

LGBT-Boom: Neueste Entwicklungen zur Gleichstellung »sexueller Minderheiten« in Japan

Regine Dieth

LGBT Boom: Latest Developments regarding the Implementation of LGBT-Rights and Equality in Japan

The public wedding ceremony of a lesbian couple in Tōkyō Disneyland in 2013, widely reported by the Japanese media, symbolized the beginning of an »LGBT-Boom« in Japan. Media coverage on LGBT related topics reached its first peak with the announcement that Shibuya City Office in Tōkyō was to issue same-sex partnership certificates in 2015. Since then, the contents of reporting and news-related discourse has clearly shifted from the legalization of same-sex marriage in the US and European countries to the legal and social situation of lesbian, gay, bisexual and transgender people in Japan. In contrast to past movements such as the »Gay-Boom« in the early 90s that represented a sharp increase in the availability of gay and lesbian media and culture, is the fact that LGBT issues are now taken up by local governments, conservative political parties and private enterprises. These developments in Japan are influenced by global economic interdependencies and international civil rights movements on the one hand, and by a change in the perception of »concerned people« (tōjisha) themselves and their issues on the other.

This article introduces recent discussions concerning the key issue of same-sex marriage, dōseikon, at institutional, political and legal levels in Japan. It also analyzes measures implemented by Japanese companies with regard to sexual minorities as a part of their diversity management strategies and examines steps taken by Ōsaka Gas, which was one of the first Japanese companies to include the category of »sexual orientation and gender identity« in its diversity management concept. In conclusion, it argues that even though the increasingly supportive discourse and workplace measures provide a higher level of protection and equality for LGBT in some areas, initiatives of companies and local governments will remain limited until the Abe administration is willing to implement necessary legislative reforms.

1. Einleitung

Die Hochzeitszeremonie eines lesbischen Paares im Tōkyō Disneyland im März 2013, über die landesweit berichtet wurde, steht für den Beginn eines »LGBT-Booms« in Japan. Mit der erstmaligen Ausstellung von Partnerschaftsurkunden für gleichgeschlechtliche Paare in den Tōkyōer Verwaltungsbezirken Shibuya und Setagaya erreichte dieser im November 2015 seinen ersten medialen Höhepunkt. Bereits seit Anfang dieses Jahrzehnts rücken in der Berichterstattung über sexuelle Minderheiten¹ in japanischen Printmedien, im Fernsehen und im Internet neben Reportagen über die Legalisierung der »Homo-Ehe« in Teilen der USA und Europas zunehmend auch Diskussionen zu gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften in Japan sowie Maßnahmen der japanischen Wirtschaft zur Gleichstellung dieser Zielgruppen in den Fokus. Damit setzt der aktuelle »LGBT-Boom« deutlich andere Akzente als der »Gay-Boom« Anfang der 90er Jahre, der für den Beginn einer gemeinsamen politischen Bewegung von Schwulen und Lesben und die Herausbildung einer LGBT-Kultur in Japan steht.

Dass die Anliegen sexueller Minderheiten gegenwärtig von konservativen politischen Parteien und der Wirtschaft aufgegriffen werden, ist zu einem großen Anteil auf zunehmend globalisierte Wirtschaftszusammenhänge und den Einfluss internationaler Institutionen und Kooperationen zurückzuführen, aber auch auf eine veränderte Selbstsicht der »Betroffenen« (*tōjisha*). Die aktuellen Forderungen der LGBT in Japan beziehen sich in erster Linie auf die Einführung einer rechtlich formalisierten Anerkennung und Absicherung für gleichgeschlechtliche Paare und auf den Abbau von Diskriminierungen am Arbeitsplatz und im gesellschaftlichen Leben allgemein. Während verschiedene Initiativen der Regionalverwaltungen und der japanischen Wirtschaft zur Förderung der Rechte und Interessen von LGBT mit den ihnen zur Verfügung stehenden Instrumenten einen nicht zu unterschätzenden Beitrag dazu leisten, in wichtigen Bereichen Gleichstellung zu realisieren, bleiben diese jedoch durch fehlende flankierende Gesetzgebung in ihrer Reichweite beschränkt. Die zwiespältige Haltung der derzeitigen Regierung lässt vermuten, dass in naher Zukunft trotz internationalen Drucks und trotz eines »LGBT-Booms« in den japanischen Medien und der Öffentlichkeit keine grundlegenden Reformen in

¹ Der Begriff der »sexuellen Minderheiten« (*sekushuaru mainoriti*, kurz *sekumai*) basiert auf der Konstruktion einer binären Vorstellung von Mehrheit/Minderheit und ist daher kritisch zu sehen. Er wird in diesem Beitrag jedoch verwendet, da er in Japan von AktivistInnen sowie in Medien und in der Wissenschaft neben »LGBT« am häufigsten gebraucht wird, um die Gruppe von Personen zu beschreiben, die nicht der vermeintlichen »Natürlichkeit« von Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität entsprechen.

Bezug auf die rechtliche Gleichstellung von sexuellen Minderheiten zu erwarten sind. Damit werden auch einem LGBT-orientierten Diversity Management in japanischen Unternehmen Grenzen gesetzt.

Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die derzeitige japanische Diskussion zur Homo-Ehe² (*dōseikon*) im Kontext der aktuellen rechtlichen und innenpolitischen Rahmenbedingungen unter der Regierung Abe. Des Weiteren werden die Ursachen und Motivationen für das Aufgreifen der Zielgruppe der LGBT durch die japanische Wirtschaft analysiert. Hierfür werden Maßnahmen zur Gleichstellung von LGBT bei dem Unternehmen Ōsaka Gas untersucht, welches als eines der ersten japanischen Unternehmen die Gruppe der LGBT in seine Diversity Management Strategie einbezog.

Abschließend wird erörtert, inwiefern diese Entwicklungen zum Abbau von Diskriminierungen aufgrund von Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung führen und in welchen Bereichen die fehlende rechtliche Gleichstellung die Gleichbehandlung von LGBT im Arbeits- und Privatleben weiterhin behindert.

2. *Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender*: Entwicklung der Terminologie im japanischen Kontext

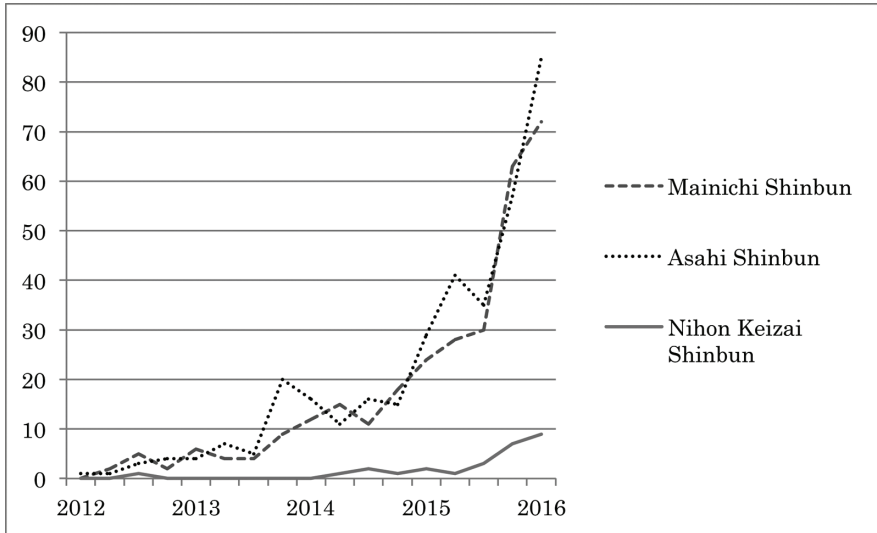
Seit etwa 2005 hat sich in Japan das aus dem Englischen stammende Akronym LGBT (*Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender*) als Sammelbegriff für sexuelle Minderheiten etabliert.³ Obwohl der Begriff nur die vier zahlenmäßig größten Gruppen von Menschen, die nicht der gesellschaftlichen Norm der Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität entsprechen, einschließt, wird er von den Medien, der allgemeinen Öffentlichkeit und den *tōjisha* bevorzugt verwendet, da er als vergleichsweise »neutral« gilt (Yanagisawa, Muraki und Gotō 2015: 22).

