

Chebout, Dr. Emilia Roig, Gründerin and Geschäftsführerin vom Center for Intersectional Justice, djb-Präsidentin *Prof. Dr. Maria Wersig* und *Dr. Leonie Steinl*, LL.M. (Columbia), Vorsitzende der djb-Kommission Strafrecht. *Prof. Dr. Wersig* betonte in ihrem Eröffnungs-Statement die Bedeutung der MeToo-Debatte für eine breite gesellschaftliche Sensibilisierung. *Dr. Steinl* analysierte, dass zwar nicht alle unter dem Hashtag metoo veröffentlichten Geschichten strafrechtlich relevant seien, das Eine aber dennoch mit dem Anderen verknüpft sei. Denn es gehe um Macht und Machtmissbrauch. Die rechtswissenschaftliche Perspektive wurde ergänzt durch die sozialwissenschaftliche von *Dr. Roig*. Sie zeigte auf, wie Frauen mit mehrfachen Diskriminierungserfahrungen verstärkt und in anderer Weise von sexualisierten Übergriffen und Gewalt betroffen sind. Zum Schluss wurden Forderungen an die Politik formuliert, unter anderem die Etablierung verpflichtender Fortbildungen für Polizei, Richter*innen

und Staatsanwaltschaften und die Gründung eines Fonds für Prozesskosten von Opfern von sexualisierter Gewalt.

Der Aufruf auf der Webseite der Feministischen Sommeruni spiegelt ihren Geist eindrücklich wieder: „Und alle sind dabei herzlich willkommen: Ob feministische Blogger*innen, Aktivist*innen der autonomen Szene oder Gleichstellungsbeauftragte; ob Studierende, Lehrende oder Medien- und Kulturschaffende; ob akademisch oder aktivistisch – oder die, die es einmal werden möchten –, alle feministisch Interessierten sind eingeladen, sich zu informieren, zu begegnen und miteinander auszutauschen.“ Dieses Vorhaben, alle feministisch Interessierten, zusammen zu bringen, ist heute nicht weniger wichtig als vor 100 Jahren, als verschiedene Flügel der Frauenbewegung gemeinsam das Frauenwahlrecht erstritten. In diesem Sinne kann frau nur hoffen, dass die Feministische Sommeruni auch in Zukunft fortgesetzt wird.

DOI: 10.5771/1866-377X-2018-4-233

Frauenrechte in Vietnam – zur Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen im Reformprozess

Dr. Sina Fontana, MLE

Mitglied der djb-Kommission Verfassungsrecht, Öffentliches Recht und Gleichstellung, Akademische Rätin a.Z. Georg-August-Universität Göttingen

Nicht erst seit der #MeToo-Debatte ist die Rechtsstellung von Frauen in Vietnam ein wichtiges Thema auf der politischen Agenda. Die vietnamesische Verfassung von 2013 verankert in Art. 26 die Gleichheit von Frauen und Männern und verweist auf die Gleichstellungspolitik des Staates. Sie enthält zudem eine Förderungspflicht und verbietet jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Weiterhin hat Vietnam die wichtigsten internationalen Menschenrechtsdokumente ratifiziert, insbesondere auch die Frauenrechtskonvention (CEDAW), und ist auf Grundlage derer zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau verpflichtet.

Hieran anknüpfend gibt die im Jahr 2019 anstehende Revision des vietnamesischen Arbeitsrechts dazu Anlass, den bisherigen Ansatz des Frauenrechtsschutzes und seine Ausgestaltung durch die geltenden Vorschriften neu zu überdenken. Deshalb war die Rechtsstellung von Frauen auch Gegenstand der vietnamesisch-deutschen Rechtstage zum Arbeitsrecht, die am 1. und 2. Oktober 2018 von der Rechtsschule Hanoi und der Friedrich-Ebert-Stiftung in Vietnam in Hoa Binh ausgerichtet wurden.

Frauen partizipieren in Vietnam zu etwa gleichem Anteil am Erwerbsleben.¹ Begünstigt wird dies durch Vorschriften zur Frauenförderung im vietnamesischen Arbeitsrecht. Auf der anderen Seite enthält das vietnamesische Arbeitsrecht Vorschriften, die dem Schutz von Frauen dienen sollen, sich aber im Ergebnis nachteilig auf ihre Erwerbstätigkeit auswirken können. Erschwerend hinzu

kommt die überwiegende Verantwortlichkeit von Frauen für Care-Arbeit und die damit einhergehende Doppelbelastung berufstätiger Frauen.² Trotz der nahezu gleichwertigen Partizipation am Berufsleben werden Frauen zudem schlechter bezahlt als Männer. Sie sind in technischen Berufen ebenso wie in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert und häufig im informellen Sektor tätig.³

