

# Rechtssoziologie hilft Karrierepaaren

Posted on 13. Oktober 2008 by Klaus F. Röhl

Rechtssoziologen sind leicht defätistisch, wenn es um die Relevanz ihrer Arbeit für die Praxis geht. Auf den ersten Blick ist der Erfolg ihrer Bemühungen in der Tat selten gleich erkennbar. Bei einer Nachschau zeigt sich aber, dass viele Themen, die von der Rechtssoziologie behandelt wurden, im Abstand von 10 oder zwanzig Jahren in Rechtspolitik und Rechtspraxis wieder auftauchen. Nachdem die Rechtssoziologie Zugangs- und Erfolgsbarrieren aufgezeigt hatte, gab es erhebliche Anstrengungen, den Zugang zum Recht zu verbessern, in Deutschland etwa durch die Reform des Armenrechts zur Prozesskostenhilfe und den Ausbau der Beratungshilfe. Nachdem Rechtssoziologie schon vor 30 Jahren die Unzulänglichkeiten justizieller Konfliktlösung beschrieben und auf Alternativen zum Recht und zur Justiz hingewiesen hatte, redet heute alle Welt von Mediation. Solche »späten Früchte« sind nicht unproblematisch, denn in aller Regel wird soziologisches Wissen auf dem Wege zur Praxis trivialisiert (Tenbruck), und, wenn es dort angekommen ist, hat sich die Gesellschaft längst weiter entwickelt. Was etwa den Zugang zum Recht betrifft, so türmt sich heute mit der E-Bürokratie in Wirtschaft, Verwaltung und Justiz eine neue Zugangsbarriere auf; und die Justiz selbst macht durch das im Zuge der Ökonomisierung auch dort vordringende Effizienzdenken schon Erreichtes wieder zunichte. Hier ein Beispiel, wo Rechtssoziologie bei einem engeren Thema vorausgegangen ist und die Praxis heute nachfolgt. Dabei lässt sich freilich nicht unterscheiden, ob hier Kausalität oder nur der Zeitgeist am Werke ist.

Die Ruhr-Universität Bochum hat ein neues Gleichstellungskonzept verabschiedet, das die Chancengleichheit von Frauen und Männern verbessern soll. Darin heißt es:

»Um hervorragende Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen gewinnen und halten zu können, setzt die RUB auf die Umsetzung eines Konzeptes für ›Dual Career Couples.«.

Dazu wird näher ausgeführt:

»Seit 2005 verstärken sich die Dual Career Maßnahmen an der RUB. In Berufungs- und Bleibeverhandlungen wird zunehmend auch die Beschäftigungsmöglichkeit für den Partner/ die Partnerin problematisiert. Dabei ist es nicht immer so, dass es um ›gleiche‹ Dual Career Chancen geht, die Qualifikation eines Paares ist in der Regel unterschiedlich, auch wenn beide im wissenschaftlichen Bereich arbeiten. Umso erfreulicher ist es, dass bereits einmal eine Bleibeverhandlung erfolgreich war, weil der Partner der Wissenschaftlerin, die zwei auswärtige Rufe erhalten hatte, für eine Professur in Bochum gewonnen werden konnte. Zwei weitere Fälle konkretisieren sich in den nächsten Monaten und haben gute Aussichten auf Erfolg. Natürlich müssen auch die inhaltlichen Erfordernisse stimmig sein: Kein Professor/ keine Professorin kann so gut ein, dass eine Universität eine Partnerin/ einen Partner akzeptieren würde, der / die in ihrer wissenschaftlichen Arbeit nur mäßig ausgewiesen ist. Nach wie vor gilt die Bestenauslese, und der wissenschaftliche Hintergrund des Partners/der Partnerin muss zu dem passen, was eine zu besetzende Professur erfordert. Dual Career an der RUB kann auch bedeuten, der Partnerin, die aufgrund der Elternzeit noch nicht so qualifiziert ist wie der zu Berufene, eine Postqualifikationsstelle oder eine befristete Stelle zur wissenschaftlichen Tätigkeit anzubieten, um die eigene Qualifikation zu fördern und ggf. auf eine Dauerbeschäftigung und/oder eine Professur hinzuarbeiten. Auch dieses Angebot hat die RUB der Frau eines Wissenschaftlers gemacht und hat der Partnerin die Möglichkeit gegeben, nach der Promotion in Teilzeit die eigene Wissenschaftskarriere weiter zu verfolgen. Dual Career an der RUB bedeutet schließlich auch, den Partnerinnen und Partnern von Professoren und Professorinnen ein Angebot zu machen, die nicht im wissenschaftlichen Bereich tätig sind, aber an der Universität oder im Umfeld der Universität oder der Stadt eine berufliche Zukunft aufbauen wollen. Auch hier war die RUB bereits mehrfach erfolgreich. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Dual Career eine wichtige Maßnahme ist, um hoch qualifizierte Professorinnen und Professoren zu gewinnen oder zu halten. Es handelt sich jedoch auch jedes Mal um spezifische Einzelfälle, der sich nicht in ein Konzept pressen lassen.«

