33, wohingegen sich der Mittelwert der Absolventinnen auf nur 8,72 Punkte beläuft. Auch hier beträgt die Differenz 0,61 Punkte zu Lasten der weiblichen Prüflinge. Somit liegt in Baden-Württemberg nachweislich eine Geschlechterdifferenz vor<sup>11</sup> und auch die Notendifferenz unterscheidet sich nur kaum von den Ergebnissen der nordrhein-westfälischen Studie.

Unabhängig von den Geschlechterunterschieden stellen Hinz/Röhl fest, dass mit zunehmendem Alter die Prüfungsergebnisse schlechter ausfallen und Prüfungen vor dem 10. Fachsemester im Durchschnitt mit einer höheren Punktzahl bewertet werden. Studierende mit Auslandssemester sind etwas besser als andere Studierende und auch eine große Entfernung des Studienorts vom nächstmöglichen Universitätsort wirkt sich positiv auf die Prüfungsleistungen aus. Jedoch sind diese Variablen nicht signifikant für eine geschlechterspezifische Unterscheidung in der Benotung der Ersten juristischen Prüfung.<sup>12</sup>

Als ergiebigste Prädiktorvariable erweist sich mithin die Abiturnote: Allein 31,3 % der Varianz der Punkte der schriftlichen Pflichtfachprüfung wird durch die Abiturnote erklärt. Jedoch erhöht sich die Geschlechterdifferenz bei den erzielten Punkten auf 0,76 für die schriftliche und auf 0,84 für die mündliche Prüfung zu Lasten der Absolventinnen, berücksichtigt man, dass sich die Abiturnote von baden-württembergischen Absolventen der Staatsprüfung im Durchschnitt auf 2,10 beläuft, während Absolventinnen mit 2,06 besser in den Abiturprüfungen abschneiden. Auch zeigen sich deutliche Unterschiede bei Personen, die zügig zur Prüfung antreten. Männer, die vor dem 9. Fachsemester geprüft werden, schneiden vergleichsweise besser ab, als Männer in höheren Fachsemestern. Diese Variable ist bei den Frauen

---

<sup>11</sup> Gesamter Absatz: Hinz/Röhl, JZ 2016, 876.

<sup>12</sup> Gesamter Absatz: Hinz/Röhl, JZ 2016, 877.

demgegenüber nicht signifikant. Bloß beim Verbesserungsversuch zeigt sich ein anderes Bild: Hier sind die Männer eher im Nachteil.<sup>13</sup>

Wenn Männer und Frauen sich hinsichtlich aller Variablen hypothetisch gleichen würden (sog. statistische Zwillinge), wäre der Abstand der Punktzahlen bei der schriftlichen Prüfung um 0,06 Punkte größer als der Ausgangswert von 0,69 Punkten. Noch höher fällt der Unterschied jedoch bei der mündlichen Prüfung aus: Hier beträgt er 0,23 Punkte.<sup>14</sup>

Insgesamt messen Hinz/Röhl der mündlichen Prüfung allerdings keinen besonderen Effekt bei Benotungsunterschieden zwischen Frauen und Männern zu, da den Prüfern in der mündlichen Prüfung das Ergebnis der schriftlichen Prüfung bekannt ist und die Prüflinge nach ihren Vorleistungen gruppiert werden. Berücksichtigt man dies, kann der größte Teil des Abstands zwischen Frauen und Männern bei der Punktzahl in der mündlichen Prüfung durch die Differenz in den schriftlichen Leistungen erklärt werden. Übrig bleibt nämlich dann nur noch ein Koeffizient von -0,09, der sich statistisch gesehen nicht mehr von Null unterscheidet.<sup>15</sup>

### III. Erklärungsansätze für die unterschiedliche Benotung

#### 1. Erklärungsansätze der nordrhein-westfälischen Untersuchung

Eine unterbewusste Diskriminierung durch die Prüferinnen und Prüfer, etwa aufgrund der unterschiedlichen Handschriften, lehnen die Autoren ab. Gestützt wird diese These von einem schlechteren Abschneiden der weiblichen Absolventen bereits im Rahmen der Klausurenkurse. Zudem sei ein schlechteres Abschneiden ebenfalls in mündlichen Prüfungen zu beobachten, wo es auf eine Handschrift nicht ankommt. Allerdings gäben Prüfende immer wieder an, dass eine schlechtere Bewertung hinsichtlich der mündlichen Prüfung auf das allgemeine Verhalten der Kandidatinnen zurückzuführen sei. Diese zeigten sich im Gespräch oft zurückhaltender als ihre männlichen Mitprüflinge. Dies führe zu Unterschieden in der Außenwahrnehmung. Frauen beteiligten sich demnach seltener am Prüfungsgespräch, was zu einem negativeren Eindruck auf Seiten des Prüfers führe. Ein solcher Eindruck stellt genaue-

<sup>13</sup> Gesamter Absatz: *Hinz/Röhl*, JZ 2016, 876.