Die Terminologie zur Bezeichnung von Menschen, die von einem eindeutig binären Geschlechtssystem abweichen, war in Japan von der Nachkriegszeit bis heute ausgesprochen vielfältig. Es existiert eine große Zahl von indigenen Wörtern und Lehnwörtern, die verschiedene Phänomene sexueller Orientierung sowie unterschiedliche Geschlechtsidentitäten bezeichnen (Welker 2010: 369). Die heute zur

² In diesem Beitrag verwende ich die umgangssprachliche Bezeichnung »Homo-Ehe« für verschiedene Modelle rechtlich geschützter gleichgeschlechtlicher Lebenspartnerschaften oder der Ehe, da diese dem in der japanischen Sprache inzwischen verbreiteten Begriff *dōseikon* am nächsten kommt.

³ Die Bezeichnung LGBT ist problematisch, da Transidentität in keiner direkten Verbindung zur sexuellen Orientierung steht, aber beide Kategorien zusammengefasst werden. Daher wird in der Literatur vermehrt auch die Schreibweise LGB • T (jap.: *seiteki shikō, sei jimin*) für sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität benutzt.

ABBILDUNG 1: Entwicklung der Berichterstattung zum Thema LGBT in drei überregionalen japanischen Tageszeitungen zwischen 2012 und 2016 (in Anzahl der Artikel)



Quelle: Eigene Erstellung auf Grundlage von Datenbanken der Zeitungsverlage.

Alltagssprache zählenden Begriffe *rezubian* (lesbisch), *gei* (schwul), *baisekushuaru* (bisexuell) und *toransusekushuaru* (transsexuell) wurden im Laufe ihrer Geschichte mit wechselnden Konnotationen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten verwendet.

Das gegenseitige Begehren von Frauen fand nach dem Zweiten Weltkrieg mit dem Begriff *resubos ai* (Lesbos-Liebe⁴) in den »perversen Zeitschriften« (*hentai zasshi*) Verbreitung. Diese Zeitschriften waren in den 1950er und 60er Jahren ein beliebtes Genre, in dem verschiedenste Formen nicht-normativer Sexualität dargestellt, besprochen und diskutiert wurden. Sie richteten sich schwerpunktmäßig an ein männliches Publikum (McLelland 2004: 34). Für die Verbreitung des Wortes *resubian* spielte der 1954 in japanischer Sprache erschienene Kinsey-Report eine wichtige Rolle.⁵ In den 60er Jahren wurde dieser Begriff nach und nach durch *rezubian* ver-

⁴ Lesbos ist der Name einer griechischen Insel, auf der die antike griechische Dichterin Sappho lebte, welche die Liebe zwischen Frauen besang.

⁵ Kinsey, Alfred C. et al. (1953), *Sexual Behaviour in the Human Female*, Philadelphia and London: W. B. Saunders Company (= Asayama, Shinichi et al. (1954), *Ningenjosei ni okeru seikōdō*, Cosmopolitan).

drängt (Akaeda 2014: 140). Da *rezubian* und die umgangssprachlich verwendete Abkürzung *rezu* jedoch mit Pornografie assoziiert wurden, war die Verwendung dieser Bezeichnungen unter Lesben lange umstritten. Zur Durchsetzung des Wortes *rezubian* trug schließlich maßgeblich die Aktivistin Hiroko Kakefuda bei, die durch die bewusste Verwendung im Titel ihres im Jahr 1992 erschienenen Buches *Rezubian de aru to iu Koto* (»Was es bedeutet, eine Lesbe zu sein«) ein politisches Zeichen gegen die bis dahin existierenden negativen Konnotationen setzte (Chalmers 2002: 39). Das Buch war für viele lesbische Frauen Anlass, sich zusammenzuschließen, und löste Prozesse kollektiver Identitätsbildung aus, die zur Entstehung einer vielfältigen lesbischen kulturellen und sozialen Infrastruktur führte (Maree 2015: 231).

Ein Jahr vor Kakefudas Veröffentlichung erschien 1991 mit *Puraibēto Gei Raifu: Posto Ren'airon* (»Privates schwules Leben: Theorien über die Post-Liebe«) von Noriaki Fushimi das erste Buch eines explizit schwulen japanischen Autors, der darin den Umgang mit seiner Identität als *gei* und sein Coming Out beschreibt. Damit sprach er nicht nur japanische Schwule an, sondern weckte auch unter einem breiteren Publikum Interesse für das Thema Homosexualität (Lunsing 2001: 275). Das Wort *gei* (engl.: *gay*) ist seit der amerikanischen Besatzungszeit in Gebrauch und wurde wie *rezubian* in verschiedenen Kontexten und mit unterschiedlichen Bedeutungen verwendet. So bezeichneten sich beispielsweise in den 50er Jahren junge androgyne Männer, die maskuline Geschlechterrollen ablehnten und in den großstädtischen Bars (*gei bā*) arbeiteten, als *gei boi*. Aufgrund des großen Interesses der Massenmedien an dieser Barszene und Subkultur fand der Begriff *gei* schnell Verbreitung. Er ging in Japan sogar früher in die Alltagssprache ein als in den englischsprachigen Ländern (McLelland 2005b: 104).

Mit Beginn der 90er Jahre bekannten sich viele Menschen zu ihrer Homo- oder Bisexualität⁶ und begannen, dies öffentlich zu artikulieren. Die Bücher von Fushimi und Kakefuda machten das Thema »sexuelle Minderheiten« auch für einen Teil der Massenmedien interessant. Dies führte schließlich zu dem von Betroffenen viel diskutierten *gei būmu*, der schwule und lesbische Kultur ins Bewusstsein der Öffentlichkeit rückte. Einige AktivistInnen kritisierten den Boom als Modeerscheinung ohne gesellschaftliche Wirkung, andere hoben jedoch auch positive Aspekte dieser Entwicklung hervor. So fasst z. B. Lunsing (1997: 280) zusammen: »The boom too

⁶ Zu Bisexualität (*ryōseiai* oder *baisekushuariti*) in Japan wurde bisher vergleichsweise wenig geforscht. Summerhawk (1998: 9–10) berichtet von einer bisexuellen Frauengruppe namens *Japan Womyn's Bi-Net*, die 1994 gegründet wurde. Da ein bedeutender Teil des lesbischen Diskurses seit den 1970er Jahren auf Übersetzungen theoretischer Abhandlungen und Belletristik aus dem Englischen basierte und darauf Bezug nahm (Welker 2010: 370), kann angenommen werden, dass der Ausdruck *baisekushuaru* in der Community auch vor 1994 bekannt und in Gebrauch war.

has provided opportunities for people to assemble and to form political movements as well as to use the mass media in order to vent ideas and reach out to gay and lesbian people who live in isolation«.

Die Konsolidierung der Kategorien »lesbisch«, »schwul« und »bisexuell« trug dazu bei, dass Transgender-Personen und Transsexuelle begannen, eigenen Raum zu fordern, da sie sich durch die aktuellen Bewegungen nicht mehr repräsentiert sahen (Vincent 2010: 177). Der Beginn der Transgender-Bewegung Anfang der 90er Jahre zog ebenfalls viel öffentliche Aufmerksamkeit auf sich, nicht zuletzt wegen des 1996 erschienenen Buchs *Onna kara Otoko ni natta Watashi* (»Ich, der ich von einer Frau zum Mann wurde«) von Masae Torai. Die Begriffe *toransujendā* oder *toransusekushuaru* werden seither neben zahlreichen anderen, teils älteren und differenzierteren japanischen Bezeichnungen für Menschen benutzt, die sich mit der Geschlechterrolle, die ihnen biologisch durch die äußeren Geschlechtsmerkmale zugewiesen wurde, nicht oder nur teilweise identifizieren. Mit der Institutionalisierung der diagnostischen Kategorie des *seidōitsusei shōgai* (*Gender Identity Disorder*, kurz *GID*) bekam der Diskurs einen medizinischen Fokus. 1996 erkannte die Japanese Society of Psychiatry and Neurology Geschlechtsumwandlungsoperationen als offizielle Behandlungsmethode an, und zwei Jahre später wurde die erste legale Operation nach einer *GID*-Diagnose durchgeführt. Erst 2004 jedoch trat das Gesetz *seidōitsusei shōgai tokureihō* (*Act on Special Cases for the Treatment of People with Gender Identity Disorder*) in Kraft, nach dem es PatientInnen im Anschluss an die Geschlechtsumwandlung möglich ist, ihren Namen im Familienregister (*koseki*) zu ändern.⁷ Zwischen 2004 und 2015 ist die Zahl der jährlich durchgeführten und anerkannten Umwandlungen von 97 auf 855 gestiegen (Nihon Seidōitsusei Shōgai to tomoni ikiru Kai 2016). Diese neue gesetzliche Regelung verschaffte der Transgender-Community zwar mehr Respekt, Sichtbarkeit und rechtliche Sicherheit, sie wurde jedoch von Betroffenen und Teilen der akademischen Forschung durchaus auch kritisch gesehen, da sie vielfältig gelebte Transgender-Identitäten auf eine medizinisch definierte »Geschlechtsidentitätsstörung« reduziert und damit Vorstellungen einer normativen Geschlechterbinarität zementiert (Vincent 2010: 178).

