

## **PROJEKTSKIZZE (Kurzfassung)**

**Vorhaben:** De jure und de facto: Professorinnen in der Rechtswissenschaft. Eine Untersuchung der Bedingungen von Professorinnenkarrieren zur Verbesserung der Organisationsstruktur und -kultur in der Rechtswissenschaft (JurPro).

**Laufzeit:** 01.08.2011 bis 31.07.2014

### **Problemaufriss**

Die „13. Forderung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen“ (GWK 2009), die die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) am 02.11.2009 vorgestellt hat, zeigt insgesamt die andauernde signifikante Unterrepräsentanz von Frauen im Hochschulbereich auf: Im Jahre 2007 lehrten und forschten bundesweit 6.173 Professorinnen – das entspricht einem Anteil von 16,2 %. Dieser Wert liegt, alle NUT-Fächer eingeschlossen, aber noch über dem der rechtswissenschaftlichen Fakultäten. Zwar belegt der GWK-Bericht, dass sich der Frauenanteil in den verschiedenen Qualifikationsstufen und Positionen in Wissenschaft und Forschung langsam erhöht. Er zeigt aber auch, dass dieses gesellschaftspolitisch zentrale Thematik hartnäckig weiter verfolgt werden muss, um langfristig nicht nur eine Verbesserung des Verständnisses der Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung zu erreichen, sondern mithilfe entsprechender Instrumente auch gleichstellungsfördernde Veränderungsprozesse in der Struktur und Kultur des Wissenschaftssystems zu bewirken (vgl. Pressemitteilung GWK, PM 21/09 v. 2.11.2009).

Jutta Limbach, die damalige Berliner Juraprofessorin und spätere Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts, formulierte 1986 nahezu programmatisch einen Beitrag zur Situation der Frauen in den Rechtswissenschaften mit dem Titel "Wie männlich ist die Rechtswissenschaft?" (Limbach 1986). Sie brachte damit einen nunmehr über 25 Jahre alten Befund auf den Punkt: Die Rechtswissenschaft ist deutlich männlich dominiert. Es liegt mittlerweile eine Reihe von Untersuchungen zu den Lebens- und Karrierebedingungen von Frauen in verschiedenen Fächern vor. Insgesamt gesehen verläuft die Integration von Frauen in den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen sehr

unterschiedlich. Je nach Fachkultur und Kontextbedingungen ist eine Wissenschaftskarriere von Frauen leichter oder schwerer, wahrscheinlicher oder unwahrscheinlicher. Für die Rechtswissenschaften gilt erkennbar eher letzteres. So hebt die GWK-Studie hervor, dass es bislang keine Studie zur fachspezifischen Situation von Frauen in der Rechtswissenschaft in der deutschen Literatur gibt (GWK 2009, Fn. 20). Zwar liegen einige Befunde zu Juristinnen vor (Schultz 1990; 2002; 2003a; 2003b; 2003c; 2003d; 2008a; 2008b). Die Untersuchung soll ergänzende Erkenntnisse für den akademischen rechtswissenschaftlichen Bereich liefern und dieses Forschungsdefizit beheben. Was sind die Exklusionsmechanismen und Inklusionshindernisse? Und vor allem: Welche Interventionen von wem können helfen, Karrieren von Rechtswissenschaftlerinnen zu fördern, damit das Potential von Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht verloren geht? Noch immer gibt es juristische Fakultäten mit gerade einmal einer Professorin. In den Rechtswissenschaften wirken daher erkennbar besondere Mechanismen, die wissenschaftliche Karrieren von Frauen behindern. Sie sind damit auch in besonderer Weise geeignet, Aufschluss über Benachteiligungsstrukturen für Wissenschaftlerinnen insgesamt zu liefern.

## **Forschungsfragen**

Es gibt eine Vielzahl von Erklärungsversuchen, denen entweder eine frauenspezifische Argumentation zugrunde liegt oder die auf die Auswirkung von Organisationsstrukturen und Rahmenbedingungen für Wissenschaftlerinnen abstellen (s. vor allem die Zusammenstellung bei Lind 2004; Stender-Vorwachs 2009). Das Projekt soll die für die Rechtswissenschaften bestehende Erkenntnislücke schließen.