<sup>14</sup> Gesamter Absatz: *Hinz/Röhl*, JZ 2016, 877.

<sup>15</sup> Gesamter Absatz: *Hinz/Röhl*, JZ 2016, 878.

nommen zwar eine sachfremde Erwägung dar, Prüfer halten dem jedoch entgegen, dass in einer mündlichen Prüfung auch rhetorische Fähigkeiten getestet werden, die für einen späteren rechtswissenschaftlichen Beruf durchaus von Bedeutung sind.<sup>16</sup> Diesen geschlechtsspezifischen Befund stützt eine Studie der Harvard Universität.<sup>17</sup> Im Rahmen dieser wurden neben Studierenden der Rechtswissenschaft auch Absolventen der Betriebswirtschaftslehre untersucht. Auch hier ergab der Befund, dass Frauen oftmals mit besseren Leistungen ins Studium starten, aber einen schlechteren Abschluss erzielen. Dieser Effekt zeigte sich, ähnlich wie Towficht, Traxler und Glöckner herausfanden, besonders in Bezug auf mündliche Prüfungsleistungen. Da Studierende der Betriebswirtschaftslehre in gleichem Maße betroffen sind, scheint es sich nicht um ein fachspezifisches Problem zu handeln.

## 2. Erklärungsansätze der baden-württembergischen Untersuchung

Demgegenüber lehnen Hinz/Röhl eine bewusste Diskriminierung von Frauen während des Jurastudiums aufgrund ihres Befunds ab. Eine solche Diskriminierung durch Prüfende wäre vor allem in der mündlichen Prüfung zu erwarten, hier konnte aber keine Signifikanz festgestellt werden (s.o.). Auch sei es sehr unwahrscheinlich, dass Prüfende die Klausuren bewusst diskriminierend korrigieren. Aufgrund der Anonymisierung der Klausuren durch Kennzahlen, kann eine solche Diskriminierung nur anhand von Annahmen über typisch männliche bzw. typisch weibliche Handschriften vorgenommen werden.<sup>18</sup>

Ein weiterer Erklärungsansatz könnte sich aus der Verzerrung durch die Abiturnote ergeben, da Frauen die Hochschulzugangsberechtigung mit durchschnittlich besseren Noten erreichen, als Männer: eine Erklärung hierfür könnte ein späterer Reifungsprozess bei Männern sein, eine bewusst anti-diskriminierende und damit überkompensierende Bewertungspraxis in den Schulen, aber auch ein anderes Arbeitsverhalten von Schülerinnen im Vergleich zu Schülern.<sup>19</sup> Jüngere Untersuchungen

<sup>16</sup> Vgl. gesamter Absatz: Towficht/Traxler/Glöckner, ZDRW 2014, 22-27.

<sup>17</sup> [http://www.nytimes.com/2013/09/08/education/harvard-case-study-gender-equity.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2013/09/08/education/harvard-case-study-gender-equity.html?_r=0) (Stand: 14.04.2017, 15:51 Uhr).

<sup>18</sup> Gesamter Absatz: Hinz/Röhl, JZ 2016, 879.

<sup>19</sup> Ebd.

bestätigen sogar eine Benachteiligung von Jungen bereits ab der Grundschule.<sup>20</sup> Jedoch müssten sich diese Zusammenhänge auch in ähnlicher Weise für andere Studiengänge zeigen, was aber in vergleichbar lernintensiven Fächern nicht der Fall sei.<sup>21</sup>

Daneben kann auch ein nach Geschlecht unterschiedliches Abbruchverhalten als Erklärungsansatz herangezogen werden.<sup>22</sup> Grundsätzlich zeigen Frauen eher eine niedrige Neigung, ein begonnenes Studium abzubrechen.<sup>23</sup> Würde sich dieses Verhalten auf das Jurastudium durchschlagen und hätten Frauen bei gleicher Leistung im Studium eine geringere Rate des Studienabbruchs als Männer, würden mehr Frauen mit schlechteren Noten abschließen als es Männer tun, wodurch sich die vorliegende Studie verfälschen würde.<sup>24</sup>

Unterschiedliche Studienmotivationen bzw. das Studierverhalten von Männern und Frauen werden in der Untersuchung von Hinz/Röhl nicht als Erklärungsansatz herangezogen, da hierzu keine gesicherten Daten vorliegen und eine Erklärung hieraus reine Spekulation wäre.<sup>25</sup>

#### IV. Zusammenfassung

Aus den Studien von Towfigh/Traxler/Glöckner und Hinz/Röhl ergibt sich, dass sich Männer und Frauen zwar hinsichtlich der Benotung um 0,7 Punkte (bei statistischen Zwillingen) unterscheiden, dies jedoch weder auf eine bewusste noch auf eine unbewusste Ungleichbehandlung durch die Prüfer zurückgeführt werden kann. Auch meinen beide Studien andere Auslöser der Notenungleichheit auszumachen (in NRW die mündliche Prüfung, in BW die schriftliche Prüfung), mithin finden aber beide keine überzeugenden Lösungsansätze, die zu einer Identifizierung und Behebung des Problems hilfreich wären. Dennoch muss man sich darüber hinaus damit auseinandersetzen, in wie fern man Frauen während des Studiums fördern kann, sodass ein solcher Notenunterschied minimiert werden kann.

