



MARGARETE VON
GALEN

Die Autorin ist Rechtsanwältin und 3. Vizepräsidentin des Rates der Europäischen Anwaltschaften (CCBE).

2018/173

Frauen in der europäischen Rechtsanwaltschaft – Ländervergleich und Entwicklungen

Mit Einführung des Frauenwahlrechts vor genau 100 Jahren – in Deutschland, Österreich und Polen am 12. 11. 1918 (Finnland bereits 1906; Benelux und Ungarn 1919; in der Schweiz auf Bundesebene erst 1971)¹ – wurde der erste Meilenstein im Kampf um Gleichberechtigung und gegen zahlreiche rechtliche Diskriminierungen gelegt. Bereits im Jahr 1911 demonstrierten in Wien auf der Ringstraße beim ersten Frauen-Marsch 20.000 Menschen für die Frauenrechte.

I. HISTORIE DER FRAUEN IN DER DEUTSCHEN ANWALTSCHAFT

In Deutschland wurde am 7. 12. 1922 die erste Frau, Dr. Maria Otto, in München zur Anwaltschaft zugelassen. In ihrem Gedenken verleiht der Deutsche Anwaltverein seit 2010 jährlich den Maria-Otto-Preis an herausragende Persönlichkeiten oder Organisationen, die sich mit den Belangen der Frauen in Beruf, Justiz, Politik und Gesellschaft beschäftigen und eine besondere Vorbildfunktion erfüllen.

Erst seit 1908 waren Frauen überhaupt zu einem juristischen Hochschulstudium zugelassen worden; das Referendarexamen wurde ihnen aber zunächst noch versagt.² Mit dem „Gesetz über die Zulassung von Frauen zu den Ämtern und Berufen der Rechtspflege“ vom 11. 7. 1922 wurde Frauen der Eintritt in das Richteramt ermöglicht und die Ausübung des Anwaltsberufs eröffnet. Zuvor hatten sich noch Richterschaft und Anwaltschaft mit großer Mehrheit gegen eine Beteiligung von Frauen in der Rechtspflege ausgesprochen. Mit bizarren Ansichten hatte der Deutsche Anwaltverein versucht, die potentiellen Kolleginnen aus der Anwaltschaft herauszuhalten:³ Die Frau sei „zu schade für den Anwalts- und Richterberuf“, aufgrund ihrer „seelischen Eigenart“, nach der sie „Gefühlseinflüssen unterworfen“ sei, „welche ihre sachliche Auffassung beeinträchtigen“, sei sie ungeeignet.⁴ Dem Engagement des sozialdemokratischen Justizministers Gustav Radbruch ist es zu verdanken, dass das Gesetz über die Zulassung der Frauen dennoch vom Reichstag verabschiedet wurde.

Die Anzahl an Frauen im Anwaltsberuf konnte danach aber nur für sehr kurze Zeit ansteigen, bevor unter dem nationalsozialistischen Regime zunächst nur verheirateten Anwältinnen die Berufsausübung untersagt wurde (ihre Versorgung galt als gesichert durch den Ehemann), bis durch einen „Führerbescheid“ aus dem Jahr 1936 Frauen gänzlich aus dem Richteramt und Anwaltsberuf ausgeschlossen wurden. Seit 1936 waren Neuzulassungen für verheiratete wie für unverheiratete Frauen gänzlich unmöglich.⁵

Ab den 50er Jahren konnten Anwältinnen sich endlich etablieren und die Struktur der Anwaltschaft veränderte sich schnell.⁶

II. FRAUEN IN DER DEUTSCHEN ANWALTSCHAFT

Der Anteil der Anwältinnen in Deutschland betrug zum 1. 1. 2017 34,37%.⁷

Im Jahr 2016 waren von den anwaltlichen Berufseinsteigern in Anstellungsverhältnissen in Deutschland bereits 41,2% weiblich.⁸ Deutlich mehr Frauen gab und gibt es allerdings unter den Studierenden. Bereits im Jahr 1997 waren es erstmals mehr Jura-Studentinnen als männliche Kommilitonen.⁹ Im Jahr 2016 waren 55% der Jura-Studenten und 60% der Absolventen der ersten juristischen Prüfung weiblich, mit steigender Tendenz.¹⁰

