

CEuS-Working Paper 2001/8

“Politiken gegen sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz: USA, Europäische Union, und Deutschland in vergleichender Perspektive”

Kathrin Zippel

Jean Monnet Centre for European Studies (CEuS)

University of Bremen
SFG, Enrique-Schmidt-Strasse 7

D – 28359 Bremen
Phone +49 - 421 - 218-9037
Fax +49 - 421 - 218-9143



CEuS-Working Paper 2001/8

“Politiken gegen sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz: USA, Europäische Union, und Deutschland in vergleichender Perspektive”¹

Kathrin Zippel

Kathrin Zippel, Ph.D., Post-doctoral Fellow
Institute for the Study of Europe, Columbia University
1225 International Affairs Building
420 West 118th Street, MC 3336, New York, New York 10027
ksz12@columbia.edu

¹ Dieser Text war Grundlage der Jean Monnet Lecture, 25. April 2001, am Zentrum für Europastudien (CEuS), Universität Bremen; erschienen in: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, Heft 2, 2001.

Ein wichtiges Ergebnis der Frauenbewegung diesseits und jenseits des Atlantiks ist, dass Sexismus und Gewalt gegen Frauen seit den 60er und 70er Jahren zum öffentlich diskutierten, politischen Thema wurde. Die Enttabusierung von Gewalt gegen Frauen fand zunächst vor allem im Bereich der häuslichen Gewalt und später auch im Bereich von (sexueller) Gewalt gegen Kinder statt. In der Öffentlichkeit ist aber auch das Thema von sexueller Gewalt oder Diskriminierung am Arbeitsplatz, mit der Diskussionen der Anita Hill/Clarence Thomas Anhörungen im US Senat², und spätestens mit der Einleitung des Impeachment Verfahrens gegen den US Präsidenten Bill Clinton im Jahre 1998 bekannt geworden.

Als berühmt berüchtigtes Beispiel für sexuelle Prüderie aber auch für die ambivalente Vorreiterrolle von rechtlichen Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung sind die USA in den europäischen Medien vielfach zitiert und kritisiert worden. Interessanterweise hat aber trotz dieses negativen Bildes die Mehrzahl der Mitgliedstaaten der von Europäische Union (EU) politische und rechtliche Instrumente gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entwickelt, zum Teil mit direktem Bezug auf rechtliche Formulierungen aus den USA. Zeitgleich mit EU Mitgliedstaaten wurden in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) Ende der 80er und Anfang der 90er Jahre rechtliche Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet.

In meiner Studie über die Entwicklung von Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den USA, der EU, und der BRD (Zippel 2000) vertrete ich die These, dass sowohl der gemeinsame zeitliche Rahmen der EU Mitgliedstaaten als auch die Ähnlichkeiten in der Formulierung von sexueller Belästigung auf den Einfluss von externen Faktoren auf die BRD und anderen Mitgliedstaaten schließen lassen. Im Vordergrund der Entwicklungen von Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz in den Mitgliedstaaten der EU stehen Diffusionsprozesse, in denen zum einen die EU eine wichtige Katalysatorfunktion hatte. Zum anderen hat die öffentliche Diskussion über die politischen Entwicklungen in den USA den politischen Diskussionen wichtige Impulse gegeben.

² 1991 wurde der Kandidat für den Obersten Gerichtshofs in den USA, Clarence Thomas, von der Jura-Professorin Anita Hill beschuldigt, sie sexuell belästigt zu haben, während sie als Mitarbeiterin unter ihm in der Equal Employment Opportunities Commission gearbeitet hatte. In den daraufhin stattfindenden öffentlichen Anhörungen im U.S. Senat wurde Anita Hill's Glaubwürdigkeit zerstört und Clarence Thomas wurde für das höchsten Richteramt bestätigt.

