

Inhaltsübersicht

INHALTSVERZEICHNIS	VII
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	XIII
TEIL 1: PROLEGOMENA	1
A. EINFÜHRUNG IN DIE PROBLEMATIK	1
B. DOGMATISCHE VORGEHENSWEISE	2
TEIL 2: GRUNDLAGEN DER POSITIVEN DISKRIMINIERUNG	5
A. EINLEITUNG	5
B. ETYMOLOGIE DES WORTES »DISKRIMINIERUNG«	7
C. ERKLÄRUNGSANSÄTZE FÜR DISKRIMINIERUNG	7
D. ERSCHEINUNGSFORMEN VON DISKRIMINIERUNG	10
TEIL 3: VERWIRKLICHUNG POSITIVER DISKRIMINIERUNG IM AMERIKANISCHEN RECHT	13
A. VERFASSUNGSRECHTLICHE GRUNDLAGEN DER RASSENBEZOGENEN BEVORZUGENDEN BEHANDLUNG	13
B. DIE ENTWICKLUNG DES CASE LAW ANHAND VON LEITENTSCHEIDUNGEN DES SUPREME COURT	18
C. DER PROBLEMKATALOG IN DER AFFIRMATIVE ACTION- RECHTSPRECHUNG DES SUPREME COURT	99
TEIL 4: PARAMETER POSITIVER DISKRIMINIERUNG IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND UND DER EUROPÄISCHEN UNION	109
A. POSITIVE DISKRIMINIERUNG IN DEUTSCHLAND	109
B. DIE RECHTSPRECHUNG DES EUROPÄISCHEN GERICHTSHOFS ZU POSITIVER DISKRIMINIERUNG	126
C. ZUSAMMENFASSUNG DER VERFASSUNGSRECHTLICHEN PARAMETER POSITIVER DISKRIMINIERUNG IN DEUTSCHLAND UND DER EUROPÄISCHEN UNION	150

TEIL 5: GLOBALE PARAMETER POSITIVER DISKRIMINIERUNG	155
A. WEITESTGEHEND VERGLEICHBARE SPANNUNGSFELDER	155
B. FOKUS DER DEBATTE AUF VERSCHIEDENEN MERKMALEN	155
C. DOGMATISCHES GRUNDVERSTÄNDNIS	156
D. ABLEHNUNG STARRER QUOTEN	156
E. PRÜFUNGSMECHANISMUS	157
F. INDIVIDUALRECHT UND CHANCENGLEICHHEIT	158
G. DER FAKTOR »ZEIT«	159
H. EVIDENTE UNTERREPRÄSENTATION UND ORIENTIERUNG AN BESTIMMTEN PROPORZEN.....	160
I. KEINE BEEINTRÄCHTIGUNG DES STATUS QUO	161
LITERATURVERZEICHNIS	XIX
RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT	XXXVII

Inhaltsverzeichnis

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	XIII
TEIL 1: PROLEGOMENA	1
A. EINFÜHRUNG IN DIE PROBLEMATIK	1
B. DOGMATISCHE VORGEHENSWEISE	2
TEIL 2: GRUNDLAGEN DER POSITIVEN DISKRIMINIERUNG	5
A. EINLEITUNG	5
B. ETYMOLOGIE DES WORTES »DISKRIMINIERUNG«	7
C. ERKLÄRUNGSANSÄTZE FÜR DISKRIMINIERUNG	7
I. <i>Dialektisch geprägte Ansätze</i>	8
II. <i>Ökonomische Ansätze</i>	9
III. <i>Modelle asymmetrisch verteilter Informationen</i>	10
IV. <i>Modelle unvollständiger Kongruenz</i>	10
D. ERSCHEINUNGSFORMEN VON DISKRIMINIERUNG	10
TEIL 3: VERWIRKLICHUNG POSITIVER DISKRIMINIERUNG IM AMERIKANISCHEN RECHT	13
A. VERFASSUNGSRECHTLICHE GRUNDLAGEN DER RASSENBEZOGENE BEVORZUGENDEN BEHANDLUNG	13
I. <i>Überblick</i>	13
II. <i>Dreistufiger Test</i>	15
1. Rational Basis Standard	15
2. Strict scrutiny standard für »suspect classifications«	16
3. Mid-level scrutiny standard bzw. intermediate-level scrutiny standard....	17
B. DIE ENTWICKLUNG DES CASE LAW ANHAND VON LEITENTSCHEIDUNGEN DES SUPREME COURT	18
I. <i>Regents of University of California v. Bakke (1978)</i>	20