Allerdings waren noch 2016 lediglich 10% der Partner in deutschen Kanzleien weiblich.¹¹ Von den Top-50-Kanzleien in Deutschland hatten im Jahr 2015 24 Kanzleien, also etwa die Hälfte, zwei Partner aufgenommen, darunter jedoch keine Frau.¹²

Auch in der Fachanwaltszulassung ist die Anzahl der Frauen deutlich geringer als die Zahl der Männer. Unter insgesamt 43.419 Anwälten mit Fachanwaltszulassung sind im Jahr 2017 nur 13.402 Anwältinnen.¹³ Allein das Familienrecht bildet mit einem Anteil von 57,53% Frauen in der Fachanwaltschaft eine Ausnahme.¹⁴ In den Fachanwaltschaften für Sozialrecht sind Frauen mit 43,19% und im Medizinrecht mit 39,66% noch vergleichsweise stark vertre-

¹ Übersicht zur Einführung des Frauenwahlrechts, vgl: www.lpb-bw.de/12_november.html (abgefragt am 4. 3. 2018).

² Hommerich/Kilian, Frauen im Anwaltsberuf (2007) 9.

³ Studie des Soldan Instituts, dAnwBl 2007, 219.

⁴ Bajohr/Rödiger-Bajohr, Die Diskriminierung der Juristin in Deutschland bis 1945, 42.

⁵ Rüping, dAnwBl 2002, 615 (617) FN 16.

⁶ DAnwBl 2007, 219ff.

⁷ BRAK-Statistik v 1. 1. 2017 auf AnwBl.de v 13. 6. 2017; im Vergleich dazu Anfang 2016 noch 33,97%; vgl zuvor Legal Tribune Online (LTO) v 30. 11. 2016; laut Studie des Soldan Instituts, vgl dAnwBl 2007, 219, lag der Wert im Jahr 2006 bei 29,3%.

⁸ Azur-Erhebung v 28. 2. 2017: www.azur-online.de/2017/02/frauenanteil-in-kanzleien-fortschritte-bei-first-years-stagnation-insgesamt; laut Azur-Erhebung waren damals 40% der Berufseinsteiger weiblich, v 28. 4. 2015: www.azur-online.de/2015/04/frauenanteil (beide abgefragt am 4. 3. 2018).

⁹ Hommerich/Kilian, aaO 16.

¹⁰ LTO v 30. 11. 2016.

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

¹³ BRAK Presseinformation Nr 8 v 7. 6. 2017.

¹⁴ Große BRAK Statistik: Die Anwaltschaft wird weiblicher, dAnwBl Online v. 13. 6. 2017; ähnliche Zahlen bereits im Jahr 2007 vgl Hommerich/Kilian, aaO 39.

ten. Das Schlusslicht bilden nach einer Mitgliederumfrage der Bundesrechtsanwaltskammer im Jahr 2017 die Fachanwaltstitel für Bau- und Architektenrecht mit 13,88% und das Agrarrecht mit einem Anteil von 14,19% Frauen.¹⁵

Interessant ist dabei ferner ein Blick auf die Verteilung der Geschlechter auf die verschiedenen Kanzleiformen:

Ein Großteil der Frauen ist nach einer Studie aus dem Jahr 2007 in Einzelkanzleien tätig (64%) und nur 36% in Sozietäten, allerdings sind sie dabei in überörtlichen und internationalen Sozietäten weit unterrepräsentiert.¹⁶ Frauen sind zu 50% Eigentümerinnen einer Einzelkanzlei, aber nur zu 30% Gesellschafterinnen einer Sozietät. Angestellt sind Rechtsanwältinnen zu 15% und damit 7 Prozentpunkte über dem Wert ihrer männlichen Kollegen.¹⁷ Dagegen sind bei den Syndikusanwältinnen sogar 54,23% weiblich.¹⁸