- *Einstellungen gegenüber Frauen in der Wissenschaft.* Frauen wird die wissenschaftliche Befähigung zwar heute nicht mehr abgesprochen, feststellen lässt sich jedoch eine Tendenz zur Leugnung von Chancenungleichheit in der wissenschaftlichen Welt (Holzbecher/Küllchen/Löther 2002; Onnen-Isemann/Oßwald 1991; Schultz et al. 1990). Die Ursachenzuschreibung bezieht sich dabei auf wissenschafts-externe Faktoren wie „Frauen wollen keine Karriere machen“ (geringe Karriere-motivation (Lehnert et al. 1998), Gefangensein in geschlechtsspezifischen Rollen-mustern (Geenen 2000)) und „Frauen können und wollen es nicht“ im Hinblick auf die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie (Bochow/Joas 1987; Onnen-

Isemann/Oßwald 1991). In den durch eine fast unverändert konservative Fachkultur geprägten Rechtswissenschaften werden diese Geschlechterstereotype in besonderem Maße tradiert und hoch gehalten, wie sich u.a. an dem Frauenbild in juristischen Lehrmaterialien belegen lässt (Schultz 2003e; zur sexistischen Bildersprache im Rechtsunterricht und sexistischen Denkmustern in der Rechtsanwendung auch Limbach 1986). Es soll daher genauer untersucht werden, welche besonderen Ausprägungen dieser Einstellungen sich im Vergleich der bisherigen Untersuchungen zu anderen Fächern finden, wie sie weitergegeben werden, wie sie wirken und welche Veränderungen sie in den letzten Jahren durchlaufen haben. Insofern ist es auch an der Zeit, das in der Lehre verwendete Frauen- und Familienbild einer neuen Untersuchung zu unterziehen.

- *Biographie und Lebenssituation von Wissenschaftlerinnen, Effekte der sozialen Herkunft.* Wie bisherige Untersuchungen gezeigt haben, gibt es einen Zusammenhang zwischen Bildungsstand der Herkunftsfamilie und einer erfolgreichen Karriereentwicklung (Baus 1994; Kiegelmann 2000). Bedeutsam erscheint in diesem Zusammenhang vor allem die Prägung in der Kindheit durch eine bildungsinteressierte und fördernde Mutter. Hier werden auch fächerspezifische Unterschiede deutlich: Besonders in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften manifestieren sich schlechtere Integrationsbedingungen für Akademikernachwuchs beiderlei Geschlechts aus bildungsfernen Schichten (Leemann 2002). Interessanterweise haben aber, wie die Untersuchung von Heldrich und Schmidtchen über Jurastudierende im Jahr 1978 gezeigt hat (Heldrich/Schmidtchen 1982) und sich durch Erfahrungen in der Lehre unsystematisch bestätigen lässt, besonders in den Rechtswissenschaften Frauen einen bildungsbürgerlichen Hintergrund. Das heißt, es steht tendenziell ein größeres Potenzial an Frauen, die dieses ungeschriebene Aufstiegskriterium mitbringen, zur Verfügung. Umso erklärungsbedürftiger ist, warum für Frauen die Barrieren besonders hoch sind. Zu untersuchen ist auch, ob die für andere Fächer getroffene Feststellung, dass Professorinnen ihre Arbeit mit hoher Zufriedenheit bewerten, für die Rechtswissenschaft ebenso gilt oder ob die Rankämpfe und subtile Platz-Zuweisungsmechanismen hier zu einem anderen Ergebnis führen.
- *Wissenschaftliche Qualifikationswege von Frauen.* Die Befunde zu den Hindernissen für Frauen zu promovieren und zu habilitieren sind für die Rechtswissenschaften einer eigenen Überprüfung zu unterwerfen, da die Zahlen hier eine noch deutlichere