---

<sup>20</sup> Kröhnert/Sievert, Schwach im Abschluss, S. 17; so auch: Jahresgutachten zu Geschlechterdifferenzen Im Bildungssystem (2009), S. 94.

<sup>21</sup> Hinz/Röhl, JZ 2016, 879.

<sup>22</sup> Ebd.

<sup>23</sup> Heublein/Wolter, Studienabbruch in Deutschland, 222.

<sup>24</sup> Gesamter Absatz: Hinz/Röhl, JZ 2016, 879.

<sup>25</sup> Ebd.



### **C. Sachverhalte und Korrekturen**

Weitere kritisch zu begutachtende Punkte sind diskriminierende Sachverhalte und Korrekturen, die für eine Ungleichbehandlung in der juristischen Ausbildung sorgen und eine Chancengleichheit erschweren oder sogar verhindern.<sup>26</sup>

In wie fern diskriminierende Sachverhalte, die bestimmte Rollenklischees vermitteln, tatsächlich die juristische Ausbildung beeinflussen und Sexismus im Studium fördern, ist nicht bewiesen. Dennoch sollte bei fiktiven Sachverhalten darauf geachtet werden, dass diskriminierende Tendenzen und veraltete Rollenklischees vermieden werden.

### **D. Psychischer Druck und deren Einfluss auf Frauen in der juristischen Ausbildung**

Bewusst wird bereits zu Beginn des Studiums großer Druck aufgebaut und ein Konkurrenzkampf zwischen den Studierenden geschürt. Die Professorin oder der Professor beginnt im ersten Semester typischerweise ihre/seine Vorlesung mit dem berühmten und von Studierenden gefürchteten Spruch: „Schauen sie sich ihre Nachbarn links und rechts genau an. Nur einer von Ihnen wird später mal erfolgreich als Jurist tätig sein.“ Dieser bereits in den ersten Semestern geschürte Druck, wirkt sich auf die gesamte juristische Ausbildung aus. Besonders Frauen gelten als das schwächere Geschlecht und leiden Berichten zufolge öfter unter dem psychischen Druck im Studium.<sup>27</sup> Durch Studien konnte dies allerdings nicht konkret belegt werden.

Ebenfalls Auslöser für den Konkurrenzkampf bereits während der juristischen Ausbildung sind die wenigen Stellen, die beliebt sind. Das führt zu Unkollegialität, Bücher verstecken und Egoismus im Studium.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> <http://www.jetzt.de/redaktionsblog/sexistische-juristerei-586215> (Stand: 07.04.2017, 16:15 Uhr), sowie auch bereits im Gutachten zum Workshop 1 – Das gesamte Feld der Studienbedingungen, zur Bundesfachschaftentagung 2016, S. 22ff.

<sup>27</sup> <http://www.juraindividuell.de/blog/psychische-probleme-im-jurastudium/> (Stand: 07.04.2017, 16:18 Uhr), sowie auch bereits im Gutachten zum Workshop 1 – Das gesamte Feld der Studienbedingungen, zur Bundesfachschaftentagung 2016, S. 16ff.

<sup>28</sup> Ebd.



Dabei ist schon die juristische Ausbildung so gestaltet, dass die Länge des Studiums, das Examen am Ende und die steigenden Studierendenzahlen für Stress, Erschöpfung und Angst unter den Studierenden sorgen.<sup>29</sup>

Untersuchungen der Universität Konstanz ergaben, dass jeder siebte Student unter dem Konkurrenzkampf an der Universität leidet.<sup>30</sup> Fünf Prozent der Studierenden gaben an, dass dadurch ihr Studium erschwert werden würde.<sup>31</sup> Auch universitäre Psychologinnen und Psychologen berichten, dass die Studierenden immer häufiger wegen Schwierigkeiten im Studium zu ihnen kommen.

Dies schlägt sich auch darin nieder, dass die Zahl der psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren gestiegen ist, ebenso wie der Missbrauch von Medikament zur Leistungssteigerung.<sup>32</sup>

Fraglich ist, wo man ansetzen kann um solchen Tendenzen entgegenzuwirken. Bedarf es einer Reformierung des Studiums samt Verschlankung des Stoffes, reicht die Einführung eines integrierten Bachelors als Auffangmöglichkeit oder brauchen die Universitäten mehr Beratungsstellen und Angebote zur Prävention von übermäßigem Stress und Druck im Studium?