III. DIVERSITY IM MANDATIERUNGSPROZESS

Allerdings prognostiziert eine Studie der Bucerius Law School, dass Gender Diversity in Kanzleien zukünftig ein wichtiges Mandatierungskriterium sein wird.¹⁹ 30% der befragten Unternehmen gaben an, dass Gender Diversity in der *Partnerschaft einer Kanzlei* für ihr Unternehmen im Mandatierungsprozess eine Rolle spiele. Bezüglich der *fallbearbeitenden Kanzleigruppe* war Gender Diversity für 36% der Befragten von Bedeutung.²⁰

Auch insoweit ist zu beobachten, dass offenbar nur in einzelnen Ländern ein weiter entwickeltes Bewusstsein für die Vorteile von Diversity besteht. Laut Angaben von Partnerinnen der befragten Anwaltskanzleien werden Kanzleien insb bei Mandanten aus den USA, Frankreich, Großbritannien, der Schweiz und Skandinavien aufgefordert, nachzuweisen, dass sie bestimmten Gender Diversity-Vorgaben entsprechen.²¹ Dem entspricht es, dass einige US-amerikanische Kanzleien das Thema Diversity auf ihrer Website zur Profilierung ihrer Kanzlei hervorheben und mit ihrem Engagement für Diversity innerhalb der Kanzlei werben.²²

IV. FRAUEN IN DER EUROPÄISCHEN ANWALTSCHAFT

Deutschland ist im internationalen Vergleich gemeinsam mit den USA in der Frage des Frauenanteils im anwaltlichen Berufsstand abgeschlagenes Schlusslicht.²³

In England, Wales und Australien waren bereits im Jahr 2006 etwa 40% der Solicitors weiblich.²⁴ Für die Jahre 2015/2016 ergeben sich hier sogar noch positivere Zahlen: Großbritannien mit 44% und Italien mit 46%.²⁵

In Frankreich bspw liegt der Anteil der Anwältinnen dagegen bei 54% (insofern interessant, als dass dort auch die Geburtenquote höher ist als in Deutschland).²⁶

In Österreich waren zum 31. 12. 2016 erst etwa 21% der Rechtsanwältinnen, aber bereits 50% der Rechtsanwaltsanwärterinnen weiblich.²⁷

Ein Vorbild für die gleiche Verteilung von Männern und Frauen in den Gremien der anwaltlichen Selbstverwaltung ist in Frankreich zu beobachten: Mit der Regierungsverordnung Nr 2015-949 v 31. 7. 2015²⁸ sollen gleiche Zugangschancen für Frauen und Männer in den Berufskammern ermöglicht werden. Die Verordnung trat zum 1. 1. 2016 in Kraft und veränderte Organisation und Ablauf der Vorstandswahlen in französischen Rechtsanwaltskammern erheblich.²⁹ So wird nun vorgeschrieben, dass bei Vorstandswahlen der Rechtsanwaltskammern, die die Schwelle von 1.000 zugelassenen Anwälten überschreiten, jeder Stimmzettel die Namen zweier zu wählender Kandidaten verschiedenen Geschlechts enthalten muss (sog „Tandem-Paare“/ *Binôme*). Auf der nationalen Ebene des „Conseil national des Barreaux“ (CNB) müssen nunmehr zwischen 40 und 60% der Mitglieder des Vorstands gleichen Geschlechts sein.³⁰

