

Forum

Glanz und Gender in der Juristerei

Dorothee Dralle und Karoline Preisler

Frauen haben auch nach Jahren der Aufklärung und trotz vieler Gleichstellungsbemühungen noch immer nicht die gleichen Chancen im Beruf. Während im Studium der Juristerei noch etwa



Karoline Preisler

die Hälfte der Studierenden Frauen sind¹, finden schon weniger den Weg bis zum Examen; zur Zulassung und ins Berufsleben² kamen 2009 noch 31 %. Im Studium sind die Frauen stärker und die Erfolgsquote beim Studienabschluss im juristischen Fachbereich genauso



Dorothee Dralle

gut wie die der Männer.³ Die Kolleginnen starten z.B. als Anwältinnen, aber Partner werden sie dann schon kaum noch. Notarinnen⁴ gibt es auch nur zu einem geringen Prozentsatz und

durch die notarielle Fachprüfung fallen mehr Frauen als Männer.⁵ 2008 betrug der Anteil der Rechtsprofessorinnen in der Bundesrepublik 16 % und hat damit eine Reduktion von 8 % erfahren⁶, während die Anzahl der Promotionen von Frauen um 8,5 % auf 639 in 2008 (Männer: 1.096) gestiegen ist. Während in 2008 5 Frauen habilitierten, taten dies 30 Männer.⁷ Mit 10 400 Promotionen (insgesamt), die 2008 von Frauen absolviert wurden, stieg der Frauenanteil an allen Promotionen von 2000 bis 2008 um acht Prozentpunkte auf 42 %. 2008 wurde ein leichter Rückgang verzeichnet. Bei den Habilitationen stieg der Frauenanteil von 2000 bis 2007 um sechs Prozentpunkte und sank 2008 um einen Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahr.

In beruflichen Positionen im Bereich Forschung und Lehre sind Frauen immer noch stark unterrepräsentiert: Ihr Anteil an den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen lag 2008, ähnlich wie im Vorjahr, bei einem guten Drittel. Im Vergleich zu 2000 bedeutet das jedoch eine Steigerung um fast acht Prozentpunkte. Beim BGH liegt der Anteil der dort zugelassenen Rechtsanwältinnen bei 17 %.⁸

Finden sich etwa zu wenige qualifizierte Juristinnen für eine Aufgabe, die über Anfängertätigkeiten hinausgeht?

Das ist ein Dilemma, allerdings auch für Männer. Stellen Sie sich einen erfolgreichen Rechtsanwalt vor, der seiner Kanzlei mitteilt, in die Elternzeit gehen zu wollen! Er wird kaum mit offenen Armen empfangen werden.⁹ Wie also sind die Männer zur Problemlösung mit "ins Boot" zu holen? Diskriminierung ist schließlich keine Einbahnstraße. Gleichstellung der Frau bringt neben höheren Erträgen für das Unternehmen auch deutliche Vorteile für den Mann.

Unser¹⁰ Lösungsvorschlag besteht aus einem Drei-Punkte-Programm.

Erstens:**Sprachliche Gleichstellung durch diskriminierungsfreie Formulierungen in Wort und Schrift**

Unreflektiert übernehmen wir Stereotype wie "DER Anwalt", "DER Chef", aber „DIE Sekretärin“. Auch in unserer Kanzlei sind die Arbeitnehmenden typischerweise Frauen, aber Partner typischerweise Männer. Ändern wird sich das erst, wenn auch Frauen in Lehre und Kanzlei diesen Zustand nicht mehr als selbstverständlich hinnehmen. Insbesondere da diese Stereotype, die in der Sprache ihren Ausdruck finden, auch in unseren Köpfen tief verankert sind. Wer denkt bei Sekretariatspersonal nicht als erstes an eine Frau und bei Führungskräften an einen Mann? Der Begriff "Mitarbeiter" wird geschlechtsneutraler wahrgenommen, warum nehmen wir ihn nicht?