## **E. Vereinbarkeit von Familie und juristischer Ausbildung**

Laut einer aktuellen Erhebung des Deutschen Studentenwerks von 2016<sup>33</sup> sind nur etwa 5 % aller Studierenden Eltern.<sup>34</sup> Die Hälfte davon ist verheiratet, ein gutes Drittel in einer festen Partnerschaft und ca. 13% sind alleinerziehend.<sup>35</sup>

---

<sup>29</sup> Ein beispielhafter Bericht über die Zeit bis zum ersten Examen und damit verbundene Ängste: <http://www.zeit.de/studium/hochschule/2015-08/jurastudium-ohne-zweites-staatsexamen-leserartikel> (Stand: 07.04.2017, 20:50 Uhr).

<sup>30</sup> <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/universitaeten-konkurrenzkampf-unter-studenten-a-927752.html> (Stand: 07.04.2017, 16:28 Uhr).

<sup>31</sup> <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/uni/universitaeten-konkurrenzkampf-unter-studenten-a-927752.html> (Stand: 07.04.2017, 16:28 Uhr).

<sup>32</sup> Vgl. Gutachten zum Workshop 1 – Das gesamte Feld der Studienbedingungen, zur Bundesfachschaftentagung 2016, S. 16ff.

<sup>33</sup> 20. Sozialerhebung des Deutsche Studentenwerks: [http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/01\\_20-SE-Hauptbericht.pdf](http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/01_20-SE-Hauptbericht.pdf) (Stand: 07.04.2017, 17:59 Uhr).

<sup>34</sup> Ebd.

<sup>35</sup> Ebd.

Hauptberatungsstelle für Studierende mit Kind sind die Studierendenwerke. Immer mehr Universitäten haben auch eigene Familienbeauftragte und Frauenbeauftragte, die für Informationen, Beratung und Betreuung zuständig sind.

Dennoch gibt es immer noch Defizite im Bereich der Beratung von Studierenden mit Kind. Viele fühlen sich allein gelassen und überfordert, wenn es um die Vereinbarkeit von Studium, Job, Familien- und Privatleben geht. Immerhin sind 59% der Eltern im Studium nebenbei noch erwerbstätig.<sup>36</sup>

Ein wichtiges Thema spielt dabei die Regelstudienzeit. So unterbrechen Eltern das Studium viermal häufiger und auch länger als Mitstudierende.<sup>37</sup> Die Gewährung von BAföG über die Regelstudienzeit hinaus ist dabei möglich. Bis zur Vollendung des fünften Lebensjahrs eines Kindes kann die Regelstudienzeit und die Gewährung von BAföG für ein Semester pro Lebensjahr verlängert werden.<sup>38</sup> Gerade in der lernintensiven Juristenausbildung sind Konzepte für eine flexible Betreuung dennoch von enormer Wichtigkeit und teilweise noch nicht vorhanden. An einigen Universitäten gibt es jedoch wichtige und gute Konzeptideen, die gefragt sind und Vorbild sein sollten für viele andere Universitäten. Beispiele dafür sind die Notfallbetreuung an der Universität Konstanz oder die „Flying Nannies“ der Universität der Künste in Essen, ein spontanes Betreuungsangebot von Studierenden mit entsprechenden Qualifikationen auf Stundenbasis.<sup>39</sup>

Ein oftmals noch nicht gelöstes Problem stellt die Anrechnung von Schwangerschaft und Elternzeit auf den Freischuss dar. Zwar haben einige Universitäten bereits Regelungen getroffen, für eine Verlängerung von Zwischenprüfungszeiten oder anderen Fristen.<sup>40</sup> Für den staatlichen Teil und somit auch für den Freischuss, sind jedoch die Länder zuständig. Diese haben oft starre Vorschriften wie beispielsweise eine Anrechnung von höchstens vier Semestern auf den Freischuss.<sup>41</sup> So haben viele Stu-

---

<sup>36</sup> 20. Sozialerhebung des Deutsche Studentenwerks: [http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/01\\_20-SE-Hauptbericht.pdf](http://www.studentenwerke.de/sites/default/files/01_20-SE-Hauptbericht.pdf) (Stand: 07.04.2017, 17:59 Uhr).

<sup>37</sup> <http://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/menschen/kinder-studium-familie-arbeit-alles-auf-einmal-14609263.html> (Stand: 07.04.2017, 18:01 Uhr).

<sup>38</sup> Ebd.

<sup>39</sup> <http://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/menschen/kinder-studium-familie-arbeit-alles-auf-einmal-14609263.html> (Stand: 07.04.2017, 18:01 Uhr).

<sup>40</sup> <http://www.lto.de/recht/studium-referendariat/s/jurastudium-referendariat-mit-kind-uebersicht/> (Stand: 07.04.2017, 18:09 Uhr).