Die teils kritische Haltung der Transgender-Gruppen zum pathologisierenden *GID* und die Existenz gesellschaftlicher Freiräume für queeren Ausdruck und das Ausleben gleichgeschlechtlichen Begehrens innerhalb oder neben den normativen

⁷ Voraussetzung hierfür ist, dass sie über 20 Jahre alt, unverheiratet und genitalisch eindeutig dem neuen biologischen Geschlecht zuzuordnen sind. Zudem dürfen sie keine Kinder unter 20 Jahren haben. Für verheiratete Transsexuelle sind Geschlechtsumwandlungen nach wie vor verboten, da gesetzlich nur eine Ehe zwischen Mann und Frau möglich ist (Suganuma 2015: 246–47).

Konzepten von Familie und Ehe werden in der Forschung zu sexuellen Minderheiten (insbesondere zu männlicher Homosexualität) in Japan oft als Belege dafür gesehen, dass die Einforderung von Rechten und Gleichstellung von LGBT dort bisher eine untergeordnete Rolle spielte. Auch die überwiegend geteilte Sicht, dass die japanische Gesellschaft im Vergleich zum »Westen« weniger von einer Dichotomie zwischen Hetero- und Homosexualität geprägt sei, da Homosexualität traditionell nicht als Eigenschaft einer Person, sondern vielmehr als »Aktivität«, die diese Person ausübt oder nicht, konstruiert sei, soll diese Annahme stützen. Des Weiteren seien Homophobie und Diskriminierung sexueller Minderheiten in Japan schwächer ausgeprägt und die japanische Gesellschaft weniger legalistisch als beispielsweise die amerikanische, was ebenfalls als Grund dafür angeführt wird, dass LGBT sich bisher kaum für ihre Rechte einsetzten (z. B. Dasgupta 2009, Lunsing 2005, McLelland 2005a, 2005b). Entgegen dieser Argumentation des japanischen Kontextes hat sich seit Mitte der 1990er Jahre auch in Japan schrittweise eine politische, rechtliche Gleichstellung einfordernde LGBT-Bewegung herausgebildet.

3. Die Herausbildung der Kategorie LGBT – Vielfalt und Menschenrechte

Die 90er-Jahre stehen für den Beginn einer gemeinsamen Lesben- und Schwulen-, später dann LGBT-Bewegung und -Kultur in Japan. Vor einem japanischen Gericht wurden im Jahr 1991 erstmals gleiche Rechte für sexuelle Minderheiten eingefordert (Suganuma 2015: 245, Lunsing 2005: 143–144). Im gleichen Jahr fand das erste schwul-lesbische Filmfestival und 1994 die erste schwul-lesbische Parade in Tōkyō statt. Diese Veranstaltungen trugen maßgeblich zur Bildung neuer Gemeinschaften und kollektiver Identitäten bei. Gleichzeitig begann mit der Jahrtausendwende und der Verbreitung des Internets eine Zersplitterung in Gruppierungen und Subkulturen mit verschiedenen Zielrichtungen (Maree 2015: 234). Durch die Kooperation der VeranstalterInnen des Straßenfests *Tōkyō Rainbow Matsuri* im Schwulen- und Lesbenviertel Shinjuku Nichome und der Tōkyō Pride Parade im Jahr 2005, die unter dem gemeinsamen Motto »*Minna no Puraido*« (»Die Pride gehört allen«) stand, wurde eine Verbindung zwischen radikal-politischen AktivistInnen, der Bewegung für LGBT-Rechte und den schwul-lesbischen Subkulturen hergestellt. Mit der Transfrau Aya Kawakami und der Lesbe Kanako Otsuji⁸ traten auf der Veranstaltung 2005 auch erstmals PolitikerInnen auf, die LGBT-Themen auf ihre politische

⁸ Kawakami ist seit 2003 Abgeordnete des Bezirksparlamentes von Setagaya, Otsuji war von 2003 bis 2007 Abgeordnete im Präfekturparlament von Ōsaka und 2013 kurzzeitig in Vertretung eines DJP-Abgeordneten Mitglied des Oberhauses.

Agenda gesetzt hatten (Suganuma 2006). Seit 2007 gewähren die Stadt Tōkyō und das Gesundheitsministerium der Tōkyō Pride Parade offiziell ihre Unterstützung (*kōen*), und 2010 fungierte erstmals ein internationales Großunternehmen als Sponsor für die Veranstaltung (Sunagawa 2015: 105). Auch ausländische Botschaften, u. a. die Deutsche Botschaft Tōkyō, waren in den Folgejahren mit Infoständen vertreten. Diese Entwicklungen sind als Zeichen der zunehmenden Akzeptanz und Kommerzialisierung, aber auch des ausländischen Einflusses auf die japanische LGBT-Bewegung zu werten. Über die politischen Anliegen sexueller Minderheiten berichteten die Massenmedien allerdings bis Anfang der 2010er Jahre kaum, und auch auf gesetzlicher Ebene gab es trotz des Einsatzes verschiedener Organisationen wenig Veränderung. Protestaktionen von LGBT-AktivistInnen führten um die Jahrtausendwende aber dazu, dass die Stadtverwaltung von Tōkyō nach längerem Widerstand die Kategorie der sexuellen Orientierung in ihre Leitlinien zur Ergreifung von Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte aufnahm (Sunagawa 2003: 31). Seither sind viele Präfektur- und Stadtverwaltungen sowie auch Ministerien diesem Beispiel gefolgt und erwähnen sexuelle Minderheiten explizit in ihren Menschenrechts- und Antidiskriminierungsverordnungen.

4. Der gegenwärtige Diskurs zur Homo-Ehe (*dōseikon*) in Japan

4.1 Zum Begriff *dōseikon*

In den Jahren 2005/2006 formierten sich in Japan erste Interessengruppen zur Öffnung der Ehe oder der Einführung eines Systems der Eingetragenen Lebenspartnerschaft für gleichgeschlechtliche Paare. Seit der Entscheidung des Obersten Gerichtshofs der USA vom 26. Juni 2015, dass das Verbot der Homosexuellen-Ehe dem Gleichheitsgebot der amerikanischen Verfassung widerspricht, nahmen die Diskussionen auch in Japan an Fahrt auf. Japanische Medien aller Couleur berichteten ausführlich über die Entwicklung in den USA, und im Fernsehen wurden sich umarmende und küssende Schwule und Lesben gezeigt. Auch über den einen Monat zuvor durchgeführten irischen Volksentscheid zugunsten der Homo-Ehe wurde eingehend berichtet. Gleichzeitig verlagerte sich der Fokus der Berichterstattung über die Homo-Ehe zunehmend auch auf die Situation in Japan. Wie *erujibiti* (LGBT) wurde auch *dōseikon* (Homo-Ehe) zu einem Schlüsselbegriff der aktuellen Bewegungen. Dabei ist dieser Begriff im Japanischen ähnlich unscharf definiert wie die Homo-Ehe im Deutschen. Für Japan beschreibt der Rechtswissenschaftler Taniguchi (2015: 47–48) drei mögliche Modelle:

1. Die Schaffung einer neuen rechtlichen Institution für gleichgeschlechtliche Paare parallel zur Ehe, wie zum Beispiel die 2001 in Deutschland eingeführte Eingetragene Lebenspartnerschaft.⁹
2. Die Ausweitung der Ehe auf gleichgeschlechtliche Paare, wie es seit 2001 in den Niederlanden Gesetz ist.
3. Die Ausweitung des Schutzes der de-facto-Ehe (*jijitsukon*), d. h. die Gewährung von gesetzlichem Schutz in einigen Bereichen, auf gleichgeschlechtliche Paare.