V. GENDER PAY GAP IN DER ANWALTSCHAFT

Eine nach Geschlechtern unterscheidende Studie belegt, dass angestellte Frauen im Anwaltsberuf noch immer weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, ein *Gender Pay Gap* also auch in der **Anwaltschaft** besteht. Die befragten angestellten Rechtsanwältinnen verdienten durchschnittlich € 54.597,-, wohingegen ihre männlichen Kollegen mit € 67.526,- über ein deutlich höheres Jahres-Gesamtbruttoeinkommen verfügen konnten. Der (unbereinigte) *Gender Pay Gap* beläuft sich **für die Anwaltschaft** somit auf knapp 24%.³¹ Nach den Ergebnissen der Studie bestimmen vor allem Geschlecht, Prüfungsleistungen, Kanzleigröße und die wöchentliche Arbeitszeit die Höhe der von anwaltlichen Arbeitgebern gezahlten Gehälter.³²

¹⁵ Große BRAK Statistik, aaO.

¹⁶ Hommerich/Kilian, aaO 22.

¹⁷ Hommerich/Kilian, aaO 23f.

¹⁸ BRAK-Statistik v 1. 1. 2017 auf AnwBl.de v 13. 6. 2017.

¹⁹ Byok, Gender Diversity in Anwaltskanzleien als Mandatierungskriterium, Unternehmen in Deutschland und ihre Herangehensweise (2015) 5ff, 15.

²⁰ Byok, aaO 7f.

²¹ Byok, aaO 15.

²² Siehe nur: www.bakerlaw.com/AboutUs/Diversity; <https://www.dentons.com/en/whats-different-about-dentons/polycentric-leveraging-our-diversity-for-your-competitive-advantage>; im deutschsprachigen Raum unter Vielfalt und Inklusion, vgl: www.freshfields.de/unsere-kanzlei/who-we-are/; <http://linklaters.de/ueber-uns/unsere-verantwortung.html> (beide abgefragt am 4. 3. 2018).

²³ Kilian, dAnwBl, 2016, 320.

²⁴ DAnwBl 2007, 219 (220).

²⁵ Kilian, aaO.

²⁶ LTO v 30. 11. 2016.

²⁷ Die Österreichischen Rechtsanwälte – Strukturen, Daten, Fakten, vgl: www.rechtsanwaelt.at/strukturen-daten-fakten/; im Jahr 2010 waren laut RAK Wien nur 18% der Rechtsanwältinnen weiblich, vgl: www.rakwien.at/?seite=blawg&bereich=eintrag&eintrag=10669 (beide abgefragt am 4. 3. 2018).

²⁸ Ordonnance no 2015-949 en date du 31. 7. 2015 relative à l'accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels; Art 15 loi du 31. 12. 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.

²⁹ Außerordentliche Nachwahlen zur Nachbesetzung des Vorstands der RAK Strasbourg, Deutsch-französische Juristenvereinigung, Actualités 1/2017, 21f.

³⁰ Art 21-2 loi du 31. 12. 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.

³¹ Bei Zugrundelegung einer Vollzeitätigkeit Kilian, aaO.

³² Kilian, aaO.

Die Einkommensdifferenzen können auch der Art der Tätigkeit geschuldet sein:³³ Mandate im Wirtschaftsrecht werden deutlich häufiger von Männern wahrgenommen als von Frauen. Frauendomänen sind vor allem das Familien- und Sozialrecht sowie die Mediation.³⁴

Laut der og Studie des Soldan Instituts aus dem Jahr 2007 besteht ein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Häufigkeit von Vergütungsvereinbarungen: So treffen Rechtsanwältinnen solche Vereinbarungen zur Erzielung einer höheren als der gesetzlichen Vergütung deutlich seltener als ihre männlichen Kollegen. Eine Erklärung hierfür könnte etwa die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf die verschiedenen Tätigkeits- und Fachbereiche sein.³⁵ Hinzu kommen Unterschiede bei den Stundensätzen: Im Jahr 2007 lag der durchschnittliche Mindestsatz bei den Anwältinnen bei € 129,- und damit um € 21,- unter den durchschnittlich von ihren männlichen Kollegen vereinbarten Sätzen. Ähnlich verhält es sich beim durchschnittlichen Höchstsatz: Hier erzielten Anwältinnen bis € 235,-, während ihre weiblichen Kolleginnen lediglich einen Wert von € 213,- erreichten.³⁶