<sup>41</sup> Ebd.

dierende mit Kind keine Chance die Staatsprüfung im Freiversuch anzutreten.<sup>42</sup> Auch die in einigen Bundesländern geltenden Obergrenzen für die Studiendauer stellen oftmals Probleme für Studierende mit Kind dar. Zwar können diese eine Verlängerung des Studiums beantragen, ob jedoch nur der Mutterschutz oder auch die Erziehung angerechnet wird, hängt von einer Einzelfallentscheidung ab und ist somit ungewiss.<sup>43</sup>

## **F. Förderungsmöglichkeiten für Frauen in der juristischen Ausbildung**

Fraglich bleibt, welche Möglichkeiten bestehen, um Frauen in der juristischen Ausbildung zu fördern und den Erfolg der steigenden Zahlen an weiblichen Studierenden bis in die Berufswelt hinauszutragen. Die Vielfalt an bereit bestehenden Programmen und Ideen ist immens. Im Folgenden sollen einige davon herausgegriffen werden und beispielhaft erläutert werden. Dabei geht es vor allem um zukunftsfähige Projekte, sowie um mögliche Modelle, die geeignet sind, Frauen in der juristischen Ausbildung aber auch darüber hinaus bei der Karriereplanung und dem Start in die Berufswelt zu unterstützen.

### **I. Mentoringprogramme**

Mentoring ist die Unterstützung von Anfängerinnen und Anfängern durch Betreuerinnen und Betreuer, um bereits gewonnene Erfahrungen zu teilen und neuen Sichtweisen zu eröffnen – ein Erfahrungsaustausch zwischen Jung und Alt, zwischen Führungspersonal und Einsteigenden.<sup>44</sup> Eine Art psychosoziale Unterstützung der Karriere.<sup>45</sup>

Vor allem in der Promotion erlebt das Mentoring in den letzten Jahren eine Hochphase. Aber auch als Instrument der Frauenförderung, vor allem bei Berufseinsteigern wird Mentoring vermehrt genutzt.<sup>46</sup> Zudem gibt es Stipendienprogramme, wie das Max Weber-Programm der Studienstiftung des deutsche Volkes, bei dem Studieren-

<sup>42</sup> <http://www.lto.de/recht/studium-referendariat/s/jurastudium-referendariat-mit-kind-uebersicht/> (Stand: 07.04.2017, 18:09 Uhr).

<sup>43</sup> Ebd.

<sup>44</sup> So auch Reil, ZDRW 2015, 136f.

<sup>45</sup> Kram, Mentoring at work, S. 23.

<sup>46</sup> So etwa Niemeier, Mentoring als Instrument der Personalentwicklung, S. 5.

den durch Mentoring optimal im Studium unterstützt werden sollen und auf das Berufsleben vorbereitet werden.<sup>47</sup>

Die Effekte zeigen sich dabei sowohl beim Mentee als auch bei den Mentorinnen und Mentoren.<sup>48</sup> Die positiven Auswirkungen sind vielfältig – von der Stärkung des Selbstbewusstseins, über die Entwicklung von unkonventionellen Lösungsansätzen bis zur Nachwuchsförderung und Akquirierung neuer Mitarbeiter.<sup>49</sup>

Dabei hat sich gezeigt, dass ein Mentoringprogramm für Promovierende auch für die Fakultäten und Universitäten von Vorteil sein kann, wenn es beispielsweise um feste Kooperationen mit Arbeitgebenden und Praktikerinnen und Praktikern geht.<sup>50</sup>

Natürlich bringen solche Programme auch Aufwand mit sich. Während die Teilnehmerschaft vor allem Zeit aufwenden muss, darf auch der organisatorische Aufwand nicht unterschätzt werden.<sup>51</sup>

Dennoch kann ein solches Programm bereits während der juristischen Ausbildung vor allem Frauen auf ihrem Weg in das Berufsleben begleiten und unterstützen.

Aber auch bei Problemen und Schwierigkeiten rund ums Studium kann eine solche Partnerschaft helfen. So könnten beispielsweise auch Tipps und Hilfestellungen für die Familienplanung oder alleinerziehende Studierende gegeben werden.

## II. Karriereanreize und Teilzeitmodelle

Im internationalen Vergleich liegt Deutschland mit nur rund 33 % Anwältinnen im unteren Bereich.<sup>52</sup> Nur China und Schweden haben einen noch geringeren Anteil an Frauen im Anwaltsberuf, Vorreiter ist Frankreich mit einem Frauenanteil von 54,4 %.<sup>53</sup> Auch von allen Vollpartnerinnen und -partnern in deutschen Anwaltskanzleien sind nach einer Erhebung im Jahr 2015 nur knapp 10 % Frauen.<sup>54</sup> Dies liege

---

<sup>47</sup> <https://www.studienstiftung.de/max-weber-programm/ueberblick/?view%5Bdetail%5D=1&cHash=dc5048e0d8d22c35874e4b9b7b6ffb4d> (Stand 20.04.2017, 14:57 Uhr).

<sup>48</sup> Reil, ZDRW 2015, 140f.

<sup>49</sup> Ebd.

<sup>50</sup> Ebd.

<sup>51</sup> Ebd.

<sup>52</sup> <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/256419/umfrage/anteil-der-rechtsanwaeltinnen-in-deutschland/> (Stand: 07.04.2017, 15:11 Uhr).