In diesem Prozess waren die transnationalen politischen Gelegenheitsstrukturen, die auf nationale Akteure durch transnationale Organisationen Einfluss nehmen von besonderer Bedeutung. Die externen Einflüsse wirken sich sowohl auf die Entstehung als auch in der Implementierung von rechtlichen und politischen Maßnahmen aus. Zu den spezifischen transnationalen Strukturen gehörten in diesem Fall, internationale gewerkschaftliche Konferenzen mit Frauenabteilungen oder anderen Frauenstrukturen, Kontakte zwischen Akteuren zwischen den USA und der BRD, und nicht zuletzt, die Europäische Union mit einer Vielzahl von Expertengruppen und Netzwerken. Dieses Beispiel von transnationalen Gelegenheitsstrukturen zeigt, dass Geschlechterverhältnisse nicht nur im nationalen, sondern auch im supra-nationalen politischen Raum in Studien zu politischen Wirkung von Frauenbewegungen berücksichtigt werden müssen.

Dabei sind selbstverständlich auch die geschlechtsspezifischen, nationalen politischen Gelegenheitsstrukturen für die Vertretung von "Fraueninteressen" am Arbeitsplatz von Bedeutung. Eine nähere Untersuchung dieser nationalen Strukturen gibt uns Aufschluss darüber, wie die Vorreiterrolle der USA zu erklären ist. Dieser Verlauf ist uns schon aus dem deutsch-amerikanischen Vergleich von "Affirmative Action" und "Gleichstellungspolitik" bekannt. Im Vergleich zu den USA waren politische Konstellationen und institutionelle Bedingungen für frauenpolitische, arbeitsplatz-bezogene Maßnahmen in der BRD in den 1970er und 1980er Jahren entscheidend ungünstiger (Ferree 1995, von Wahl 1999).

Im folgenden will ich die Entwicklung der Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung kurz skizzieren. In den USA wurden Mitte der 1970er Frauenorganisationen, teilweise im gewerkschaftlichen Zusammenhang mit dem Ziel sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu bekämpfen (MacKinnon 1982, Elman 1996) gegründet. Diese in frauenpolitischen Netzwerken operierenden Verbände waren die Hauptakteure, die rechtliche Veränderungen durchsetzen konnten, in deren Folge ArbeitgeberInnen in den USA zunehmend für die negativen Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verantwortlich gemacht werden konnten. Dabei konnten Rechtsexpertinnen (vor allem Catherine MacKinnon) auf den Artikel VII des Civil Rights Act von 1964 zurückgreifen und die Ausweitung der bestehenden Rechtsprechung auf sexuelle Belästigung propagieren. 1986 erkannte der Oberste Gerichtshof in einem Urteil erstmalig sexuelle Belästigung als geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz an. Vor dem Hintergrund dieser

rechtlichen Entwicklungen kann man auch die politische Brisanz der Anita Hill/ Clarence Thomas Hearings von 1990 verstehen.

In West Deutschland versuchten Sybille Plogstedt und andere Feministinnen die Gewerkschaften zu mobilisieren und als Partner in der Propagierung von politischen und rechtlichen Maßnahmen zu gewinnen. Mein Argument ist allerdings, dass erst mit dem Zusammenkommen von externen Faktoren auf der einen Seite und der Entstehung von frauenpolitischen Strukturen in staatlichen Institutionen auf der anderen Seite, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu einem politischen Thema werden konnte. Die eminente Bedeutung, die den Frauenbeauftragten bei dem Thema sexuelle Belästigung zu kam, geht auf die Leerstelle, die andere Akteure in dieser Hinsicht ließen. Einerseits fiel es den Gewerkschaften schwer, dem Thema sexuelle Belästigung Priorität einzuräumen, und andererseits beschäftigte sich die Frauenhausbewegung nicht mit Gewalt am Arbeitsplatz. Dadurch wurden staatliche Stellen, Frauenministerinnen und Frauenbeauftragte die Hauptakteure in der Initiierung und Implementierung von Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung. Deren bedeutsame Rolle lag in der Vernetzung von Frauen in den Gewerkschaften, Parteien und Anti-Gewaltbewegung.