4.2 Ehe und *jijitsukon* in Japan

Bei einer gesetzlichen Eheschließung (*kon'in todoke*) wird ein Haushaltsregister (*koseki*) erstellt, in der Regel unter dem Familiennamen des Mannes. Das traditionelle Familienregister-System (*koseki seido*) wurde 1872 in der Meiji-Zeit eingeführt, um die Familie als Grundeinheit des Staates zu etablieren. Es bildete ab 1898 die Grundlage des *ie seido* (Haus- oder Familiensystems), in dem alle Mitglieder in familienrechtlichen Angelegenheiten den Interessen des Hauses und damit dem Diktat des Hausherrn unterworfen waren (Minami 2015: 126, 127). Bis heute wird nur in 3,7 % der Eheschließungen der Ehemann in das Haushaltsregister der Ehefrau aufgenommen (*muko yōshi kekkon*), bzw. das Haushaltsregister auf den Namen der Ehefrau geführt. Häufig geschieht dies in Familien, die keinen männlichen Nachkommen haben (Kōsei Rōdōshō 2004). Das *koseki* ist das wichtigste Identifikationsdokument für japanische BürgerInnen. Es wird etwa beim Hauskauf, beim Abschluss von Mietverträgen, der Aufnahme von Krediten oder beim Antritt einer neuen Arbeitsstelle benötigt. Das *koseki seido* wird nicht nur von FeministInnen, sondern auch von VertreterInnen ethnischer und anderer Minderheiten in Japan kritisiert, da es die Vergangenheit und Herkunft der Familienmitglieder dokumentiert und somit möglicher Diskriminierung Vorschub leistet (Lunsing 2001: 168). Auch wird bemängelt, dass sich Paare laut Artikel 750 im vierten Buch des japanischen Zivilrechts (ZGB) für einen gemeinsamen Familiennamen entscheiden müssen. Nach der Bestätigung dieser Regelung in einem Urteil durch den japanischen Obersten Gerichtshof am 16. Dezember 2015 forderte im März 2016 das UN-Komitee für Frauenrechte deren Aufhebung, da sie in der Praxis viele Frauen dazu zwingt, den Namen ihres Mannes anzunehmen (AS 08.03.2016). Tatsäch-

⁹ Bis 2013 haben sich in Deutschland 45 % der Paare gleichen Geschlechts, die sich einen Haushalt teilen, nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz registriert, insgesamt 35.000 Paare (Statistisches Bundesamt 2013).

lich entscheiden sich angesichts der gesetzlichen Regelungen manche japanische Paare gegen die Eheschließung und bevorzugen die de-facto-Ehe (*jijitsukon*); d. h. sie leben unter einer gemeinsamen Adresse zusammen, registrieren sich aber nicht offiziell als Ehepaar. Dennoch genießen Paare in einer de-facto-Ehe einen ähnlichen rechtlichen Schutz und einen vergleichbaren Anspruch auf Leistungen wie Paare in einer gesetzlichen Ehe. Hauptgründe für die de-facto-Ehe sind nach einer Untersuchung von 1997: beide Partner wollen ihre Namen behalten, das *koseki seido* wird grundsätzlich abgelehnt, die Beziehung gilt als Privatsache, in die sich der Staat nicht einmischen sollte, oder die traditionelle Rollenverteilung von Mann und Frau wird abgelehnt (CAO 2002: 62).

4.3 Rechtliche Implikationen der Homo-Ehe

Der Antrag auf Eheschließung eines lesbischen Paares am 05. Juni 2014 beim Standesamt der Stadt Aomori wurde von der Stadtverwaltung mit der Begründung abgelehnt, dass die Ehe zweier Menschen gleichen Geschlechts gemäß Artikel 24 der japanischen Verfassung nicht möglich sei (*Tōō Nippō* 06.06.2014). Auf welche Auslegung dieses Verfassungsartikels sich die Stadtverwaltung bezog, bleibt unklar. Da bis heute in Japan kein lesbisches oder schwules Paar sein Recht auf Eheschließung eingeklagt hat, liegt kein entsprechendes gerichtliches Urteil vor. Verfassungs- und ZivilrechtsexpertInnen haben sich zu Artikel 24 bisher kaum geäußert. Der Rechtswissenschaftler Shibutani (2013: 463) führt in seinem Verfassungskommentar mit wenigen Sätzen aus, dass es unter der jetzigen Formulierung des Artikels »problematisch« (*konnan*) sei, gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften den gleichen Schutz zu gewähren wie der gesetzlichen Ehe (*hōritsukon*). Er begründet dies damit, dass Artikel 24 eine Ehe zwischen Personen beider Geschlechter (*ryōsei nomi*) vorschreibe (Artikel 24, Nihonkoku Kenpō [Verfassung des Staates Japan] 1947 [eigene Übersetzung]):

Die Ehe kann nur aufgrund einer Einigung der beiden Geschlechter entstehen und muss auf der Grundlage der Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie durch deren gegenseitige Zusammenarbeit erhalten werden. Hinsichtlich der Wahl der Ehepartner, des Güterrechts, der Erbfolge, der Bestimmung des Wohnsitzes und der Scheidung sowie sonstiger Ehe- und Familienangelegenheiten müssen auf der Basis der Würde der Einzelpersonlichkeit und der essenziellen Gleichberechtigung der Geschlechter Gesetze erlassen werden.

BefürworterInnen der Homo-Ehe verweisen zur Begründung des Rechts auf Ehe und Familie auf die Artikel 13, 14 und 24 der japanischen Verfassung. Artikel 24 beinhaltet zwar die Formulierung *ryōsei*, besage aber auch, dass hinsichtlich der Wahl des Ehepartners (*haigūsha*) die Würde des Individuums geachtet werden muss. Artikel 13 bezieht sich auf die Freiheit des Individuums und dessen Recht auf das Streben nach Glück (*kōfuku tsuikyū ken*), solange das Gemeinwohl nicht gefährdet ist. Artikel 14 garantiert gleiche Menschenrechte (*byōdō na jinken kyōyū*) und verbietet Diskriminierung auf Basis von Rasse, Glauben, Geschlecht, gesellschaftlicher Stellung oder Herkunft der Familie.

Die VerfechterInnen der Homo-Ehe argumentieren, dass die japanische Verfassung durch die Garantie der Menschenrechte in den genannten Artikeln eine ausreichende rechtliche Basis für die Eheschließung von homosexuellen Paaren bietet. Da es ursprüngliches Ziel von Artikel 24 gewesen sei, die Familie zu demokratisieren und die im *ie seido* verankerte Diskriminierung von Frauen zu beseitigen, werde mit der Verwendung des Begriffes *ryōsei* hier eher die Gleichheit der Rechte von Frauen und Männern betont als die Unterschiedlichkeit der Geschlechter beider Ehepartner. Für ein Verbot der gleichgeschlechtlichen Ehe biete der Artikel daher keine tragfähige Grundlage, vielmehr solle er 70 Jahre nach Inkrafttreten der Verfassung durchaus breiter interpretiert werden. Zudem bestehe gemäß Artikel 13 für jede Person das Recht auf Glück und Familie. Dass homosexuellen, anders als heterosexuellen Paaren, die freie Entscheidung für oder gegen die Ehe verwehrt wird, widerspreche dem in Artikel 14 festgelegten Verbot von Diskriminierung. Mit den in der Verfassung verankerten Grundsätzen der Achtung des Individuums (*kojin no sonkei*) und der grundlegenden Gleichheit beider Geschlechter (*ryōsei no honshitsuteki byōdō*) ließe sich die Einführung der Homo-Ehe demnach ohne Weiteres rechtfertigen (Minami 2015: 170–173).