Sprache als in anderen Fächern sprechen. Es fragt sich, wie Studierenerleben, Entmutigung einerseits und Bestätigung und Ermutigung andererseits auf Karriereorientierungen wirken und ob die vorhandenen Juraprofessorinnen als Rollenvorbilder fungieren können. Gerade in den Rechtswissenschaften scheinen geringere Selbstwirksamkeitserwartungen die Regel zu sein. Es gibt – an den Statistiken ablesbar – in den Fakultäten eine vertikale Segregation. Männer nehmen zu größeren Teilen die sicheren und gut bezahlten Stellen ein. Diese Daten sind zusammenzustellen und im Verlauf der letzten Jahre und Vergleich der Fächer zu analysieren. Auch die Daten zur Vergabe von Stipendien müssen in diesem Zusammenhang einer genauen Betrachtung unterworfen werden (vgl. Eggers 1996; Holzbecher/Küllchen/Löther 2002). Im Kontext der Fachkultur ist zu ermitteln, wie gegengesteuert und eine bessere wissenschaftliche Integration erzielt werden kann, die die Entscheidung zu einer weiteren wissenschaftlichen Laufbahn erleichtert.

- *Individuelle und strukturelle Barrieren in der Wissenschaft.* Frauen haben oft andere Vorstellungen von Karriere als Männer, gehen mit anderen Erwartungen an ihre Tätigkeit heran und tätigen andere Investitionen (vgl. Lind 2004). Auch für die Lehrenden in juristischen Fakultäten scheint sich zu bestätigen, dass Frauen sich stärker inhaltlich orientieren, während Männer eine stärkere „positionale Motivation“ aufweisen (z.B. Onnen-Isemann/Oßwald 1991; Schultz et al. 1990; dazu auch Schaeper 1997). Das bildet sich überdies in informellen Gesprächen in rechtswissenschaftlichen Fakultäten über Schwerpunkte der Arbeit, Bedeutung von Lehre im Vergleich zu Veröffentlichungen und Gremienarbeit ab. Im Hinblick auf die Verbesserung der Lehre in den juristischen Fächern ist dies ein Thema von besonderer Wichtigkeit. In der Rechtswissenschaft noch mehr als in den anderen hoch qualifizierten juristischen Berufen wirkt der Mythos einer durch (männliche) totale Verfügbarkeit und Hingabe an das Fach gekennzeichneten Arbeitskultur, d.h. einer Arbeitsleistung, die traditionell nur zu erbringen war, wenn eine Partnerin den Rücken frei hielt und das soziale Leben und die Familie organisierte (sog. 1½-Personen-Karriere) (Engler 2000; Geenen 2001). Dies ist genauer zu überprüfen, ebenso inwieweit und unter welchen Bedingungen sich in den letzten Jahren Änderungen vollzogen haben (dazu auch Solga/Wimbauer 2005). Ein genauer Blick ist auch auf das Wirken subtiler Ausgrenzungsmechanismen, wie den Ausschluss von Netzwerken und Ressourcen sowie Abwertungen der Leistung zu richten (vgl. Engler 2001). Die informellen Strukturen und Verfahren in der Rechtswissenschaft, d.h. die Elemente der

gläsernen Decke sind zu identifizieren, um wirksame Gegenentwürfe formulieren zu können. Anhand von Fachbereichsstatistiken kann außerdem ermittelt werden, inwieweit eine horizontale Segregation vorliegt d.h. eine ungleichmäßige Verteilung von Frauen in den unterschiedlichen juristischen Fächern, die eine Verbindung zu Prestige-Rankings der Fächer und Nebentätigkeits-, bzw. Zuverdienstmöglichkeiten haben kann. Dabei ist auch der Bedeutung „symbolischer Männlichkeit“ zum Aufrechterhalten des gewohnten Bildes der Wissenschaft nachzugehen. Es fragt sich zudem, wie die Rechtswissenschaft mit dem Phänomen der „optischen Täuschung“ arbeitet, also der Überbewertung des Anteils des wenigen Wissenschaftlerinnen in hohen Positionen.