Hervorgetan im „Kampf“ um die sprachliche Gleichstellung haben sich bisher vor allem die Gesetzesgebenden. Auch wenn hier zuweilen mit Übereifer ans Werk gegangen wurde und z.B. § 91 b – des inzwischen aufgehobenen – AuslG die Benennung einer weiblichen Ausländerbeauftragten festschrieb.¹¹

1 67 % der Frauen verfügen über einen Hochschulabschluss, aber nur 62 % Männer (DIW-Führungskräfte-Monitor 2010 in Böckler-Boxen)

2 Hommerich/Kilian/Dreske Statistisches Jahrbuch der Anwaltschaft 2009/2010, S. 19

3 <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichung>

4 <http://www.berlin.de/sen/justiz/gerichte/kg/notar/zahlen.html>

5 <http://www.pruefungsamt-bnotk.de/1:215/Meldungen/Statistik.html>

6 Hommerich/Kilian/Dreske, S. 125

7 ebenda, S. 137

8 Hommerich/Kilian/Dreske, S. 73

9 Ein Erfahrungsbericht im DER TAGES-SPIEGEL; <http://www.tagesspiegel.de/berlin/die-stadt-der-vorsichtigen-vaeter/4069700.html>

10 Die Autorinnen Karoline Preisler und Dorothee Dralle sind Lehrbeauftragte an der Beuth Hochschule in Berlin und arbeiten in Berliner Rechtsanwaltskanzleien.

11 Bertram in: NJW 2005, S. 582

Zur sprachneutralen Formulierung ist Kreativität vonnöten. Es werden verschiedene Ansätze herangezogen, die sich jedoch nur sehr unterschiedlich für einen flüssigen Gebrauch in der Schriftsprache eignen und zum Teil für den mündlichen Sprachgebrauch gänzlich verbieten. Der Gesetzgeber bemüht sich seit langem und teilweise auch erfolgreich: So wurde in § 96 SGB IX die Vertretung zur Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

Kurzformen wie z.B. das „Binnen – I“ oder in Klammern gesetzte Endungen waren eine Zeitlang in Mode. Durchgesetzt haben sie sich nicht - vielleicht, weil dies einen ständig reflexiven Sprachgebrauch fordert. Das Binnen-I könnte mittels einer Betonung (ähnlich wie bei „Vogelei“) ohne Probleme deutlich gesprochen werden.

Immer möglich ist die Doppelnennung der weiblichen und der männlichen Form der Bezeichnung. Die birgt wiederum das Risiko, dass die Reihenfolge der Nennung der Bezeichnungen als unpassend empfunden wird. Es dupliziert allerdings erheblich die Textmenge.

Zu empfehlen ist daher geschlechtsneutrale Begriffe zu wählen.

**Zweitens:
Chancengleichheit als ein
qualitatives Unternehmensmerkmal
begründen**

Je höher der akademische Grad ist, um so mehr sinkt der Anteil der Frauen in dem Beruf. Im Jahr 2006 betrug der Anteil des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen 32,3 Prozent, der weiblich war. Unter den C4-Professuren gab es nur noch nur 11,0 Prozent Frauen. Mit der Ernennung von Prof. Dr. Susanne Baer an das Bundesverfassungsgericht am 12.11.2010 ist eine Juristin eigenen Schlages am höchsten deutschen Gericht angekommen: Sie propagiert seit Jahren das Gender Mainstreaming im Recht. Dies wird sich in der Rechtsprechung sicherlich bemerkbar machen. Allerdings ist sie nicht mehr erziehende Mutter bzw. nicht mehr die „Führungskraft eines mittleren Unternehmens“, wie die Werbung die Familienarbeit be-

zeichnet. In der Wirtschaft ist die Situation vergleichbar schlecht. Im Jahr 2007 waren nur 29 Prozent der Fach- und Führungskräfte in Wirtschaft und öffentlichem Dienst in Deutschland weiblich. In den Vorständen der größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland sitzen sogar nur 11 Prozent Frauen. In den 160 größten deutschen börsenorientierten Unternehmen haben 144 keine Frau im Vorstand, das entspricht 97 % (Magazin Mitbestimmung 4/2010, Böckler-Stiftung). Keine einzige ist Vorstandsvorsitzende. Der Frauenanteil wäre sogar noch niedriger, gäbe es keine Arbeitnehmervertretungen in den Vorständen. Hier liegt der Frauenanteil immerhin bei 19 Prozent.¹²

Ein Schelm, der schlechtes dabei denkt: Am 28./29.10.2010 fand in Frankfurt am Main die Tagung „1. Deutscher Human Resources Summit“ statt. Sie behandelte Themen wie „Arbeitswelten im Umbruch“, „Demografischer Wandel“ und „Vergütung für Führungskräfte“. Warum nur war dies eine geschlossene Veranstaltung für geladene Gäste?