Im japanischen Zivilrecht beschäftigt sich das vierte Buch mit der Ehe und dem Verhältnis von Eltern und Kindern. Die Lobbygruppe Tokubetsu Haigūshahō Zenkoku Nettowāku (engl.: Partnership Law Japan) argumentiert, dass im Zivilgesetz für Ehepartner der geschlechtsneutrale Begriff *haigūsha* verwendet wird und kein Paragraph die Ehe zwischen Menschen gleichen Geschlechts explizit verbietet. Die Organisation hat auf dieser Basis eine Gesetzesvorlage für die Verankerung einer neuen Kategorie der »Sonderpartnerschaft« (*tokubetsu haigūshahō*) erarbeitet und tauscht sich darüber regelmäßig mit ParlamentarierInnen aus (Partnership Law Japan 2011).

Aus Sicht des Rechtsexperten Taniguchi ist es nach Artikel 16 der auch von Japan anerkannten Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vielmehr die Pflicht des Staates, das individuelle Recht auf die Gründung einer Familie durch den Schutz

gleichgeschlechtlicher Lebenspartnerschaften zu wahren. Wenn der Staat neben der Ehe ein neues System wie das der *jijitsukon* einführe, gleichgeschlechtliche Beziehungen hiervon jedoch ausschließe, sei dies zudem ein Verstoß gegen die Pflicht zum Schutz vor Diskriminierung (Artikel 7).¹⁰ Der gesetzliche Schutz von de-facto-Ehen dürfe demnach nicht auf eine bestimmte sexuelle Orientierung beschränkt werden. Des Weiteren gehöre Japan zu den Unterzeichnern der »Erklärungen der Vereinten Nationen über die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität« und der Resolution A/HRC/17/L.9/Rev.1 zur Verhinderung der staatlichen Diskriminierung sexueller Minderheiten. Dass die japanische Regierung auf nationaler Ebene dennoch keine Verpflichtung zur Einführung der Homo-Ehe sehe, sondern vielmehr zur »sorgfältigen Prüfung traditioneller Wertvorstellungen und des bisherigen Familienbildes« aufrufe (s. u.), zeigt laut Taniguchi deren Doppelzüngigkeit (Taniguchi 2015: 54–56).

Zu dieser widersprüchlichen Haltung passt auch die Tatsache, dass japanische Behörden seit 2013 zwar in den USA geschlossene gleichgeschlechtliche Ehen bei den in Japan stationierten US-Streitkräften rechtlich der Ehe gleichstellen, Japan aber andererseits der einzige Staat ist, der dieses Abkommen mit den USA unterzeichnet hat, ohne im eigenen Land gleichgeschlechtlichen Paaren die Ehe zu ermöglichen (Kawasaka 2015: 90). Auch bei Eheschließungen japanischer Staatsangehöriger mit einer/einem gleichgeschlechtlichen PartnerIn ausländischer Staatsangehörigkeit im Ausland wird der/die ausländische PartnerIn in Japan nicht als Familienmitglied anerkannt und bekommt von der japanischen Einwanderungsbehörde kein EhegattInnenvisum ausgestellt.

4.4 Erwartungen der LGBT an die Homo-Ehe

Einer Umfrage der Japan Broadcasting Corporation (NHK) unter 2423 bi- und homosexuellen sowie Transgender-Personen im Oktober 2015 zufolge würden sich 82,4 % der Befragten bei ihrer Gemeinde als Paar registrieren, wenn es ein entsprechendes System gäbe. Als Gründe für die Befürwortung eines Partnerschaftssystems gaben die TeilnehmerInnen der Befragung an, dass sie im Falle einer Krankheit des Partners oder der Partnerin wie ein rechtmäßiges Familienmitglied behandelt werden (57,5 %) und auch vor dem Gesetz als Familie gelten möchten (54,3 %). Vom Arbeitgeber die gleichen Sozial- und Zusatzleistungen wie z. B. Familiengeld, Son-

¹⁰ The Universal Declaration of Human Rights (1948): www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/

derurlaub, Erziehungs- und Pflegeurlaub wie verheiratete Paare oder Familien erhalten zu können, wünschten sich 44,7 %. Die Möglichkeit, erben und vererben zu können sowie Hinterbliebenenrente oder Bezüge aus Lebensversicherungen zu erhalten und gemeinsam Kredite aufnehmen zu können, benannten 40,5 % als wichtigen Grund. 15,2 % der Befragten gaben zudem an, gemeinsam Kinder großziehen zu wollen und 5,3 % möchten mit ihrem ausländischen Partner oder ihrer Partnerin in Japan leben können. Die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare wünschen sich 65,4 % und eine Partnerschaftsregelung auf nationaler Ebene 25,3 % der TeilnehmerInnen der Umfrage (NHK Zenkoku LGBT Ankēto Chōsa 2015). Die Option, die Ehe in der jetzigen Form abzuschaffen, wurde in der Umfrage nicht zur Wahl gestellt. Zu beachten ist außerdem, dass die Ergebnisse schwerpunktmäßig die Meinungen der jüngeren Generation widerspiegeln, da 81,1 % der Befragten unter 39 Jahre und nur 4,5 % über 50 Jahre alt waren. Diese Altersstruktur erklärt auch die geringe Häufigkeit der Nennung bestimmter Maßnahmen, mit denen gleichgeschlechtliche Paare ihre Partnerschaft bereits jetzt rechtlich absichern können. Nur 13 befragte Personen haben die/den PartnerIn adoptiert oder sind von ihr/ihm adoptiert worden. Weitere 12 haben einen notariellen Vertrag (*kōsei shōshō*) abgeschlossen, mit dem der/dem PartnerIn Rechte eingeräumt werden, die normalerweise nur Familienmitgliedern zustehen, wie beispielsweise das Besuchsrecht im Krankenhaus oder Entscheidungen über medizinische Behandlungen. Der/die hinterbliebene PartnerIn kann ebenso als Erbe und Bevollmächtigte/-r eingesetzt werden.¹¹ Bei der Adoption (*yōshiengumi*) verbleibt der/die jüngere PartnerIn im *koseki* der alten Familie und wird gleichzeitig als Adoptivkind in das neue *koseki* aufgenommen, das auf den Namen des/-r älteren Partners/-in eingerichtet wird oder bereits besteht. Mit dieser Strategie schaffen sich die Betroffenen einen alternativen gesetzlichen Rahmen für ihre Partnerschaft.

4.5 Die Haltung der Liberaldemokratischen Partei (LDP) zur Homo-Ehe

Nach der Ankündigung des Tōkyōter Verwaltungsbezirks Shibuya im Februar 2015, ab Herbst des gleichen Jahres Partnerschaftsurkunden für homosexuelle Paare auszustellen, wurde Premierminister Shinzō Abe in einer Parlamentssitzung des Oberhauses von einem Mitglied der DPJ zu seiner Haltung zur Homo-Ehe be-

¹¹ Bei Lebensversicherungen sind in der Regel nur Blutsverwandte oder EhepartnerInnen bezugsberechtigt. Dies ist jedoch nicht gesetzlich festgelegt, sondern unterliegt den Geschäftsbedingungen der Versicherer. Manche Unternehmen bieten seit Kurzem auch Lebensversicherungen für homosexuelle Paare an.

fragt. Seine Antwort lautet: »Eine Gesetzesänderung, die homosexuellen Paaren eine Ehe ermöglicht, ist nicht vorgesehen (*sōtei sareteinai*)« (AS 18.02.2015). Dies war das erste Mal, dass das Thema Homo-Ehe im Parlament zur Sprache kam.¹² Der Generalsekretär der LDP, Sadakazu Tanigaki, sagte im März 2015 auf einer Pressekonferenz, nur einen Tag nachdem ein Komitee des Bezirks Shibuya die Partnerschaftsregelung trotz Gegenstimmen der LDP-Mitglieder beschlossen hatte, dass »sich die Situation in Japan von der in anderen Ländern unterscheidet, da die staatlichen Institutionen nicht auf Individuen, sondern auf Haushalten und Familien als grundlegender Einheit basieren« (LibDems 2015). Ein Jahr später gab die LDP die Gründung eines Arbeitskreises zur Abschaffung von Diskriminierung sexueller Minderheiten innerhalb des Komitees für politische Maßnahmen (*seisaku chōsakai*) bekannt (AS 15.01.2016).