Ferner arbeiten Frauen deutlich öfter in Teilzeit. Während Anwältinnen, die Mütter sind, dazu tendieren, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, erhöhen Väter ihre Arbeitszeit tendenziell.³⁷

VI. BRANCHENÜBERGREIFENDER GENDER PAY GAP

In einem europaweiten Vergleich fällt der **branchenübergreifende Gender Pay Gap** in Deutschland dagegen laut einer Erhebung der Generaldirektion Justiz der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2017 mit 22% zwar etwas niedriger aus als in der jungen Anwaltschaft, ist dafür aber so hoch wie in fast keinem anderen Land außer Tschechien und Estland. Der EU-weite Durchschnitt liegt bei 16,3%. Österreich liegt mit einem Wert von ebenfalls 22% mit Deutschland gleichauf. Dagegen ergeben sich für die Mitgliedstaaten Rumänien, Italien und Luxemburg die geringsten Unterschiede mit jeweils rund 6%.³⁸

In Deutschland wird auf dieses Problem mit einem „Equal Pay Day“ reagiert, der in den letzten Jahren jeweils in der zweiten Märzhälfte durchgeführt wurde.³⁹

VII. GESETZLICHE BEMÜHUNGEN UM DIE GLEICHBERECHTIGTE TEILNAHME VON FRAUEN (UND MÄNNERN) AUSSERHALB DER ANWALTSCHAFT

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und einen Kulturwandel in der Unternehmensführung in Gang zu setzen, trat in Deutschland am 1. 5. 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG)⁴⁰ in Kraft.⁴¹

Für die Privatwirtschaft basiert das Gesetz auf zwei Säulen. Die *erste Säule* besteht aus einer festen Quote von 30% für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht. Sie gilt seit dem 1. 1. 2016 für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen. Das sind idR Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten und einem von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite paritätisch besetzten Aufsichtsrat.⁴² Eine quotenwidrige Wahl (dh die Nichtbeachtung der Quote bei der Neubesetzung von Aufsichtsratspositionen) ist **nichtig** und die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze bleiben rechtlich unbesetzt (leerer Stuhl).⁴³

Die *zweite Säule* regelt sodann eine Zielgrößenverpflichtung. Unter diese Säule fallen Unternehmen, die nicht der ersten Säule unterfallen, aber börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind.⁴⁴ Hiernach müssen sich die betroffenen Unternehmen eigene Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils geben. Sie müssen für ihre Aufsichtsräte, Vorstände und obersten Managementtagen Ziele bestimmen und hierüber öffentlich in ihrem Lagebericht informieren.⁴⁵

Die Bundesregierung überprüft den Fortschritt in ihrem jährlichen Bericht, Art 23 Abs 1 FüPoG (Berichtswesen, Evaluation).

Die *dritte Säule* bildet der öffentliche Dienst: Der Bund hat sich selbst strengere Regeln gegeben als der Privatwirtschaft. So ist die Bundesregierung seit dem 1. 1. 2016 verpflichtet, bei der Bestimmung von Mitgliedern für Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, sukzessive für diese Sitze eine Geschlechterquote von 30% zu erreichen bzw eine solche beizubehalten.⁴⁶

Laut Bundesregierung zeigt der erste Bericht, dass die Quote wirkt. Alle Unternehmen, die von der Regelung der festen Quote umfasst sind und im Jahr 2016 neue Aufsichtsratsposten zu besetzen hatten, haben sich an die feste Quote gehalten. Soweit nicht bereits ein Frauenanteil von 30% erreicht war, wurden freie Aufsichtsratsposten durchgehend mit Frauen nachbesetzt.⁴⁷

Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der aktuell zu der festen Quote verpflichteten 105 Unternehmen liegt bei 28% (erste Säule). Die nicht von der Quote betroffenen

³³ Kilian, aaO 322.