Im Rahmen der Rechtstage wurde die Thematik im Kontext der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit besonderen Bedürfnissen diskutiert. Bei einer Betrachtung des derzeit geltenden vietnamesischen Arbeitsgesetzes in der Fassung von 2012 ist aus der Gleichstellungsperspektive zunächst auffallend, dass dieses ein eigenes Kapitel betreffend die Rechte von weiblichen Beschäftigten enthält (Art. 153 bis 160). Zunächst werden der Staat sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Gleichstellung weiblicher Beschäftigter verpflichtet und sodann besondere Schutzvorschriften für die Zeit der Schwangerschaft sowie nach der Geburt aufgestellt. Aus der Gleichstellungsperspektive besonders problematisch ist die Regelung in Art. 160, die vorsieht, Frauen von bestimmten Tätigkeiten auszuschließen. Denn dieser Vorschrift liegt die stereotype Vorstellung zu Grunde, dass Frauen als solche zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten schlicht nicht geeignet sind. Der Frauenrechtsausschuss sieht die Regelung daher als unvereinbar mit CEDAW an und hat Vietnam zu ihrer Abschaffung aufgefordert.⁴ Gleiches gilt für die Regelung zum Renteneintrittsalter, das – begründet mit

1 CEDAW Committee, CEDAW/C/VNM/7-8, Ziff. 168.

2 CEDAW Committee, CEDAW/C/VNM/7-8, Ziff. 83.

3 CEDAW Committee, CEDAW/C/VNM/CO/7-8, Ziff. 28 f.

4 CEDAW Committee, CEDAW/C/VNM/CO/7-8, Ziff. 28 f.

ihrer größeren Schutzbedürftigkeit – für Frauen unter dem für Männer liegt (Artikel 187).⁵

Die besondere Herausforderung für die Reform des Arbeitsrechts wird nun darin gesehen, angemessene Vorschriften für den Schutz und die Förderung von Frauen zu schaffen, ohne dass sich diese zu ihrem Nachteil und damit letztendlich als Diskriminierung auswirken. Dafür sollen diejenigen Felder herausgearbeitet werden, in denen Frauen tatsächlich besonderen Schutzes bedürfen. Orientierung bieten dabei die Maßstäbe des internationalen Menschenrechtsschutzes sowie Erfahrungen anderer Staaten, über die auch im Rahmen der Rechtstage diskutiert wurde. Vor allem der Ausschluss von Frauen von bestimmten Berufen und das unterschiedliche Renteneintrittsalter werden auch in Vietnam unter anderem mit Verweis auf CEDAW kritisch gesehen. Die Verpflichtungen aus CEDAW und die Einschätzung des Frauenrechtsausschusses werden also im Reformprozess durchaus ernst genommen, aber bisweilen auch die universelle Geltung des CEDAW zugrundeliegenden Frauenbildes unter Verweis auf die kulturellen Besonderheiten Vietnams kritisch hinterfragt. Ungeachtet dessen, dass die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern völkerrechtlich nicht unter Berufung auf kulturelle Besonderheiten gerechtfertigt werden kann,⁶ entspricht die Geschlechtergleichheit eigentlich gerade dem Idealbild der sozialistischen Gesellschaft. Dies war auch der Grund, warum sexuelle Belästigung bis zum Aufkommen der #MeToo-Debatte in Vietnam kaum thematisiert wurde.

Nun soll im Zuge der Reform des Arbeitsrechts weiterhin ein Konzept zum Schutz vor sexueller Belästigung entwickelt werden. Daher fand im Zuge der anstehenden Arbeitsrechtsreform am 4. Oktober 2018 in Hanoi ein Workshop der Frauenakademie Vietnam und der Friedrich-Ebert-Stiftung in Vietnam zum Thema „Prevention of Gender-based Violence in the Workplace: Sharing International Experience“ statt. Die Frauenakademie ist eine Ausbildungsstätte, die bei der Frauenunion Vietnam angesiedelt ist. Sie bietet Studiengänge für Frauen und Männer an – unter anderem auch Rechtswissenschaften – und legt dabei einen besonderen Fokus auf Gleichstellungsfragen mit dem Ziel, die beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabechancen von Frauen zu verbessern. Die Frauenunion Vietnams wurde im Jahr 1930 unter der Kommunistischen Partei Vietnam gegründet. Sie tritt für Gleichstellungsfragen ein und wird hierbei in die politische Entscheidungsfindung einschließlich des Gesetzgebungs- und Reformprozesses einbezogen. Angesichts der Nähe zur Kommunistischen Partei kann die Arbeit der Frauenunion nicht mit der eines unabhängigen Frauenverbandes gleichgesetzt werden. Dennoch ist ihr Beitrag für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Vietnam nicht zu unterschätzen. Von der regierenden Kommunistischen Partei unabhängige Frauenverbände lässt das politische System Vietnams – ein sozialistisches Einparteiensystem – nicht zu oder jedenfalls bei der politischen Willensbildung unberücksichtigt.⁷