Kurz nach der ersten Tagung dieses Sonderkomitees am 23. Februar 2016 schreibt der Vorsitzende Keiji Furuya Anfang März in seinem Blog, es gehe bei der Diskussion nicht um die Schaffung eines Gesetzes zur Homo-Ehe oder neuer Antidiskriminierungsgesetze, sondern das Ziel sei zunächst das »genaue Erfassen des realen Sachverhaltes«. In einem weiteren Eintrag präzisiert er seine Position: »Ich denke nicht, dass die Homo-Ehe oder neue Kontrollgesetze, die von einem Teil der Aktivistengruppen gefordert werden, [...] gesunde Maßnahmen sind, um die gesellschaftliche Billigung von Vielfalt zu erreichen« (Furuya Keiji Tsūshin 18.02.2016; Furuya Keiji Tsūshin 02.03.2016).

Die Äußerungen des Premierministers und der zuständigen LDP-Abgeordneten zeigen, dass die Regierungspartei keine ersthaften Schritte in Richtung der Legalisierung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften in Erwägung zieht. Die Vermutung liegt nahe, dass die oben genannte Arbeitsgruppe trotz der ablehnenden Haltung vieler LDP-Abgeordneter gegenüber der Homo-Ehe eingerichtet wurde, um sich bis zur Wahl des Oberhauses im Juli 2016 mit Maßnahmen gegen die Diskriminierung sogenannter »schwacher Gruppen« (*jakusha taisaku*) zu profilieren. Auch spielt für das Aufgreifen des Themas durch die LDP der internationale Druck auf Japan im Hinblick auf die Achtung von Frauen- und LGBT-Rechten eine wichtige Rolle. Die Ende 2014 vorgenommene Aufnahme des Verbots von Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung in die Olympische Charta setzt Tōkyō als Austragungsort der Olympischen Sommerspiele 2020 zusätzlich unter Zugzwang.

¹² Schriftliche Anträge und Fragen wurden jedoch bereits vorher von Abgeordneten der SPJ und der DPJ in verschiedene Ausschüsse eingebracht.

4.6 Die Partnerschaftsverordnung von Shibuya

Am 31. März 2015 wurde die »Verordnung des Stadtbezirks Shibuya zur Förderung einer Gesellschaft, die die Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie Vielfalt achtet«, (*shibuyaku danjobyōdō oyobi tayōsei wo sonchō suru shakai wo suishin suru jōrei*) vom örtlichen Bezirksparlament verabschiedet. Als Ziel der Verordnung wurde die Förderung der Wertschätzung von individueller Vielfalt in Shibuya formuliert. So enthält die Verordnung die Bestimmung, dass homosexuelle Paare, die in einer eheähnlichen Gemeinschaft (*kekkon ni sōtō suru kankei*) leben, von der Bezirksverwaltung anerkannt werden können (Artikel 2, Paragraph 8), wenn die öffentliche Ordnung nicht gefährdet und folgende Bedingungen erfüllt sind (Artikel 10): Das Paar muss einen gegenseitigen Vormundschaftsvertrag (*nin'i kōken keiyaku*) abschließen und diesen beim regionalen Büro des Justizministeriums registrieren lassen (*tōki suru*). Außerdem muss eine notarielle Urkunde (*kōsei shōshō*) vorgelegt werden, in der festzuhalten ist, dass das Paar eine auf Liebe und Vertrauen basierende Partnerschaft führt, zusammenlebt und Verantwortung füreinander übernimmt. Ferner müssen beide PartnerInnen in Shibuya gemeldet und volljährig sein. Die Beantragungsformalitäten werden auf Bezirksebene geregelt und der Bezirksbürgermeister entscheidet über die Genehmigung. In Artikel 11 ist festgelegt, dass die BürgerInnen Shibuyas sowie alle öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen im Bezirk die Partnerschaftsbescheinigung anerkennen und gerecht und angemessen darauf reagieren müssen. Artikel 15, Paragraph 4 weist ferner darauf hin, dass der Bürgermeister Verstöße öffentlich bekannt machen darf (Shibuya City Office 2015).

Aus der Verordnung leiten sich jedoch konkret keine Rechte für die betroffenen Paare ab. Von manchen AktivistInnen wird sie daher als reine PR-Maßnahme kritisiert, die sich den »Deckmantel Diversity« zunutze mache. Die Bezirksregierung von Shibuya sei allein daran interessiert, im Zusammenhang mit der Olympiade und steigenden Touristenzahlen ihren Stadtteil mit einer modernen, offenen und vielfältigen Bevölkerung zu vermarkten. Ebenso wird kritisiert, dass für die einzureichenden Dokumente eine Gebühr von 15.000 Yen anfällt und zudem die Zustimmung des Bürgermeisters notwendig ist, was bei einer »herkömmlichen« Eheschließung nicht der Fall ist. Die BefürworterInnen hingegen betonen die positive Symbolwirkung der Verordnung, denn der Einsatz einer öffentlichen Autorität gegen Diskriminierung und Vorurteile und für Akzeptanz sexueller Minderheiten habe einen weitaus stärkeren Einfluss, als wenn die Betroffenen sich selbst zu Wort meldeten (Minami 2015: 181). Eine weitere positive Auswirkung wird darin gesehen, dass Unternehmen und andere Institutionen in Shibuya nun gezwungen sind, sich

auf potentielle Ansprüche von gleichgeschlechtlichen Paaren vorzubereiten. So können sich diese beispielsweise für bezirksverwaltete öffentliche Wohnungen bewerben und Familienrabatte bei Mobilfunkanbietern erhalten. Es ist wahrscheinlich, dass auch Krankenhäuser und Immobilienmakler im Bezirk registrierte Paare als »Familie« behandeln werden (Higashi und Masuhara 2016: 86).

Auch im Tōkyōter Verwaltungsbezirk Setagaya werden seit Anfang November 2015 Partnerschaftsurkunden ausgestellt. In Setagaya handelt es sich jedoch, anders als in Shibuya, lediglich um ein Programm (*setagayaku pātonāshippu no sensei no toriatsukai ni kan suru yōkō*) der örtlichen Kommune und nicht um eine durch das Stadtparlament verabschiedete Verordnung (*jōrei*). Die Bedingungen für die Ausstellung einer Urkunde sind entsprechend weniger strikt geregelt. So wird beispielsweise kein notarieller Vertrag benötigt und es ist ausreichend, wenn ein/-e PartnerIn ihren/seinen Wohnsitz in Setagaya hat. Allerdings ist das Setagayaer Programm auch weniger umfassend, denn Unternehmen und öffentliche Einrichtungen sind, anders als in Shibuya, nicht zur Gleichbehandlung der registrierten gleichgeschlechtlichen Paare verpflichtet. Die einfache Implementierbarkeit des Setagayaer Modells scheint die Übernahme auch in anderen Kommunen zu begünstigen. Die Stadtverwaltungen von Iga in der Präfektur Mie kündigte die Einführung eines Partnerschaftssystems für April 2016, Takarazuka in der Präfektur Hyogo für Juni 2016 und Naha in der Präfektur Okinawa für Juli 2016 an. Auch Yokohama prüft derzeit ein ähnliches Verfahren. Es ist zu erwarten, dass sich weitere lokale Verwaltungseinheiten anschließen (*Huffington Post* 23.02.2016).