³⁴ Hommerich/Kilian, aaO 28 ff.

³⁵ Hommerich/Kilian, aaO 56 f.

³⁶ Hommerich/Kilian, aaO 58.

³⁷ LTO v 30. 11. 2016.

³⁸ EU factsheet: Gender pay gap in the European Union, 2017; Dokumente der EU Kommission, vgl: http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696#pay.

³⁹ DeStatis Broschüre, Verdienste auf einen Blick (2017) 18 ff.

⁴⁰ FüPoG, BGBl 2015 I, S 642.

⁴¹ BT-Drs 18/11500: Erster Bericht zur Quote v 9. 3. 2017, 5.

⁴² BT-Drs, aaO 7.

⁴³ BMFSFJ v. 5. 5. 2017, vgl: www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-privatwirtschaft (abgefragt am 4. 3. 2018).

⁴⁴ BMFSFJ, aaO.

⁴⁵ BT-Drs, aaO 7 f.

⁴⁶ Vgl § 4 Abs 1 Satz 1 und 2 BGremBG; BT-Drs, aaO 9, 30.

⁴⁷ Erste Berichterstattung durch die Bundesregierung, vgl: www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2017/08/2017-08-16-frauenquote-bericht-bundestag.html (abgefragt am 4. 3. 2018).

DAX-Unternehmen erreichen hingegen lediglich einen Wert von 19% (zweite Säule, nur Zielvorgabenregelung).⁴⁸ Damit steht die Regelung zur zweiten Säule nunmehr im Mittelpunkt. Sie betrifft etwa 3.500 börsennotierte und mitbestimmte Unternehmen. Diese Unternehmen müssen Zielgrößen für den künftigen Frauenanteil im Aufsichtsrat, Vorstand und den zwei obersten Führungsebenen festlegen und veröffentlichen. Mit den zurzeit erreichten 19% zeigt das Gesetz für diese Säule noch nicht die erhoffte Wirkung.

1. Frankreich – Parität in Unternehmen

2011 trat in Frankreich das Gesetz zur schrittweisen Einführung von Frauenquoten in den Führungsetagen von Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern sowie in der öffentlichen Verwaltung in Kraft. Danach musste der Frauenanteil drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes (2014) in den betroffenen Gremien mindestens 20% betragen. Weitere drei Jahre später (2017) musste dann ein Frauenanteil von 40% erreicht sein.⁴⁹ Unternehmen, in deren Verwaltungs- oder Aufsichtsrat sich noch keine Frau fand, waren verpflichtet, innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes eine weibliche Person aufzunehmen. Unternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 50 Mio Euro trifft diese Verpflichtung ab 2020. Bei Verstößen gegen die Regelungen ist die Besetzung des Vorstands oder Aufsichtsrates, bei denen diese Quote nicht erfüllt wird, unwirksam.⁵⁰ Aus Gründen der Rechtssicherheit sind aber Beschlüsse, die von einem in diesem Sinne fehlerhaft besetzten Verwaltungs- oder Aufsichtsrat gefasst wurden, nicht unwirksam.⁵¹ Allerdings dürfen die unrechtmäßig gewählten Verwaltungs- und Aufsichtsratsmitglieder für ihre Anwesenheit in den Sitzungen nicht bezahlt werden.⁵²

Zum 1. 1. 2015 wurde die Elternzeit in Frankreich *Pre-ParE* (*prestation partagée d'éducation de l'enfant*) in der Weise neu geregelt, dass eine obligatorische Teilung der Elternzeit zwischen den Eltern (jeweils bis sechs Monate) vorgesehen ist.⁵³

2. Parität in der französischen Politik

Nach einer Ergänzung der französischen Verfassung im Jahr 1999 wurde im Jahr 2000 das Gesetz über den gleichen Zugang von Frauen und Männern zu Wahlmandaten und auf Wahl beruhenden Ämtern verabschiedet. Das Gesetz entfaltet Geltung für Europawahlen, nationale Parlamentswahlen, einen Teil der Senatswahlen, Regionalwahlen und Kommunalwahlen in Gemeinden ab 3.500 EinwohnerInnen und beansprucht somit umfassende Geltung.⁵⁴

