

Umgekehrte Diskriminierung

Quotenregelungen zur Frauenförderung
im öffentlichen Dienst und in den politischen Parteien

Von

Dr. Ulrich Maidowski

B48343

Juristische Gesamtbibliothek
der Technischen Hochschule
Darmstadt



Duncker & Humblot · Berlin

Inhaltsverzeichnis

Einführung	13
<i>1. Kapitel</i>	
„Umgekehrte Diskriminierung“ – Die Dimensionen des Problems	17
I. Die politische Konzeption: „Umgekehrte Diskriminierung“	17
1. Der „Kultureinfluß der Frau“: Ideal und Wirklichkeit der Frauenbewegung in Deutschland bis 1945	17
2. Verfassungsgarantie und Gleichheitsdefizit: Die Entwicklung seit 1945	28
3. Gleichberechtigung – Gleichstellung – Chancengleichheit: Zur begrifflichen Charakterisierung der gegenwärtigen Situation	35
4. „Umgekehrte Diskriminierung“ zur Frauenförderung: Konzeptionelle Grundlage und rechtliche Struktur	38
II. Die verfassungsrechtliche Problemstellung	44
1. Die Grundsatzfrage: Umgekehrte Diskriminierung als Gleichheitseinschränkung	44
2. Autonomie des öffentlichen Dienstes und Parteifreiheit: Umgekehrte Diskriminierung als Freiheitseinschränkung	46
III. Quotenregelungen im geltenden Recht	47
1. Quotenregelungen zur Förderung sozialer Minderheiten im geltenden Recht	48
2. Frauenförderung und die Förderung sozialer Minderheiten: Zur Vergleichbarkeit der rechtlichen Maßstäbe und sozialen Strukturen	53
3. Exkurs: Reverse Discrimination in den USA	57
<i>2. Kapitel</i>	
Die Gleichstellung von Mann und Frau im Internationalen Recht und im Europäischen Gemeinschaftsrecht	61
I. Internationales Recht	61
1. Verfassungsauslegung und Internationales Recht	61
2. Der thematische und institutionelle Rahmen	66

3. Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	68
4. Gleichstellung von Frauen und Männern – Die Entwicklung der völkerrechtlichen Konzeption	70
a) Frauen als schutzbedürftige Gruppe minderen Rechts	71
b) Gleichberechtigung als Rechtsgleichheit	72
c) Gleichbehandlung und Chancengleichheit	74
d) Die Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women	77
5. Die Verwirklichung der Gleichstellung – Umgekehrte Diskriminierung als Handlungsmöglichkeit des Staates	82
II. Europäisches Gemeinschaftsrecht	88
1. Die konzeptionelle Grundlage: Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen	90
2. Umgekehrte Diskriminierung zur Frauenförderung im Europäischen Gemeinschaftsrecht	94
3. Die Konsequenzen für die innerstaatliche Rechtsordnung der Mitgliedstaaten	96
III. Ergebnis	99

3. Kapitel

Der verfassungsrechtliche Rahmen – Umgekehrte Diskriminierung als Gleichheitsproblem 101

I. Die Problemstellung: Gleichheitsdurchbrechung zur Gleichheitsverwirklichung	101
II. Die herrschende Auffassung: Umgekehrte Diskriminierung als Verfassungsverletzung	102
1. Art. 3 Abs. 2 GG als absolutes Differenzierungsverbot	102
2. Die biologische Verschiedenheit von Mann und Frau als Anknüpfungspunkt für umgekehrte Diskriminierung?	105
III. Die Gegenposition: Umgekehrte Diskriminierung als Verfassungsverwirklichung	108
1. Art. 3 Abs. 2 GG als Maßstab für eine Politik der umgekehrten Diskriminierung zur Frauenförderung	109
a) Die Emanzipation des Art. 3 Abs. 2 GG vom Einfluß des allgemeinen Gleichheitssatzes	109
b) Art. 3 Abs. 2 GG als programmatisches Signal: „Gleichberechtigung“ und „Kultureinfluß“ der Frau	112