Zwar ist die Zahl der eingetragenen homosexuellen Partnerschaften aktuell noch relativ gering (acht Paare in Shibuya bis Ende Februar, 29 in Setagaya bis Ende April 2016 (*MS* 02.06.2016)), die Zahl der Hochzeitszeremonien ist dagegen in kurzer Zeit rasant angestiegen.¹³ Die Lesben Higashi und Masuhara, die 2013 im Disneyland heirateten, nannten als Motivation für die Ausrichtung ihrer Hochzeitsfeier und für die Registrierung als Paar im Bezirk Shibuya die Bestätigung ihrer Partnerschaft sich selbst gegenüber sowie den Wunsch, von der Umgebung als Ehepaar (*fūfu*) und Familie (*kazoku*) wahrgenommen und behandelt zu werden. Segen (*shukufuku*) und gesellschaftliche Anerkennung (*shakaiteki shōnin*) durch Familie, Kollegen und den eigenen Freundeskreis stehen im Vordergrund (Higashi und Masuhara 2016: 71, 80–82). Auch Hull hat in ihrer Feldstudie von 2006 in den USA gezeigt, dass gleichgeschlechtliche Paare, die keine gesetzliche Bestätigung erlangen können, zu Bindungsritualen neigen. Die Übernahme der Ehe als kulturellem Mo-

¹³ Da keine offizielle Statistik existiert, beziehen sich diese Informationen auf Aussagen aus dem Bekanntenkreis und Informationen aus sozialen Netzwerken.

dell einer Partnerschaft und die öffentliche Durchführung entsprechender Zeremonien dienen dabei als Mittel, die Gleichwertigkeit und Nachhaltigkeit gleichgeschlechtlicher Beziehungen außerhalb des gesetzlichen Rahmens zu demonstrieren. Dies stellt laut Hull auch eine Form des politischen Widerstandes dar (Hull 2006: 197–199).

Die japanische Hochzeitsbranche jedenfalls hat eine wichtige neue Klientel erschlossen, denn die Zahl der rechtmäßigen Eheschließungen ist seit Jahren rückläufig und nur noch etwa die Hälfte der Paare richtet eine Hochzeit in einem Hotel oder einer Hochzeitshalle (*kekkonshikijō*) aus.¹⁴ Das Hotel Granvia in Kyōto bietet seit zwei Jahren Hochzeitszeremonien für schwule und lesbische Paare an; ein Beispiel, dem bereits andere Unternehmen gefolgt sind.

5. LGBT und die japanische Wirtschaft

Parallel zu oben genannten Entwicklungen hinsichtlich einer zunehmenden öffentlichen Sichtbarkeit und Anerkennung gleichgeschlechtlicher Lebenspartnerschaften geraten LGBT allmählich auch in den Fokus der japanischen Wirtschaft. Das 1999 in Kraft getretene Gesetz zur gleichen Partizipation von Mann und Frau (*danjo kyōdō sankanku shakai kihonhō*) und die Reformen des beruflichen Gleichstellungsgesetzes (*danjo koyō kikai kintōhō*) von 1999 und 2007 führten nach der Jahrtausendwende zur Implementierung von neuen Chancengleichheitsprogrammen und Antidiskriminierungsmaßnahmen in japanischen Unternehmen. Von besonderer Bedeutung für die Gruppe der LGBT ist hier die im Frühjahr 2013 in Kraft getretene Revision der Ausführungsbestimmungen des *kintōhō*, die nun auch sexuelle Belästigung (*sekuhara*) durch Personen des gleichen Geschlechtes ausdrücklich als Diskriminierung benennt (Kōsei Rōdōshō 2012). Viele Unternehmen nehmen diese Neuerung zum Anlass, ihre internen Antidiskriminierungsverordnungen zu überarbeiten und den Schutz auf sexuelle Minderheiten auszudehnen.

Ferner implementieren ausländische und international tätige japanische Unternehmen ihre in den USA entwickelten Konzepte zur Inklusion von LGBT nach und nach auch in ihren japanischen Niederlassungen und Mutterhäusern. Sie tun dies sicherlich auch, weil sie unter Beobachtung von Menschenrechtsorganisationen wie der Human Rights Campaign stehen, in deren Ratings die Einhaltung der entspre-

¹⁴ Auch in Deutschland ist die Zahl der auf homosexuelle Paare spezialisierten Hochzeitsplaner und Hochzeitsfeiern gestiegen, aber da hier mit dem seit 2001 bestehenden Lebenspartnerschaftsgesetz ein rechtlicher Rahmen existiert, wird die Feier in der Regel als Ergänzung zur standesamtlichen Trauung durchgeführt, und nicht als deren Ersatz.

chenden Standards weltweit ein wichtiges Kriterium darstellt. Im Jahr 2010 übernahm Japan den internationalen Standard ISO26000, der die Achtung von Menschenrechten als eines der Kernprinzipien der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen und Organisationen definiert, und den daraufhin viele Unternehmen in ihre CSR-Leitlinien aufnahmen. Mit dieser Entwicklung eng verknüpft ist, dass auch in Japan das Thema Diversity Management an Bedeutung gewinnt. Obwohl bei den meisten japanischen Firmen der Fokus ihres Diversity Managements auf der Einführung von Programmen zur Vereinbarung von Berufs- und Privatleben liegt, haben inzwischen einige Unternehmen auch den Umgang mit sexuellen Minderheiten in ihre Strategie einbezogen.

Auch das LGBT-Marketing ist ein Bereich, mit dem Teile der Wirtschaft hohe Erwartungen verbinden. Im Juli 2012 berichteten erstmals die auflagenstarken Wirtschaftsmagazine *Shūkan Diamond* und *Shūkan Tōyō Keizai* auf mehreren Seiten über LGBT-Aktivitäten amerikanischer Großunternehmen und den japanischen LGBT-Markt, insbesondere das Potenzial schwuler Konsumenten. Die Ausgabe der Wirtschaftszeitschrift *Nikkei Business* vom 24.08.2015 titelte mit der Schlagzeile »Die ultimative Vielfalt: LGBT, auch Ihre Firma kann sie nicht ignorieren« vor einem regenbogenfarbigen Hintergrund. Auf 22 Seiten wurden Zahlen und Fakten zu sexuellen Minderheiten, Informationen zum LGBT-Markt und Interviews mit Lesben, Schwulen und Transgender-Personen zu deren Schwierigkeiten und Hürden im Berufsleben präsentiert und entsprechende Gegenmaßnahmen von Unternehmen vorgestellt. Tenor der Berichterstattung in den Wirtschaftsmedien ist, dass die 7,6 % der japanischen Bevölkerung umfassende KonsumentInnengruppe allein wegen ihres Marktpotenzials von geschätzten 5,9 Billionen Yen (Dentsū 2015) durchaus Beachtung verdient hätte.¹⁵ Außerdem führe ein offener Umgang mit sexuellen Minderheiten am Arbeitsplatz zu besseren Unternehmensergebnissen. Weiterhin sei im Hinblick auf die Homo-Ehe ein gesellschaftlicher Wandel im Gange, auf den sich die Personalabteilungen frühzeitig einstellen sollten (*Nikkei Business* 2015: 45).

Auch die Olympiade in Tōkyō 2020 muss als wichtiger Anlass für die Implementierung von LGBT-freundlichen Maßnahmen gesehen werden. Über den Boykott der Olympischen Winterspiele in Sotschi 2014 aufgrund des im Juni 2013 in Russland erlassenen Gesetzes, das die »Propaganda für Homosexualität« unter Strafe stellte, wurde auch in Japan ausführlich berichtet (AS 09.12.2013). Es ist zu erwarten, dass sich Firmen, die als Sponsoren der Olympischen Spiele auftreten, rechtlich

¹⁵ Eine aktuelle wissenschaftliche Studie zu Einstellungen der JapanerInnen gegenüber sexuellen Minderheiten kommt auf einen Anteil von 4,9 % an der Gesamtbevölkerung (Kamano et al. 2016: 205). In der akademischen Forschung werden 4 bis 5 % als realistischer Wert betrachtet.

absichern werden, um jedes Risiko eines Imageschadens zu vermeiden. Obwohl nach einer Erhebung von *Tōyō Keizai* zu CSR-Aktivitäten insgesamt 98 japanische Firmen bereits LGBT-Maßnahmen einführt haben (*Tōyō Keizai Online* 12.05.2015), machen nur wenige dies bisher öffentlich. Amerikanische Großunternehmen wie IBM oder Goldman Sachs, die in Japan in den 90er Jahren begannen, Maßnahmen zum Schutz sexueller Minderheiten vor Diskriminierung zu etablieren, kommunizieren ihr Engagement jedoch offensiv nach außen. Die Deutsche Bank Group in Japan beispielsweise fördert nicht nur ein internes LGBT-Netzwerk und Programme zur Gleichstellung von LGBT, sondern sponsert auch das *Tōkyō International Lesbian & Gay Film Festival* und die *Tōkyō Rainbow Pride*. 2015 nahm an der Parade eine Gruppe von 30 MitarbeiterInnen in T-Shirts mit aufgedrucktem Deutsche-Bank-Logo sowie insgesamt etwa weitere 260 Personen teil, die Firmen aus dem Netzwerk LGBT Finance angehören (Dieth 2016: 41–42). Um gemeinsam die Berücksichtigung sexueller Minderheiten im Rahmen des Diversity Managements in Unternehmen und Institutionen zu fördern, wurde 2012 die gemeinnützige Organisation *Work with Pride* gegründet, in der sich mittlerweile neben den genannten ausländischen Firmen auch Nomura Shōken, Panasonic, Sony, KDDI und AEON engagieren (Yanagisawa, Muraki und Gotō 2015 und *Work with Pride* 2015). Im amerikanischen *Corporate Equality Index* »Best Places to Work – for LGBT Equality« der Human Rights Campaign, der 2015 rund 370 in den USA niedergelassene Unternehmen listete, die die verschiedenen Kriterien für ein LGBT-freundliches Unternehmen erfüllten, sind aus Japan lediglich Toyota, Nissan und Sony vertreten. Diese betreiben zwar in den USA gezieltes und offenes LGBT-Marketing, nicht aber in Japan.