1. Urteilsanalyse	20
2. Schlussfolgerungen	27
II. <i>United Steel Workers v. Weber (1979)</i>	29
1. Urteilsanalyse	29
2. Schlussfolgerungen	33
III. <i>Fullilove v. Klutznik (1980)</i>	34
1. Urteilsanalyse	34
2. Schlussfolgerungen	44
IV. <i>Firefighters Local Union No. 1784 v. Stotts (1984)</i>	45
1. Urteilsanalyse	45
2. Schlussfolgerungen	48
V. <i>Wygant v. Jackson Board of Education (1986)</i>	49
1. Urteilsanalyse	49
2. Schlussfolgerungen	57
VI. <i>Sheet Metal Workers v. EEOC (1986)</i>	58
1. Urteilsanalyse	58
2. Schlussfolgerungen	65
VII. <i>United States v. Paradise (1987)</i>	66
1. Urteilsanalyse	66
2. Schlussfolgerungen	74
VIII. <i>City of Richmond v. C. A. Croson Co. (1989)</i>	75
1. Urteilsanalyse	75
2. Schlussfolgerungen	86
IX. <i>Metro Broadcasting, Inc. v. FCC (1990)</i>	88
1. Urteilsanalyse	88
2. Schlussfolgerungen	98

C. DER PROBLEMKATALOG IN DER AFFIRMATIVE ACTION-RECHTSPRECHUNG DES SUPREME COURT	99
I. <i>Unzulässigkeit starrer Quoten</i>	100
II. <i>Individualrecht versus Gruppenrecht</i>	101
III. <i>Zeitliche Dimension der equal protection clause</i>	102
IV. <i>Anzuwendender Prüfungsmaßstab</i>	102
V. <i>Vorübergehende Natur der Maßnahme</i>	103
VI. <i>Negative Drittwirkung fördernder Maßnahmen</i>	103
VII. <i>Evidente Unterrepräsentation</i>	104
VIII. <i>Konkreter Beweis einer bestimmten Diskriminierung</i>	104
IX. <i>Subjektive Auslegung oder subjektivierte Auslegung</i>	105
X. <i>Einschätzungsprärogative der Legislative</i>	105
XI. <i>Zulässigkeit privater affirmative action-Maßnahmen</i>	106
XII. <i>Enger Zusammenhang zwischen Ziel und Mittel</i>	107

**TEIL 4: PARAMETER POSITIVER DISKRIMINIERUNG
IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
UND DER EUROPÄISCHEN UNION**..... **109**

A. POSITIVE DISKRIMINIERUNG IN DEUTSCHLAND	109
I. <i>Verletzung der Gleichheitssätze aus Art. 3 GG</i>	110
1. Grundlagen und Struktur des Art. 3 GG	110
a. Drittbezogenheit der Gleichheitssätze	111
b. Verhältnis zwischen dem allgemeinen Gleichheitssatz und den besonderen Gleichheitssätzen sowie Struktur der besonderen Gleichheitssätze	112
2. Sachliche Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung	113
a. Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen	113
b. Abwägung als Korrektiv	115
3. Zwischenergebnis	117