Im gleichen Jahr (2000) wurde die gesetzliche Regelung zur staatlichen Finanzierung politischer Parteien geändert (*loi sur la parité*). Nunmehr darf die Differenz der Anzahl der männlichen und weiblichen Direktkandidaten und -kandidatinnen für Parteien, die in mehr als 30 Wahlkreisen Kandidaten aufstellen, nicht mehr als zwei Prozentpunkte

betragen. Ein Teil der staatlichen Wahlkampfförderung wird nunmehr nur dann ausgezahlt, wenn die Kriterien für eine gleichberechtigte Aufstellung von Kandidaten bei regionalen und nationalen Wahlen eingehalten sind.⁵⁵

Vor seiner Wahl zum Staatspräsidenten versprach *Emmanuel Macron* Frauen Parität auf allen Ebenen, darunter auch in der Regierung, und so wurde die Hälfte der 22 Posten der Regierung mit Frauen besetzt.⁵⁶

3. Parität in der Politik in Belgien

In Belgien dürfen bereits seit 1994 nicht mehr als zwei Drittel der Kandidaten auf einer Liste das gleiche Geschlecht haben. Im Jahr 2002 wurde das Gesetz erweitert: Mittlerweile müssen die Parteien dort eine gleiche Anzahl an Kandidaten und Kandidatinnen vorschlagen. Auch die beiden obersten Listenplätze dürfen nicht mit Kandidaten des gleichen Geschlechts besetzt sein. Auf diese Weise hat Belgien bereits 2010 einen Anteil weiblicher Abgeordneter im nationalen Parlament in Höhe von 40% erreicht.⁵⁷

4. Parität in der Politik in Deutschland

In Deutschland ist in der Politik ein Rückschritt der Beteiligung von Frauen zu beobachten. Im aktuellen Deutschen Bundestag sind 69% der Abgeordneten Männer und 31% der Abgeordneten Frauen. Dies geht insb auf den geringen Frauenanteil in den konservativen Parteien, CDU/CSU und AfD, zurück.

5. Fazit

Es gibt Möglichkeiten, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen (und Männern) durch gesetzliche Maßnahmen zu fördern. Gesetzliche Verpflichtungen greifen und werden von den Betroffenen eingehalten. Die Hoffnung besteht, dass sich langfristig die Erkenntnis durchsetzt, dass Gender Diversity der Sache dient – es gibt aber noch viel zu tun!

⁴⁸ FidAR-Studie *Women-on-Board-Index* 185, Juni 2017, 3.

⁴⁹ Vgl: <https://de.ambafrance.org/Gleichstellung-von-Frauen-und-Mannern-in-Frankreich> (abgefragt am 4. 3. 2018).

⁵⁰ *Loi no 2011 – 103 du 27. 1. 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle*: L 225 – 20; Art L 225 – 69-1.

⁵¹ Art L 225 – 69-1.

⁵² Statistik und Fakten zur Gleichstellung in Frankreich 3.

⁵³ Vgl <https://de.ambafrance.org/Gleichstellung-von-Frauen-und-Mannern-in-Frankreich>; zu den Voraussetzungen; s: www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485 (abgefragt am 4. 3. 2018).

⁵⁴ <https://de.ambafrance.org/Gleichstellung-von-Frauen-und-Mannern-in-Frankreich>.

⁵⁵ Statistik und Fakten zur Gleichstellung in Frankreich 4.

⁵⁶ Welt Online v 21. 5. 2017: www.welt.de/debatte/kommentare/article164768216/In-Frankreich-beginnt-ein-neuer-Feminismus.html (abgefragt am 4. 3. 2018).

⁵⁷ *Lukoschat*, Impulsrede zur Parité in der Politik 4.