Angesichts der demoskopischen Entwicklung und des daraus resultierenden Fachkräftemangels stellt sich die Frage, welches Unternehmen es sich wirtschaftlich leisten kann, Frauen dauerhaft derart aus den Entscheidungs-Etagen fern zu halten?

Im Bereich des Managements sollte daher das Thema Chancengleichheit Bestandteil der Aus- und Fortbildung sowie des Selbstverständnisses sein.

Dabei können Unternehmen und Arbeitgeber viel bewirken. Möglicherweise verschrecken sie potentielle Bewerber oder verlieren familiengebundene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Mängel in der Organisation. Dabei gibt es Beobachtungen, dass Unternehmen inzwischen deutlich mehr Frauen als Juristinnen in ihren Rechtsabteilungen beschäftigen und dies wiederum sich auswirkt auf die Wahl der Anwaltskanzlei: Die Unternehmensfrauen arbeiten gerne mit Anwältinnen.¹³ Eine Möglichkeit, Gleichstellung zu erreichen, ist verbesserte Organisation:

Wenn Mütter und Väter weiter berufstätig sein wollen, müssen die Kinder professionell betreut werden. Wenn Unternehmen ihre Top-Mitarbeiterinnen halten und von ihnen profitieren wollen, können sie entweder flexible Arbeitszeiten und/oder -orte, Betriebskindergärten, Wickel-/Stillräume anbieten.

Auf den Prüfstand muss folgende Tatsache: Die Arbeitswoche in juristischen Unternehmen beträgt noch immer gut 50 Stunden. Ohne Großeltern, Freunde und professionelle Kinderbetreuer zu Hause ist das zur Zeit nur mit einer Kinderereinrichtung nicht zu schaffen. Denn auf die öffentlichen Angebote zur Kinderbetreuung können berufstätige Eltern nicht wirklich zählen. Hierbei versagt die Politik der BRD völlig: Mit ihrem Krippenangebot liegt sie im europäischen Vergleich mit 6 % am untersten

12 <http://www.boeckler-boxen.de/2172.htm> m.w.N.

13 Freifrau von Falkenhausen, BRAK Magazin 04/2010

14 <http://www.bundestag.de/dasparlament/2004/33-34/thema/022.html>

15 Salaw-Hanslmaier, ZRP 2010, 184

16 Born, NJW-aktuell 47/2010, S. 18

17 Horx, Berliner Zeitung 21.01.2011

18 Brändle, Berliner Zeitung 15/16.01.2011

19 Schröder, Frauen – so gleichberechtigt ist die Wirtschaft, Der Tagesspiegel 2.1.2011

20 <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,592973,00.html>

21 BAG 22.07.2010 8 AZR 1012/08, NZA 2011, 93 ff

22 „Geschlechtergerechtigkeit, Festschrift für Heide Pfarr, Kocher u.a. Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft

23 <http://www.hwwi.org/publikationen>

24 <http://karrierebibel.de/gehaltsvergleich-%E2%80%93-frauen-verdienen-23-prozent-weniger/>; <http://www.welt.de/finanzen/article3255332/Frauen-verdienen-ein-Viertel-weniger-als-Maenner.html>; Damit steht Deutschland im internationalen Global Gender Gap Report 2009 im Ranking auf dem 12. Platz und damit hinter Südafrika und Lesotho (!), Geschlechtergerechtigkeit, aaO

25 <http://www.bild.de/BILD/politik/2009/05/07/rente-fuer-frauen/studie-frauen-die-armen.html>

Ende des Rankings .Vorbilder wie Dänemark (56 %), Frankreich (43 %), Irland (40 %) und Deutschland-Ost (37 %) sind in absehbarer Zeit nicht einholbar (Böckler, Fakten).