<sup>53</sup> <http://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/anwaeltinnen-frauen-kanzleien-partnerinnen-gleichstellung-ifa-institut-anwaltsrecht/> (Stand: 07.04.2017, 14:51 Uhr).

<sup>54</sup> <http://www.juve.de/nachrichten/namenundnachrichten/2016/03/frauenfoerderung-was-den-erfolg-von-anwaeltinnen-verhindert> (Stand: 07.04.2017, 15:17 Uhr).

vor allem an der Arbeitsorganisation und der Kanzleikultur, die mit 60 oder 70 Stunden pro Woche Arbeitszeit alles andere als familienfreundlich ist.<sup>55</sup> Ein möglicher Lösungsansatz wären hier Partnerschaften in Teilzeit, die jedoch noch nicht sehr weit verbreitet scheinen.<sup>56</sup>

Die vergleichsweise wenigen Anwältinnen verwundern angesichts steigender Zahlen von Absolventinnen der Juristenausbildung.<sup>57</sup>

Dennoch sind Frauen auch bei Fachanwaltszulassungen deutlich unterrepräsentiert und arbeiten häufiger in Teilzeit als Männer.<sup>58</sup>

Eine Studie des Soldan-Instituts liefert mögliche Erklärungen dafür: Während junge Juristinnen die Familienplanung in die Überlegungen zur Berufswahl mit einbeziehen, spielt dies für junge männliche Berufseinsteiger kaum einer Rolle. Auch bei den Arbeitszeiten zeigt sich eine klassische Rollenverteilung. Während junge Anwältinnen, die auch Mütter sind, ihre Arbeitszeit in der Regel reduzieren, erhöht sich die durchschnittliche Arbeitszeit bei jungen Vätern im Anwaltsberuf.<sup>59</sup>

Es mag auch an der ungerechten Gehälterverteilung liegen. So verdienen männliche Berufseinsteiger laut einer Umfrage in Wirtschaftskanzleien im Jahr 2016 etwa 91.000€ Jahresfestgehalt während weibliche Berufsanfängerinnen durchschnittlich nur 82.000€ verdienen.<sup>60</sup> Allerdings beruhen diese Zahlen auf freiwilligen Angaben und sind keine Gehaltsangaben der Arbeitsgebenden.<sup>61</sup> Dennoch zeigt sich auch hier, dass Frauen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen einen geringeren Karriereanreiz haben und eine *Gender Pay Gap* auch in deutschen Anwaltskanzleien besteht.

<sup>55</sup> <http://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/anwaeltinnen-frauen-kanzleien-partnerinnen-gleichstellung-ifa-institut-anwaltsrecht/> (Stand: 07.04.2017, 14:51 Uhr); hilfreiche Tipps für Frauen mit Karriereambitionen in Kanzleien hält dieser Artikel bereit: <http://www.lto.de/recht/job-karriere/j/constanze-ulmer-eilfort-bakermckenzie-managing-partner-als-frau-kanzlei-kanzlei/> (Stand: 07.04.2017, 19:20 Uhr).

<sup>56</sup> <http://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/equity-partner-teilzeit-kanzlei-karriere/> (Stand: 07.04.2015, 16:11 Uhr), ein positives Beispiel für eine Teilzeit-Partnerschaft in einer IT-Kanzlei von einer alleinerziehenden Mutter ist hier beschrieben: <http://www.zeit.de/karriere/2017-01/alleinerziehende-kind-karriere-anwaeltin-it> (Stand: 07.04.2017, 19:02 Uhr).

<sup>57</sup> Siehe oben, Statistiken des Bundesamts für Justiz und der LJPAs.

<sup>58</sup> <http://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/anwaeltinnen-frauen-kanzleien-partnerinnen-gleichstellung-ifa-institut-anwaltsrecht/> (Stand: 07.04.2017, 14:51 Uhr).

<sup>59</sup> <http://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/anwaeltinnen-frauen-kanzleien-partnerinnen-gleichstellung-ifa-institut-anwaltsrecht/> (Stand: 07.04.2017, 14:51 Uhr).

<sup>60</sup> <http://www.juve.de/nachrichten/namenundnachrichten/2016/03/frauenfoerderung-was-den-erfolg-von-anwaeltinnen-verhindert> (Stand: 07.04.2017, 15:17 Uhr).

<sup>61</sup> Ebd.

Dabei hat eine Studie bereit 2015 gezeigt, dass *Gender Diversity* bei der Mandatsvergabe immer wichtiger wird.<sup>62</sup> In immerhin 30 % der Fälle spielt sie bereits eine Rolle und seit Jahren müssen Kanzleien bei Mandaten aus den USA und dem europäischen Ausland Angaben zur *Gender Diversity* machen.<sup>63</sup> Ein geschlechtergemischtes Team kann also auch einen Wettbewerbsvorteil darstellen.