c) Normdurchbrechung zur Normverwirklichung: Ausnahmen vom Grundsatz der Rechtsgleichheit	123
2. Umgekehrte Diskriminierung zur Frauenförderung als Handlungsmöglichkeit der öffentlichen Gewalt	126
a) Frauenförderung als Kompensation für normzielwidrige Benachteiligung der Frauen	127
b) Kompensatorische Frauenförderung zur Verwirklichung einer gerechten Gesellschaftsordnung	131
c) Rechtsgleichheit contra Grundrechtseffektivität – Art. 3 Abs. 2 GG als Status-Quo-Garantie?	134
d) Exkurs: Art. 3 Abs. 1 GG – Die Gefahr einer „Quotierungswelle“	136
IV. Ergebnis	137

4. Kapitel

**Frauenförderung im Arbeitsleben –
Umgekehrte Diskriminierung im öffentlichen Dienst** 139

I. Bestandsaufnahme	139
1. Gleichstellungsdefizite im öffentlichen Dienst	139
2. Die Regelungen zur Frauenförderung im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder	142
3. Die Problemstellung	147
II. Umgekehrte Diskriminierung im öffentlichen Dienst: Leistungsprinzip und gleicher Zugang zu den öffentlichen Ämtern	149
1. Art. 33 Abs. 2 GG als Grundnorm des öffentlichen Dienstrechts	149
2. Frauenförderung bei gleicher Eignung: Ergänzung des Leistungsprinzips	154
a) Rechtmäßigkeit eignungsabhängiger Frauenförderung	154
b) Ineffektivität eignungsabhängiger Frauenförderung	157
3. Eignungsunabhängige Frauenförderung: Durchbrechung des Leistungsprinzips	158
4. Frauenförderung durch Verfahren: Konkretisierung des Leistungsprinzips	162
a) Inhaltliche Präzisierung des Leistungsprinzips	165
b) „Verrechtlichung“ des Ausleseverfahrens	169
III. Die Handlungsmöglichkeiten von Gesetzgeber und Verwaltung	172
1. Die Lehre vom Vorbehalt des Gesetzes als Schranke für Initiativen der Exekutive	173
a) Die Entscheidung für umgekehrte Diskriminierung als „wesentliche“ Entscheidung	173

b) Die Reichweite des Parlamentsvorbehalts	176
2. Die Personalgewalt der öffentlichen Dienstherrn als Schranke für Initiativen des Gesetzgebers	178
IV. Ergebnis	182

5. Kapitel

Frauenförderung im politischen Bereich – Umgekehrte Diskriminierung im Parteienrecht	184
I. Umgekehrte Diskriminierung zur Frauenförderung im Prozeß der politischen Willensbildung	184
II. Die Handlungsmöglichkeiten des Gesetzgebers	189
1. Unterrepräsentation von Frauen in den politischen Parteien als demokratisches Funktionsdefizit	190
2. Die Parteifreiheit als Programmfreiheit – Grenzen gesetzgeberischer Gestaltung im politischen Raum	193
III. Die Handlungsmöglichkeiten der Parteien	196
1. „Ämterquotierung“	197
a) Die Ausgestaltungsmöglichkeiten	197
b) Die Problemstellung: Stimmrechtsgleichheit, Wahlschließungsfreiheit und gleicher Zugang zu Parteiämtern	201
c) Das Gebot innerparteilicher Demokratie: Umgekehrte Diskriminierung zur Frauenförderung als Gefahr oder Chance?	203
2. „Mitgliederquotierung“	210
a) Die „Ablehnungsfreiheit“ der Parteien	210
b) Das Partizipationsrecht des Staatsbürgers	211
c) Mitgliederquotierung als programmatische Aussage?	215
3. Einzelfragen zur Ausgestaltung	216
a) Zahlenwert einer Quotierung – starre und flexible Quotenregelungen	216
b) Die Sanktionierung innerparteilicher Quotenregelungen	220
c) „Eignungsabhängigkeit“, Bindungsintensität und geschlechtsneutrale Formulierung von Ämterquoten	222
IV. Ergebnis	224
Fazit: Erste Ergebnisse und offene Fragen	225
Literaturverzeichnis	230