Bietet das Unternehmen die Mitarbeit in einem Zeitrahmen an, der die üblichen Betreuungszeiten ermöglicht? Nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft gaben im Jahr 2003 58 Prozent der Betriebe an, flexible Arbeitszeiten anzubieten, sodass die Beschäftigten ihre Anwesenheit im Unternehmen auch nach den Öffnungszeiten von Kindergärten und Schulen richten können.¹⁴

(Auch) Weil die Zahl der Professorinnen an den deutschen Hochschulen zu wünschen übrig lässt (der Anteil liegt bei 16 %), beschäftigen sich auch diese Hochschulen mit den Rahmenbedingungen und verschiedenen Arbeitszeitmodellen (Teilzeit in Verbindung mit Telearbeit, Job-Sharing).¹⁵

Eine weitere Möglichkeit ist aber auch die Schaffung einer „Frauenquote“ – in Anwaltskanzleien natürlich auf freiwilliger Basis. Dennoch zum Vergleich:

Die Telekom hat angekündigt, bis Ende 2015 auf der Führungsebene eine Frauenquote von 30 % einzuführen.¹⁶ Vor fünf Jahren hat eine konservative Regierung in Norwegen eine Frauenquote eingeführt: innerhalb von 3 Jahren hatten 40 % der Aufsichtsräte der norwegischen Unternehmen mit Frauen besetzt zu sein.¹⁷ Bis 2017 sollen 40 % der Vorstandsmitglieder in Frankreichs Unternehmen mit Frauen besetzt sein, sagt ein soeben verabschiedetes Gesetz zur Gleichstellung¹⁸ in Frankreich.

Folgen von Ungleichbehandlung schaden nicht nur dem Image und der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens. Firmen, die **von Männern und von Frauen geführt werden, erzielen höhere Umsätze**.¹⁹ Auch werden Verstöße gegen das AGG oft juristisch geahndet. Eine Angestellte der Gema z.B. wurde bei der Vergabe eines Direktorenpostens übergangen. Sie konnte die Diskriminierungspolitik des Unternehmens mathe-

matisch nachweisen. Danach gab es 85 Prozent Frauen im Unternehmen, aber keine einzige auf der Chefebene. Diese einfache Rechnung reichte den Richtern des Landesarbeitsgerichtes aus, um eine Frauendiskriminierung in dem Unternehmen zu bejahen²⁰; nach Zurückverweisung durch das BAG²¹ muss das LAG nun allerdings neu entscheiden. Auch in einer großen Anwaltskanzlei ist eine solche Rechnung und Schlussfolgerung durchaus denkbar. Vermeidbar wäre dies durch die Schaffung einer Gleichstellungsbeauftragten in Betrieben ohne Betriebsrat²², was wohl in – auch sehr großen – Anwaltskanzleien am häufigsten vorkommen dürfte.

Die Folgen der Ungleichbehandlung treffen mit besonderer Härte auch die sozialen Träger und den Steuerzahler. Frauen sind die Verlierer unseres Rentensystems. Das Hamburgische Weltwirtschaftsinstitut (HWWI) hat im Auftrag der R+V Versicherungen das Thema „Altersvorsorge und Konsumverhalten von Frauen in Deutschland“²³ analysiert. Danach reicht die gesetzliche Rente im Alter für viele nicht aus. Heutzutage müssen immer weniger Erwerbstätige immer mehr Rentner finanzieren. Das trifft besonders die Frauen hart. Sie verdienen statistisch durchschnittlich um 23 Prozent²⁴ weniger als Männer in gleicher Position. Dabei erreichen qualifizierte Frauen beruflich deutlich weniger als die ebenso qualifizierten Männer. Als eine Folge der Ungleichbehandlung bleibt die finanzielle Altersvorsorge der Frau auf der Strecke. Angeblich typische Frauenberufe und Teilzeitarbeit wegen der Familie oder Babyjahren erledigen den Rest. In der Folge können Frauen nur weniger Rentenbeiträge zahlen und bekommen dann später weniger Rente.

Stirbt der besser berentete Ehemann oder wird die Ehe geschieden, ist wieder die Frau benachteiligt. Geteilte Rentenansprüche und weniger Erwerbsjahre reduzieren die Rente deutlich.