### III. Frauenförderung in der Wissenschaft

Nur jede zehnte W3-Professur in den Rechtswissenschaften war 2012 in Deutschland mit einer Frau besetzt.<sup>64</sup> Bereits auf dem Weg zur Professur gehen die weiblichen Wissenschaftlerinnen im Bereich der Rechtswissenschaften verloren. Laut eines Forschungsteams an der Fernuniversität Hagen, „JurPro“, bleiben von den über 50 % der Studienanfängerinnen, nur noch 38 % weibliche Promovierende (Stand: 2012).<sup>65</sup> Bei der Habilitation lag der Schnitt 2012 bei nur noch 17 % weiblicher Quote.<sup>66</sup> Insgesamt standen 2012 in der Rechtswissenschaft damit 880 Professoren nur rund 120 Professorinnen gegenüber. Ein Erklärungsansatz ist die ungleiche prozentuale Chance auf Berufung, also der Übergang von Habilitation hinzu einem Ruf auf einen Lehrstuhl. Während in den letzten 30 Jahren von 176 habilitierten Frauen 30 % vergeblich auf eine Berufung warteten, verpassten nur rund 20 % der habilitierten Männer das Ziel der Berufung.<sup>67</sup> Auch der Bericht des Wissenschaftsrats von 2012, der Bund und Länder in Hochschul- und Forschungsfragen berät, zur „Offensive für Chancengleichheit“ stellt fest, dass von einer Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen keine Rede sein kann.<sup>68</sup> Ebenfalls eine mögliche Ursache kann die konservative und autoritäre Fachkultur im Bereich der Rechtswissenschaften sein.<sup>69</sup> So sei in keinem anderen Land die Rolle des Mentors so entschei-

<sup>62</sup> <http://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/frauen-anteil-kanzleien-gender-quote-partner-partnerin/> (Stand: 07.04.2017, 16:03 Uhr).

<sup>63</sup> <http://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/frauen-anteil-kanzleien-gender-quote-partner-partnerin/> (Stand: 07.04.2017, 16:03 Uhr).

<sup>64</sup> <http://www.lto.de/recht/job-karriere/j/frauen-karriere-jura-professorin-uni/> (Stand: 07.04.2017, 19:52 Uhr).

<sup>65</sup> Der genaue Anteil liegt 2012 bei 11,2 Prozent, vgl.: <http://www.fernuni-hagen.de/universitaet/aktuelles/2014/07/18-am-jupro.shtml> (Stand: 07.04.2017, 19:58 Uhr).

<sup>66</sup> Ebd.

<sup>67</sup> <http://www.lto.de/recht/job-karriere/j/frauen-karriere-jura-professorin-uni/> (Stand: 07.04.2017, 19:52 Uhr).

<sup>68</sup> [https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/pm\\_0912.pdf](https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/pm_0912.pdf) (Stand: 07.04.2017, 20:23 Uhr).

<sup>69</sup> <http://www.fernuni-hagen.de/universitaet/aktuelles/2014/07/18-am-jupro.shtml> (Stand: 07.04.2017, 19:58 Uhr).

dend für die wissenschaftliche Karriere, wie bei uns.<sup>70</sup> Die zumeist männlichen akademischen Mentoren würden sich den Nachwuchs dann anhand von Ähnlichkeitsmerkmalen aussuchen und deshalb eher Männer als Frauen in die Gunst einer guten wissenschaftlichen Karriere kommen lassen.<sup>71</sup> Zudem verbinde man nach wie vor Männlichkeit mit Stärke, Durchsetzungsvermögen und Leistungsfähigkeit, also mit den klassischen Karrierekriterien.<sup>72</sup>

Überdies bietet für viele Frauen der öffentliche Dienst seine Anreize wie Verbeamtung, Elternzeit und Jobsicherheit, vor allem wenn es um die Familienplanung geht. Einige meinen auch, es fehle schlichtweg an weiblichen Vorbildern, die eine wissenschaftliche Karriere und ein „normales Leben“ unter einen Hut bringen würden.<sup>73</sup>

#### IV. Gleichstellungsarbeit

Die Gleichstellung zielt auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen ab, unter Abbau von bestehenden Nachteilen für das eine oder andere Geschlecht.<sup>74</sup> Beruhend auf zahlreichen gesetzlichen Vorgaben, die je nach Bundesland variieren, betreibt inzwischen jede Universität Gleichstellungsarbeit. Unterschiedlich sind die Erfolge und die Anzahl an Projekten, die umgesetzt werden. Ob noch Potenzial nach oben ist, hängt von der Universität ab und ist aufgrund oftmals mangelnder Öffentlichkeitsarbeit schwer zu erheben.

#### V. Genderkompetenz stärken

Laut einem Bericht von Ulrike Schultz aus dem Jahr 2013 mangelt es in der Justiz an Genderkompetenz.<sup>75</sup> Das kann vor allem daran liegen, dass *Gender Awareness* und *Gender Education* in der juristischen Ausbildung kaum eine Rolle spielen.<sup>76</sup> Dabei kann eine solche Schlüsselkompetenz im Berufsleben hilfreich sein, wenn es um den

---

<sup>70</sup> <http://www.fernuni-hagen.de/universitaet/aktuelles/2014/07/18-am-jupro.shtml> (Stand: 07.04.2017, 19:58 Uhr).