Auf Bundesebene ist der Einfluss des europäischen Integrationsprozesses deutlich zu sehen. So wurde die erste bundesweite Studie zu sexuellen Belästigung von Rita Süßmuth 1986 als Reaktion auf eine EG-weite Untersuchung in Auftrag gegeben. Die EU war auch im Hinblick auf sexuelle Belästigung ein wichtiger Katalysator, wie auch in anderen Bereichen von Gleichstellungspolitik am Arbeitsplatz. Das "Bundesbeschäftigtenschutzgesetz" das erstmals sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz definiert, wurde im Rahmen des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes 1994 verabschiedet. Die Formulierung von sexueller Belästigung als Verletzung der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz wurde hierbei von der EG Definition kopiert und übernommen.

Ähnlich wie in anderen EU Ländern wurden rechtliche und politische Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung in starker Anlehnung an und Abgrenzung gegen das "amerikanische" Vorbild entwickelt. So ist zum Beispiel die Betonung, dass Gesetze gegen sexuelle Belästigung den Flirt am Arbeitsplatz nicht verbieten wollen, aus der Abgrenzung zu den prüden US Normen zu verstehen. Die "normale" deutsche Geschlechterkultur am Arbeitsplatz schließt den natürlichen Flirt zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz

ein (Bundesministerium für Frauen 1993). Ähnlich wurde in Spanien (Valiente 2000) und Frankreich (Saguy 2000) argumentiert.

Aus dem Vergleich der nationalen, geschlechtsspezifischen, politischen Gelegenheitsstrukturen in den USA und der BRD wird deutlich, dass sowohl die unterschiedlichen Akteure als auch den institutionellen Bedingungen von Arbeitsplatzregelungen eine entscheidende Rolle für die Erklärung der Vorreiterrolle der USA rechtlichen und politischen Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische, sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz zukommt. Die Bedeutung von externen Faktoren wird in Deutschland angesichts der ungünstigeren Bedingungen besonders deutlich.

Es bleibt zu klären, inwieweit wir davon sprechen können, dass transnationale politische Gelegenheitsstrukturen die Voraussetzung für politische Maßnahmen waren. Offensichtlich ist allerdings, dass die US und die EU durch die verstärkte Vernetzung durch transnationale Organisationen in der Diffusion von "policy"-Ideen beigetragen haben. Jedoch sind die jeweiligen nationalen Konstellationen entscheidend, wenn es um die Formulierung und Implementierung von Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung geht.

Bibliographie:

- Baer, Susanne. 1995. *Würde Oder Gleichheit? Zur Angemessenen Grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA*. Baden-Baden, Germany: Nomos Verlagsgesellschaft.
- Elman, R. A. 1996. *Sexual Subordination and State Intervention. Comparing Sweden and the United States*. Oxford: Berghahn Books.
- Kuhlmann, Ellen. 1996. *Gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Juristische Praxis und Handlungsperspektiven*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- MacKinnon, Catharine A. 1979. *Sexual Harassment of the Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Saguy, Abigail C. forthcoming. *Is this Sexual Harassment?: A Comparison of the United States and France*. Los Angeles, CA: California Press.
- Valiente, Celia 1998. "Sexual Harassment in the Workplace: Equality Policies in Post-authoritarian Spain." In *Politics of Sexuality: Identity, Gender, Citizenship* edited by Terrell Carver and Véronique Mottier, 169-179. London and New York: Routledge.
- von Wahl, Angelika. 1999. *Gleichstellungsregime : Berufliche Gleichstellung von Frauen in den USA und in der Bundesrepublik Deutschland*. Opladen : Leske und Budrich.
- Zippel, Kathrin. 2000. *Policies Against Sexual Harassment: Gender Equality Policy in Germany, in the European Union, and in the United States in Comparative Perspective*. Ph.D. dissertation, University of Wisconsin-Madison.