Frauen leben jedoch statistisch gesehen etwa fünf Jahre länger als Männer. Was dazu führt, dass die Frauen mit den kleinen Renten auch noch länger haushalten müssen. Heute hat eine Frau mit Mitte dreißig eine Lebenserwartung von mehr als 87 Jahren. Sie muss ungefähr 20 Rentenjahre finanziell bestreiten, und zwar inklusive Pflege- und Betreuungskosten. Schon jetzt ist die Frauenarmut gerade in der älteren Generation allgegenwärtig. Während Frauen 2007 im Bundesdurchschnitt lediglich eine gesetzliche Rente von 534 Euro im Monat erhielten, bekamen Männer 1021 Euro.²⁵

Die Forderung nach mehr Chancengleichheit ist damit mehr als gerechtfertigt, sie ist eine wirtschaftliche Notwendigkeit.

Drittens:

Selbstkontrolle bei der Umsetzung

Die Juristin hat es selbst in der Hand, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit zu verlangen. Sie ist dafür ausgebildet und kennt die Argumente, den Arbeitsmarkt und die Situation der Kanzlei bestens. Möchte eine Juristin mehr Familienzeit und weniger arbeiten, wird sie einen Weg finden und auch weniger Bezahl-



Rechtsübersetzungen und Dolmetschen

für europäische Hauptsprachen:
notarielle Beurkundungen, Verträge,
Gesetze, Urteile, Gutachten

» **Professionell: diplomierte Dolmetscher und Übersetzer**

» **Spezialisiert: Rechtssprache insbesondere**

- Immobilien- und Grundstücksrecht, Baurecht
- Gesellschaftsrecht
- Erb- und Familienrecht, Ausländerrecht

» **Zuständig: Für Berliner Gerichte und Notare
beeidigt und ermächtigt**

» **Zuverlässig: Termintreue und Qualität**

Fragen Sie bei Civit'an!

Kristin von Randow, Dipl.-Dolm. und -Übers. (DE-FR-ES)
Altonaer Str. 1 T: 030-397 44 555 @: post@civit-berlin.de
10557 Berlin F: 030-397 44 556 W: www.civit-berlin.de
H: 0173-361 66 45

lung akzeptieren. Womöglich findet sich eine weitere Mutter oder ein Vater, die sich den Arbeitsplatz teilen. Warum nicht 2 x 25 Stunden/Woche anstatt 1 x 50 Stunden? Eine flexible Kinderbetreuung vor Ort bieten inzwischen viele Arbeitgeber. Hierzu gibt es wundervolle Beispiele für Betriebskindergärten und Verträgen zwischen Kindereinrichtungen mit Betrieben.²⁶ Durch solch Engagement kann der Betrieb die Öffnungszeiten der Einrichtung seinen und den Bedürfnissen der Beschäftigten anpassen.

Die Umsetzung der Gleichstellung fängt jedoch schon im eigenen Büro an. Es beginnt bereits damit, gegenüber anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf sprachliche Gleichstellung zu achten. Das Einfordern korrekter Sprache ist ein Anfang. Danach wird jeder leichter Wünsche äußern und Korrekturen im Alltag akzeptieren

Eine Veränderung muss aber nicht nur eingefordert, sondern auch von betroffenen Frauen umgesetzt werden. Das bedeutet u.a. die Einforderung von Hilfe vom Partner in Sachen Haushalt und Kinderbetreuung. Damit rennen die Frauen offene Türen ein, denn die modernen Väter und Männer wünschen sich regelmäßig mehr Vertrauen ihrer Partnerinnen in den täglichen Haushalts- und Kinderthemen.²⁷ Dafür muss akzeptiert werden, dass diese Hilfe nicht 1:1 den eigenen Auffassungen und Arbeitsgängen entspricht. Die Beteiligung von Männern im Bereich der Familien(arbeit) wird für alle Beteiligten eine Bereicherung sein und sicherlich auch zu neuen Ideen und Verbesserungen führen.

Im Ergebnis wird jedes gewinnorientierte Unternehmen seine Einstellung zur Gleichstellung schon aus Gründen der Gewinnmaximierung überdenken. Betrachtet man Unternehmen und Lebensarbeitszeit auf einem Zeitstrahl, sind die

Familienzeiten nur kleine Abschnitte. Jedes Unternehmen handelt also vorausschauend, wenn es diese kurzen Familienabschnitte gemeinsam mit den Juristinnen und Juristen zu bestreitet.