Gegenstand des Workshops bei der Frauenakademie war zuvorderst der Schutz vor sexueller Belästigung, daneben aber auch allgemeine Fragen der Gleichstellung, in Hinblick auf die anstehende Reform insbesondere solche mit besonderem Bezug zum Arbeitsrecht. Der Workshop bat ebenso wie die diesjährigen vietnamesisch-deutschen Rechtstage eine Plattform, um

die Diskussionen auch unter Einbeziehung der internationalen Perspektive zu führen. Das deutsche und das amerikanische Recht sowie die menschenrechtlichen Vorgaben flossen in die Überlegungen ein. Betreffend den Schutz vor sexueller Belästigung wurde im Rahmen der Vorträge und der anschließenden Diskussionen herausgearbeitet, dass es in Vietnam an (Rechts-) Klarheit darüber fehlt, welche Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung einzuordnen sind. Weder die von sexueller Belästigung Betroffenen noch die zum Schutz verpflichteten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie die mit der Beratung betrauten Beschwerdestellen können eindeutig feststellen, ob sie tatsächlich mit sexueller Belästigung im Rechtssinne konfrontiert sind. Die Einführung einer gesetzlichen Definition ist daher eine nicht nur von Frauenrechtlerinnen und Frauenrechtlern geforderte Reformbestrebung. Internationale Erfahrungen wie die auf Unionsrecht⁸ beruhende Definition in Art. 2 des deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie die Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)⁹, die während des Workshops vorgestellt wurden, können als Orientierung dienen.

Gegenstand der Diskussion ist weiterhin, wie dem Umstand Rechnung getragen werden kann, dass sexuelle Belästigung nicht nur im Arbeitsumfeld stattfindet, angesichts des Abhängigkeitsverhältnisses und der hierarchischen Strukturen hier aber einige Besonderheiten aufzugreifen sind. Zwar bieten die Reform des Arbeitsrechts und der Aufwind durch die #MeToo-Debatte eine willkommene Gelegenheit, um die erforderlichen gesetzgeberischen Maßnahmen zu ergreifen. Dennoch wurde darüber debattiert, ob es nicht auch zur Erweiterung des Anwendungsbereiches sinnvoll sein könnte, die Vorschriften nicht in das Arbeitsgesetz zu integrieren. Zudem werden Überlegungen angestellt, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch strafrechtlich zu sanktionieren. Im Rahmen des Workshops wurde weiterhin deutlich, dass sexuelle Belästigung durch die noch immer vorzufindenden stereotypen Rollenvorstellungen von Frauen und Männern begünstigt wird. Da sich diese Geschlechterstereotypen – wie am Beispiel des Arbeitsrechts aufgezeigt – auf die gesamte Rechtsordnung sowie deren Anwendung auswirken, ist ihre Ausräumung ein weiteres Anliegen der Reformbestrebungen Vietnams. Die hierfür erforderlichen Strukturen zu schaffen und Kenntnisse zu vermitteln, ist eines der Hauptanliegen der Frauenakademie.

Gleichstellungsfragen sind also in Vietnam durchaus ein Thema in der anstehenden Reform des Arbeitsrechts, auch unter Einbeziehung internationaler Perspektiven. Die Frauenunion Vietnam bietet hierfür einen institutionellen Rahmen und damit zugleich die Möglichkeit, auch die zukünftigen Reformprozesse in anderen Rechtsbereichen verstärkt unter diesem Blickwinkel zu betrachten.

5 CEDAW Committee, CEDAW/C/VNM/CO/7-8, Ziff. 28 f.

6 Freeman, in: Sheeran/Rodley, *Routledge Handbook of International Human Rights Law*, S. 52.

7 Vgl. CCPR, CCPR/CO/75/VNM, Ziff. 20.

8 Art. 2 lit. d der Richtlinie 2006/54/EG, Abl. L 204, S. 23.

9 Abrufbar unter: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf (Zugriff: 8.10.2018).