II.	<i>Vereinbarkeit von Maßnahmen positiver Diskriminierung mit Art. 33 Abs. 2 GG</i>	118
1.	Grundlagen und Strukturen des Art. 33 Abs. 2 GG.....	118
2.	Rechtfertigung von Durchbrechungen des gleichen Zugangs zu öffentlichen Ämtern.....	120
3.	Zwischenergebnis	122
III.	<i>Zusammenfassung der Befunde aus der Literatur</i>	123
1.	Dogmatische Ausgangssituation.....	123
2.	Unterscheidung zwischen weichen und harten Frauenquoten.....	123
3.	Individualrechtlicher Ansatz	124
4.	Biologisch-geschlechtliche Unterschiede.....	124
5.	Funktional-arbeitsteilige Unterschiede	125
6.	Sozialstaatlich motivierte Kompensation von Nachteilen	125
7.	Abwägung als Korrektiv	125
B.	DIE RECHTSPRECHUNG DES EUROPÄISCHEN GERICHTSHOFS ZU POSITIVER DISKRIMINIERUNG.....	126
I.	<i>Eckhard Kalanke (1995)</i>	126
1.	Urteilsanalyse	127
2.	Schlussfolgerungen	129
II.	<i>Hellmut Marschall (1997)</i>	130
1.	Urteilsanalyse	131
2.	Schlussfolgerungen	135
III.	<i>Georg Badeck u.a. (2000)</i>	136
1.	Urteilsanalyse	137
a.	Einleitende Ausführungen des Gerichtshofes	137
b.	Vorrang bei gleicher Qualifikation und Erfüllung verbindlicher Zielvorgaben	139
c.	Proporzorientiertheit von Frauenquoten.....	140
d.	Ausbildungsplatzvorbehalt für weibliche Bewerberinnen.....	141

e.	Einladung weiblicher Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch	143
f.	Vorrangige Besetzung von Vertretungsorganen sowie Verwaltungs- und Aufsichtsräten mit Frauen.....	144
2.	Schlussfolgerungen	145
IV.	Zusammenfassung der vom EuGH aufgestellten Grundsätze.....	146
1.	Unzulässigkeit starrer Quoten.....	147
2.	Gleiche Qualifikation weiblicher Bewerberinnen	147
3.	Öffnungsklauseln	148
4.	Chancengleichheit versus Ergebnisgleichheit.....	148
5.	Individualistische Ausgestaltung der Frauenförderung	149
6.	Soll-Vorschriften bei der Gremienbesetzung.....	150
C.	ZUSAMMENFASSUNG DER VERFASSUNGSRECHTLICHEN PARAMETER POSITIVER DISKRIMINIERUNG IN DEUTSCHLAND UND DER EUROPÄISCHEN UNION.....	150
I.	<i>Keine starren Quoten</i>	151
II.	<i>Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen</i>	151
III.	<i>Verhältnis zum Leistungsprinzip</i>	152
IV.	<i>Kompensation erlittener Nachteile</i>	152
V.	<i>Individuum als Ausgangspunkt</i>	153
VI.	<i>Garantie der Chancengleichheit</i>	153
TEIL 5:	 Globale Parameter positiver Diskriminierung.....	155
A.	WEITESTGEHEND VERGLEICHBARE SPANNUNGSFELDER	155
B.	FOKUS DER DEBATTE AUF VERSCHIEDENEN MERKMALEN	155
C.	DOGMATISCHES GRUNDVERSTÄNDNIS	156
D.	ABLEHNUNG STARRER QUOTEN.....	156
E.	PRÜFUNGSMECHANISMUS	157
F.	INDIVIDUALRECHT UND CHANCENGLEICHHEIT	158
G.	DER FAKTOR »ZEIT«	159

H. EVIDENTE UNTERREPRÄSENTATION UND ORIENTIERUNG AN BESTIMMTEN PROPORZEN.....	160
I. KEINE BEEINTRÄCHTIGUNG DES STATUS QUO	161
LITERATURVERZEICHNIS	XIX
RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT	XXXVII