1994/95 wurde am Lehrstuhl für Rechtssoziologie und Rechtsphilosophie das sog Coplacement-Projekt durchgeführt. »Living apart together«, also die Frage, wie die

betroffenen Paare eine berufsbedingte räumliche Trennung verarbeiten, war damals längst ein viel beredetes Thema. Wir wollten uns jedoch mit der Frage beschäftigen, wie Arbeitgeber mit Karrierepaaren umgehen, ob und in welcher Weise sie bei Einstellung, Beschäftigung und betriebsbedingter Versetzung auf den berufstätigen Partner Rücksicht nehmen. Unsere Hoffnung war, dass personalpolitische Maßnahmen im Sinne eines Coplacement im Interesse der Arbeitgeber liegen könnten und nicht durch Antinepotismusregeln abgewehrt zu werden bräuchten.

Nachdem ein für das Projekt eingestellter Arbeitswissenschaftler unter Mitnahme einiger Werkzeuge fahnenflüchtig geworden war, wurde das (von der DFG geförderte) Projekt von der Psychologin Diane Lange bearbeitet. Frau Lange hat auch den Abschlussbericht verfasst: Probleme räumlicher Mobilität beruflich hochqualifizierter Paare, vervielf. Manuskript, Bochum, 1997; ferner ist aus dem Projekt eine Dissertation entstanden: Susanne Jorg, Rechtliche Rahmenbedingungen zur räumlichen Mobilität beruflich hochqualifizierter Paare; Peter Lang Verlag, Frankfurt a. M., 1999. (Es gibt noch einige Exemplare des Abschlussberichts, die auf Anforderung übersandt werden.)

Wir trafen bei Arbeitgebern und Unternehmensberatern auf eine erhebliche Aufgeschlossenheit für das Thema, aber gleichzeitig auf ein noch größeres Defizit bei der Umsetzung in personalpolitische Strategien. Welche Strategien hier in Betracht kommen, zeigt folgende Übersicht aus dem Abschlussbericht:



Übrigens: Es gab Zeiten, da waren die Frauen von drei Professoren der Bochumer Juristenfakultät gleichzeitig am Landgericht Bochum als Richterinnen tätig. Das ließ sich »damals« (Ende der 70er Jahre) noch alles informell arrangieren. Das waren noch Zeiten. Als damals die Vertretungsregelung im Geschäftsverteilungsplan drei Richterinnen in einer Kammer zusammenführte, kommentierte der Landgerichtspräsident: »Drei Frauen in einer Kammer – na ja, die werden wohl auch nach Recht und Gesetz entscheiden.«

Nachtrag vom 12. 10. 2009:

Jetzt haben auch Exzellenzinitiativen das Thema entdeckt:

<http://www.uni-konstanz.de/hinz/?cont=dcc&lang=de>

## Ähnliche Themen

- [Nun hat auch die Ruhr-Universität ihr Zentrum für Gender Studies](#)