<sup>71</sup> <http://www.fernuni-hagen.de/universitaet/aktuelles/2014/07/18-am-jupro.shtml> (Stand: 07.04.2017, 19:58 Uhr).

<sup>72</sup> <http://www.lto.de/recht/job-karriere/j/frauen-karriere-jura-professorin-uni/> (Stand: 07.04.2017, 19:52 Uhr).

<sup>73</sup> Ebd.

<sup>74</sup> Vgl. <http://www.law-school.de/deutsch/die-hochschule/gleichstellung/> (Stand: 07.04.2017, 20:55 Uhr).

<sup>75</sup> Schultz, in: Schultz/Shaw (Hsrg.), S. 585.

<sup>76</sup> So auch Valentiner, ZDRW 2016, 152.



Umgang mit der Mandantschaft und anderen Personen geht.<sup>77</sup> Es geht aber auch um die Sensibilisierung im Hinblick auf diskriminierende Strukturen in der juristischen Ausbildung und um einen kritischen Umgang mit Hierarchien, Privilegierung sowie Gerechtigkeit.<sup>78</sup>

Ob dies allerdings Teil der juristischen Ausbildung sein sollte, ist umstritten. An der Juristischen Fakultät der Universität Hamburg ist die Veranstaltung „Genderkompetenz“ seit 2012 fester Bestandteil der angebotenen Schlüsselqualifikation.

## **VI. Zusammenfassung**

Es gibt viele verschiedene Ansätze um Frauen in der juristischen Ausbildung zu unterstützen und Anreize zu schaffen, eine Karriere zu starten. Zudem müssen Karriereambitionen und Familienplanung besser in Einklang gebracht werden, und dürfen sich nicht ausschließen. Welche Förderungsmöglichkeiten tatsächlich zielführend sind, muss die Praxis zeigen und hängt mitunter auch von Studienstandort und Bundesland ab. Vielleicht bringt auch eine Kombination von Maßnahmen den gewünschten Erfolg. Wichtig bleibt eine flächendeckende Umsetzung der vielfältigen Möglichkeiten der Frauenförderung, um Frauen dieselben Karrierechancen wie Männern einzuräumen, gleiche Bezahlung selbstverständlich zu machen und eine Ungleichbehandlung der Geschlechter zu vermeiden.

## **G. Fazit**

Die Ungleichbehandlung und unterschiedlichen Möglichkeiten von Frauen und Männern in der juristischen Ausbildung zeigen, dass Handlungs- und Reformbedarf besteht. Dass es dazu bereits verschiedene Ansätze und Ideen gibt, die teils auch schon in der Umsetzungsphase sind, zeigt die grundsätzliche Bereitschaft zum Handeln. Dennoch bleibt die Frage, welche Projekte allgemein umsetzbar sind und zielführend eine Ungleichbehandlung verhindern. Dazu haben wir im Folgenden einige Beschlussvorschläge formuliert, die mögliche Lösungsansätze aufzeigen.

---

<sup>77</sup> So auch Valentiner, ZDRW 2016, 152.

<sup>78</sup> Ebd.



## H. Beschlussvorlagen

- Wir fordern mehr weibliche Prüferinnen bzw. zu gleichen Teilen männliche wie weibliche Prüferinnen und Prüfer in der mündlichen Staatsprüfung.
- Wir fordern die Möglichkeit zum digitalen Verfassen einer Examensklausur um ausreichend Anonymität zu gewährleisten.
- Wir fordern eine Stelle an jeder Universität, die Zuständig ist für die Vermeidung von diskriminierenden Sachverhalten und Korrekturen.
- Wir fordern anonymisierte Korrekturen ab dem ersten Semester.
- Wir fordern diskriminierende und klischeebehaftete Sachverhalte aus dem Pool zu nehmen.
- Wir fordern Schlüsselqualifikationen an jeder Universität, die die Persönlichkeitsentwicklung und Selbstbewusstsein fördern, wie auch helfen, psychischen Druck abzubauen.
- Wir fordern eine Familienbeauftragte mit besonderen Qualifikationen an jeder Universität.
- Wir beauftragen den KubA mit einer Zusammenfassung von hilfreichen Links, Infos und Anträgen rund um das Studieren mit Familie und Kind.
- Wir fordern unterstützende Mentoringprogramme für Studierende und Promovierende an jeder Universität.
- Wir fordern Karriereberatungsstellen sowie Karrieretrainings speziell für Frauen (bspw. „Mutig in Gehaltsverhandlungen“).
- Wir fordern eine enge Zusammenarbeit zwischen juristischen Fakultäten und Gleichstellungsstellen.
- Wir fordern Schlüsselqualifikationen an jeder Universität zum Thema *Gender Education*.