- *Berücksichtigung der Fachkultur.* Fachkulturspezifische Ausdrucks- und Darstellungsformen sind erst seit jüngster Zeit Gegenstand der Forschung (vgl. Lind/Löther 2007), im Kontext der geplanten Untersuchung aber von besonderer Bedeutung. Es ist bekannt, dass in Disziplinen mit hohem gesellschaftlichem Ansehen wie der Rechtswissenschaft die informellen Codes besonders stark ausgeprägt sind (dazu Stegmeier 2005). Der Umgang in Fakultäten, wie er sich an Kleidung und Habitus zeigt, ist als traditionell bis altmodisch zu bewerten. In der Lehre für die Studierenden wird der informelle Code mit dem Stichwort vom heimlichen Lehrplan beschrieben, der einerseits eine soziale Reproduktionsfunktion übernimmt und andererseits der Ausbildung einer antizipierten Berufskultur dient (vgl. Krull/Lotze/Schulz 2001). Die im Studium erfolgten Prägungen beeinflussen die Einstellungen und fachhabituellen Haltungen der Juristen und Juristinnen lebenslang. Die Prüfungen haben die Funktion von Initiationsritualen (*rites de passage*) mit hohem Leidensdruck, die identitätsstiftend wirken und die Bruderschaft der Einheitsjuristen zusammenschmieden (zur Herrschaftsfunktion von Prüfungen Kvale 1972). Es ist daher wichtig, die fachspezifische Lehrkultur besonders in den Blick zu nehmen. Die Rechtswissenschaft ist dabei als autoritäre Disziplin mit einem dominanten Lehrstil zu beschreiben (vgl. Schaeper 1997). Auffällig ist zudem die charismatische Lernkultur (Bourdieu 1971), die wie in alter Zeit durch rezeptiven Frontalunterricht in Vorlesungen geprägt ist und sich theoretisch durch eine mangelnde fachdidaktische Auseinandersetzung auszeichnet (zur „Bildarmut“ im Recht Röhl/Ulbrich 2007). Die bislang impressionsbasierten Vorannahmen, die sich aus unsystematischen Beobachtungen ergeben, dass es in der rechtswissenschaftlichen Fachkultur verstärkt darum geht, einen passfähigen Idealstudenten (intelligent, fleißig, jung, männlich) hervorzubringen und Studierende,

die Schwierigkeiten im Studium haben oder andere Lernmotivationen und -interessen aufweisen, auszugrenzen („Nur die harten kommen in den Garten“), sollen in der Untersuchung fundiert werden. Es ist dabei verstärkt der Frage nachzugehen, inwieweit Frauen die Fachkultur beeinflussen und die Lehre verändern. Zum Vergleich können hier Aussagen zu den Auswirkungen der Aufnahme von weiblichem Personal im Strafvollzug oder in der Bundeswehr herangezogen werden. Schließlich sind spezifische fachkulturell bedingte Gelegenheitsstrukturen, die sich in Karrieren auswirken, in den Blick zu nehmen.

- *Konsequenzen der Betonung von Frauenförderung.* Berufungsverfahren sind hochkomplexe Auswahlverfahren für wissenschaftliche Führungskräfte (dazu Färber/Spangenberg 2008). Was für gleichstellungsrelevante Defizite lassen sich in Berufungsverfahren konstatieren? Welche Barrieren auf der strukturellen und sozialpsychologischen Ebene zeigen sich? Für die Frauenförderung ist wichtig, in welcher Weise Gleichstellungsthemen in juristischen Fachbereichen und bei Berufungsverfahren rezipiert werden. In der Juristenschaft zeigt sich häufig ein besonders herabwertender Umgang mit gleichstellungspolitischen Zielen und Maßnahmen, der sich zum Teil sogar in entsprechenden Publikationen niederschlägt. In Berufungsverfahren werden Anliegen der Frauenförderung nicht allzu selten marginalisiert oder schweigend übergangen. Auch hier ist eine solide theoretische Durchdringung und empirische Unterfütterung von bisher eher generalisierten Erfahrungen erforderlich. Insgesamt sind die Befunde zur Situation der Jura-professorinnen mit den Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung der letzten Jahre abzugleichen und Reformbedarf festzuhalten. Es wird ein realistisches Bild von Änderungsbedarf einerseits und Änderungsmöglichkeiten andererseits zu zeichnen sein verbunden mit einem Konzept zu sinnvollen Organisationsentwicklungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen.

## **Projektziele**

Die Projektziele sind,

- differenzierte Einblicke in die Situation von Professorinnen in der Rechtswissenschaft zu gewinnen,
- systematisch zu erfassen, was die spezifischen Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren wissenschaftlichen Positionen im Fach Rechtswissenschaft sind,
- besondere Karrierehindernisse und -chancen herauszufiltern,
- die Faktoren zu ermitteln und zu beschreiben, die die rechtswissenschaftliche Fachkultur konstituieren.