*Dorothee Dralle
ist geprüfte Rechtsfachwirtin
und Bürovorsteherin,*

*Karoline Preisler
ist Rechtsanwältin in Berlin.*

*Beide sind Lehrbeauftragte an der
Beuth Hochschule für Technik Berlin.*

Leserbriefe

*Zum Interview mit Dr. Andreas Köhler,
„Was ist das Rentenversprechen noch
wert?“, Heft 1+2/2011, S. 5:*

In der Ausgabe 1+2/2011 des Berliner Anwaltsblatts veröffentlichen Sie ein Interview mit Dr. Andreas Köhler, der als Angehöriger der SPD-Fraktion Mitglied des Berliner Abgeordnetenhauses ist. Gegenstand des Interviews ist eine kleine Anfrage zur aktuellen Situation und den Kalkulationsgrundlagen des Versorgungswerks der Rechtsanwälte in Berlin (VRB), die MdA Dr. Köhler an den Berliner Senat gerichtet hat, sowie die Antwort des Senats auf diese Anfrage.

Als alternierender Vorsitzender der Deutschen Rentenversicherung Bund bin ich zum einen erstaunt über Formulierungen in diesem Interview, die sich auf das Leistungsniveau von gesetzlicher Rentenversicherung und VRB beziehen. Die in der Kleinen Anfrage an den Senat gerichtete Frage, ob es zutreffend sei, dass das Versorgungswerk der Rechtsanwälte Berlin das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr erreichen würde wird folgendermaßen kommentiert: „Zunächst dürfte schon allein die Frage schockieren, weil man diese schlicht für absurd halten und den Kopf schüttelt dürfte.“ Ich möchte mich gegen diese Wortwahl des Berliner Anwaltsblattes ausdrücklich verwehren. Die gesetzliche Rentenversicherung ist ein solides und verlässliches Alterssicherungssystem, das für seine Versicherten nach Ansicht

renommierter Ökonomen – etwa des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung – auch in Zukunft eine Rendite in einer Größenordnung von zwei bis drei Prozent realisieren kann. Wenn nun der Rechnungszins des Versorgungswerks der Berliner Rechtsanwälte auf 2,25 Prozent herabgesetzt wurde, erscheint es wenig verwunderlich, dass auch das ausgewiesene Leistungsniveau in etwa dem der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechen dürfte. Dies für „schockierend“ oder „absurd“ zu halten weist entweder auf mangelnde Kenntnisse über die Funktionsweise von Alterssicherungssystemen oder auf Vorurteile bezüglich des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung hin.

Vor allem aber überrascht es mich, dass in der Antwort auf diese Frage Bezug auf den Zuschuss des Bundes an die gesetzliche Rentenversicherung genommen wird. MdA Dr. Köhler führt aus, ihn stimme sorgenvoll, dass die im VRB versicherten Rechtsanwälte keine höheren Renten als bei der Deutschen Rentenversicherung erwarten könnten – auch vor dem Hintergrund, dass das Versorgungswerk „ohne die erheblichen Zuschüsse aus dem Steuersäckel auskommen muss, auf die sich die gesetzliche Rentenversicherung verlassen darf.“ Ich möchte in diesem Zusammenhang klarstellen, dass die Zahlungen des Bundes an die Rentenversicherung letztlich darin begründet liegen, dass der Gesetzgeber der Gesetzlichen Rentenversicherung die Zahlung von Leistungen auferlegt hat, für die die begünstigten Personen keine bzw. keine adäquaten Beiträge an die Rentenversicherung gezahlt haben. Diese Leistungen werden letztlich durch die Zahlungen des Bundes an die Rentenversicherung kompensiert. Ich nenne hier nur exemplarisch Rentenleistungen aufgrund von Zeiten der Arbeitslosigkeit ohne den Bezug von Arbeitslosengeld, Renten nach dem sog. Fremdretenrecht oder die rentenrechtliche Höherbewertung von Zeiten der Berufsausbildung oder einer (Teilzeit-)Beschäftigung neben der Erziehung eines Kindes unter 10 Jahren.

26 <http://www.froebel-gruppe.de/480.0.html>

27 www.vaeteraufbruch.de, dort insbesondere: [http://www.vaeteraufbruch.de/index.php?id=14&tx_ttnews\[cat\]=7&cHash=ab8cceb3a3153362f5eebe1234fb302c](http://www.vaeteraufbruch.de/index.php?id=14&tx_ttnews[cat]=7&cHash=ab8cceb3a3153362f5eebe1234fb302c)