Dadurch sollen Anhaltspunkte generiert werden, wie die Organisationskultur und -struktur in rechtswissenschaftlichen Fakultäten zu verbessern ist, damit Karriereverläufe von Frauen in der Rechtswissenschaft unterstützt werden können. Insgesamt soll die Arbeit in Handlungsempfehlungen für Maßnahmen zur Stärkung des Potentials an Wissenschaftlerinnen münden.

## **Untersuchungspakete**

Die Untersuchung besteht aus verschiedenen Arbeitspaketen.

- *Quantitative Datenauswertung.* Die Auswertung bundesweiter Personalstatistiken und der Daten der teilnehmenden Universitäten soll Befunde über die vertikale und horizontale Segregation liefern.
- *Qualitativer Untersuchungsbereich.* Narrative Interviews mit biographischen Elementen mit Vertreterinnen und Vertretern der drei Personalgruppen Professorenschaft, Nachwuchs und „Pionierinnen“ sollen Einblicke in Karriereverläufe und institutionelle Rahmenbedingungen von Karrieren in der Rechtswissenschaft ermöglichen. Experten/innen-Interviews mit Dekanen/innen und dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten bringen die Sicht der Organisation auf Gleichstellungsthemen ein. Die Analyse von Gleichstellungsregelungen und anderer gleichstellungsrelevanter Dokumente soll die Wirksamkeit von Gleichstellungsinstrumenten ergänzend über-

püfen. Dokumentenanalysen und Beobachtungen im Feld sollen Aufschluss über die rechtswissenschaftliche Fachkultur geben.

- *Handlungsempfehlungen.* Handlungsempfehlungen für einen Abbau von Karrierehindernissen (Bereiche Nachwuchsförderung, Personalrekrutierung, Ermutigungs- und Unterstützungskultur in der Wissenschaft) werden in einem Maßnahmenkatalog aufbereitet. Die die Untersuchung abschließenden Handlungsempfehlungen sowie die Zwischenergebnisse der Untersuchungsschritte werden mit Vertretern/innen der untersuchten Universitäten, auf Fachtagungen und dem Projektbeirat kritisch reflektiert und diskutiert.



## Literatur

- Battis, U./Schultz, U. (1990): Frauen im Recht. Heidelberg.
- Baus, M. (1994): Professorinnen an deutschen Universitäten. Analyse des Berufserfolgs. Heidelberg.
- Bochow, M. / Joas, H. (1987): Wissenschaft und Karriere: Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt am Main.
- Bourdieu, P. (1971): Pädagogische Folgerungen: Plädoyer für eine rationale Hochschuldidaktik. In: Ders. / Passeron, J. G.: Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Stuttgart. S. 82-91.
- Cane, P. / Conaghan (2008): The New Oxford Companion to Law. Oxford.
- Färber, C. / Spangenberg, U. (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt am Main.
- Eggers, S. (1996): Die Stipendiat(in)förderung als Wissenschaftler(innen)förderung – berufssoziologische Überlegungen zu einem ausgelagerten Schauplatz der Promotion. In: Kracke, B. / Wild, E. (Hrsg.): Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses. Heidelberg. S. 159-170.
- Engler, S. (2000): Zum Selbstverständnis von Professoren und illusio des wissenschaftlichen Feldes. In Kraiss, B. (Hrsg.), a.a.O., S. 121-152.
- Engler, S. (2001): In „Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz.
- Geenen, E. M. (2000): Akademische Karrieren von Frauen an wissenschaftlichen Hochschulen. In: Kraiss, B. (Hrsg.), a.a.O. S. 83-106.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.) (2009): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Dreizehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK. Heft 7.
- Heldrich, A. / Schmidtchen, G. (1982): Gerechtigkeit als Beruf. Repräsentativumfrage unter jungen Juristen. München.
- Holzbecher, M. / Küllchen, H. / Löther, A. (2002): Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen. Bielefeld.
- Kiegelmann, M. (2000): Habilitation. Anmerkungen aufgrund einer empirischen Erhebung. In: Hochschule Ost, 3-4, S. 39 ff.
- Kraiss, B. (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main.
- Krull, G. / Lotze, G. / Schulz, T. (2001): Studentische Lebenswelt. In: Hanf, A. (Hrsg.): Grundbegriffe des Hochschulmanagements. Neuwied/Kriftel. S. 439-441.
- Kvale, S. (1972): Prüfung und Herrschaft. Weinheim und Basel.
- Limbach, J. (1986): Wie männlich ist die Rechtswissenschaft? In: Hausen, K. / Nowotny, H. (Hrsg.): Wie männlich ist die Wissenschaft? Frankfurt am Main. S. 87-105.

- Leemann, R. J. (2002): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem: wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Zürich.
- Lehnert, N. et al. (Hrsg.) (1998): Männer, Frauen, Frauenförderung. Eine Studie von Frauen und Männern an der Universität Münster. Münster.
- Lind, I. (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. [Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung. Hrsg. von Mühlenbruch, B. Bd. 2]. Bielefeld.
- Lind, I. / Löther, A. (2007): Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalyse und aktuelle Forschungsergebnisse. In: *Revue suisse des sciences de l'éducation*, 29 (2), S. 249-271.
- Onnen-Isemann, C. / Oßwald, U. (1991): Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich. [Schriftenreihe zu Bildung und Wissenschaft, Bd. 99. hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.] Bad Honnef.
- Röhl, K. / Ulbrich, S. (2007): Recht anschaulich. Visualisierung im Recht. Köln.
- Schaeper, H. (1997): Lehrkulturen, Lehrhabitus und die Struktur der Universität. Eine empirische Untersuchung fach- und geschlechtsspezifischer Lehrkulturen. [Blickpunkt Hochschuldidaktik, Bd. 100]. Weinheim.
- Schultz, D. et al. (Hrsg.) (1994): Das Geschlecht läuft immer mit ... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren. Pfaffenweiler.
- Schultz, U. (1990): Wie männlich ist die Juristenschaft? In: Batts, U./Dies., a.a.O., S. 319-359.
- Schultz, U. (2002): Der aufhaltsame Aufstieg der Juristinnen in Deutschland. In: *Bewährungshilfe*. S. 153-163.
- Schultz, U. (2003a): Women in the World's Legal Professions. Overview and Synthesis. In: Dies/ Shaw, G., a.a.O. S. XXV-LXII.
- Schultz, U. (2003b): The Status of Women Lawyers in Germany. In: Dies. / Shaw, G. (Hrsg.), a.a.O., S. 271-291.
- Schultz, U. (2003c): Women Lawyers in Germany: Perception and Construction of Femininity. In: Dies. / Shaw, G. (Hrsg.), a.a.O., S. 295-21.
- Schultz, U. (2003 d): Editorial Special Issue: Women in the Legal Profession. In: *International Journal of the Legal Profession*. S. 131-134 [Hrsg. des Special Issues zus. mit G. Shaw].
- Schultz, U. (2003e): Zur Konstruktion von Weiblichkeit in juristischen Lehrmaterialien – die staubwischende Hausfrau oder Diamonds are a Girl's Best Friends. In: *Frauen und Recht. Reader für die Aktionswochen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten 2003*. Zusammengestellt von Ulrike Schultz im Auftrag der Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie NRW. Düsseldorf. S. 113-115.
- Schultz, U. /Shaw, G. (2003): *Women in the World's Legal Profession*. Oxford.
- Schultz, U. (2008a): Editorial Special Issue: Gender and Judging. In: *International Journal of the Legal Profession*. Volume 15. No. 1-2. S. 1-5 [Hrsg. des Special Issues zus. mit G. Shaw]
- Schultz, U. (2008b): Women and Gender in the Legal Profession. In: Cane, P. / Conaghan, J., a.a.O., S. 1253 f.

- Solga, H. / Wimbauer, C. (Hrsg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen.
- Stegmeier, S. (2005): „... got the look!“ – Wissenschaft und ihr Outfit. Eine kulturwissenschaftliche Studie über Effekte von Habitus, Fachkultur und Geschlecht. Münster.
- Stender-Vorwachs, J. (2009): Frauen in der Wissenschaft – Ihre Situation und die Grenzen des Rechts. In: Manssen, G. / Jachmann, M. / Gröpl, C. (Hrsg.): Nach geltendem Verfassungsrecht. Festschrift für Udo Steiner zum 70. Geburtstag. Stuttgart und München. S. 827-840.