5.1 LGBT am Arbeitsplatz

LGBT sind in der Arbeitswelt häufig Ungleichbehandlung und sexueller Belästigung ausgesetzt. Diverse Umfragen zeigen, dass mehr als 90 % der LGBT in Japan ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz aus Angst vor Diskriminierung oder negativem Einfluss auf die Karriere verbergen (Yanagisawa, Muraki und Gotō 2015: 103). Das Center for Gender Studies (CGS) an der International Christian University in Tōkyō und die Non-Profit Organisation *Nijiuro Diversity* führten im Februar und März 2015 eine Online-Umfrage zur Situation von LGBT am Arbeitsplatz durch. Ziel der Befragung war es, Probleme und Bedürfnisse der Betroffenen zu erheben, um auf dieser Basis wirksame Diversity-Maßnahmen für Unternehmen zu entwickeln. Die zentralen Ergebnisse der Studie waren: 76 %

zwungen werden, sich mit dem im Familienregister festgelegten Geschlecht zu identifizieren, einen eindeutig negativen Einfluss auf die Loyalität dem Unternehmen gegenüber haben (Hiramori 2015: 106). Ferner wurde festgestellt, dass LGBT bei der Einstellung (*shūshoku*) und dem Wechsel der Arbeitsstelle (*tenshoku*) Diskriminierungen ausgesetzt sind und dass LGBT-Maßnahmen zu einem höheren Diversity-Bewusstsein bei der Belegschaft führen, was wiederum positive Auswirkungen auf die Arbeitsmotivation der Betroffenen hat (Nijiuro Diversity und CGS at ICU 2015).

5.2 »Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität« als Dimension des Diversity Management in Japan

Auch wenn die Konzepte des Diversity Managements einen vor allem amerikanischen Hintergrund haben, haben sie in multinationalen Konzernen mittlerweile zunehmend an Akzeptanz gewonnen und sich mit der demographischen, wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen einhergehenden Globalisierung von Arbeitskräften weltweit verbreitet (Bendl, Hanappi-Egger und Hofmann 2012: 12–13; Taniguchi 2008: 70). Auch in Japan haben gesellschaftspolitische und ökonomische Veränderungen, wie der Rückgang der Bevölkerungszahlen und somit auch der Arbeitskräfte, schwacher Konsum und die zunehmende internationale Vernetzung der Unternehmen sowie der Anspruch, international gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen, dazu geführt, dass seit der Jahrtausendwende zunehmend neue Managementansätze eingeführt wurden. Der japanische Wirtschaftsverband Nikkeiren¹⁶ richtete im Jahr 2000 den Arbeitskreis »Diversity Work Rules« ein, in dem erstmals Diversity Management als betriebswirtschaftliches Instrument zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit japanischer Unternehmen diskutiert wurde. Viele Firmen implementierten seither Quotenregelungen und Chancengleichheitsprogramme im Sinne von *Positive Action* (die japanische Version von *Affirmative Action*) zur Förderung weiblicher Beschäftigter und richteten Abteilungen für den Bereich Diversity ein (Taniguchi 2008: 78). Seit 2012 richtet das japanische Wirtschaftsministerium (METI) jährlich einen Wettbewerb für Diversity Management (*daibāshiti keiei kigyō 100 sen*) aus, bei dem Unternehmen für erfolgreiche Konzepte und Strategien prämiert werden. Wie bereits Keidanren legt das METI bei seiner aktuellen Definition von Diversity Management die Betonung auf der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit (METI 2014: 3):

¹⁶ Nikkeiren fusionierte 2002 mit Keidanren (Japan Business Federation).

Diversity management is a strategy for enterprises to utilize human resources required for building competitive advantages in a market environment or a technology structure where they are placed. It is important for enterprises to strategically utilize human resources as a part of the management strategy for the purpose of enhancing their competitiveness rather than promoting welfare and corporate social responsibility.

Das METI führt die in der Diversitätsforschung als »Big 6« bezeichneten Kerndimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Gender, Religion und sexuelle Orientierung auf, die auch die meisten Firmen in ihre Diversity-Leitbilder übernommen haben. Obwohl in Theorie und Praxis des Diversity Managements ein ganzheitlicher Ansatz, der alle Gruppen gezielt adressiert, als Ideal skizziert wird, zeigen die prämierten Beispiele der vom METI ausgewählten Unternehmen, dass der Großteil der Firmen die Diversity-Dimension Gender fokussiert, während Maßnahmen und Programme zur Inklusion von Behinderten, AusländerInnen oder Obdachlosen in wesentlich geringerer Zahl vertreten sind. Auch eine Studie von Waki von 2012 über Diversity Management in japanischen kleinen und mittelständischen Unternehmen kommt zu dem Ergebnis, dass manche Unternehmen vor dem Hintergrund des zunehmenden Mangels an Fachkräften die Beschäftigung von alten und jungen Menschen sowie von AusländerInnen forcieren, der Schwerpunkt jedoch eindeutig auf der Implementierung von Work-Life-Balance-Modellen, Erziehungs- und Pflegeurlaub und sonstigen Programmen zur Frauenförderung liegt. Bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung kommt man in der Regel den gesetzlichen Vorgaben nach. Der Diversity-Dimension »sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität« kommt in der Unternehmenspraxis am wenigsten Bedeutung zu. Wie bereits beschrieben, sind es insbesondere japanische Unternehmen, die in enger Verbindung zum amerikanischen Markt stehen oder Tochterunternehmen amerikanischer Konzerne, die dieses Thema auf ihre personalpolitische Agenda gesetzt haben. Ansätze des Diversity Managements mit diesem Fokus zielen in der Theorie darauf, Gleichstellung von Mitarbeitern hinsichtlich aller sexuellen Orientierungen herzustellen und ein offenes, anerkennendes Unternehmensklima zu fördern. Maßnahmen und Instrumente zur Gleichstellung beziehen sich z. B. auf freiwillige Sozialleistungen des Unternehmens, auf sprachliche Inklusion der LGBT und Vermeidung impliziter, heteronormativer Annahmen. Um die interne Sichtbarkeit zu erhöhen und auch beratende partizipative Strukturen aufzubauen, ist eine häufig umgesetzte Maßnahme der Aufbau von LGBT-Netzwerken. Meist wird von Unternehmen, die die Dimension der »sexuellen Orientierung« explizit benennen, auch eine Marketingstrategie wie das Bewerben spezifischer Kundensegmente

verfolgt (Bendl, Hanappi-Egger und Hofmann 2012: 79). Ōsaka Gas ist das einzige von bisher insgesamt 152 prämierten Unternehmen, das im Diversity-Wettbewerb des METI explizit für Maßnahmen im Zusammenhang mit LGBT ausgezeichnet wurde.

5.3 Fallbeispiel: Diversity Management-Aktivitäten zur Dimension »sexuelle Orientierung« bei Ōsaka Gas

Zur Konkretisierung und Verdeutlichung der obigen Ausführungen hinsichtlich der Implementierung von Diversity Management in der Dimension der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität wurde für diesen Beitrag eine qualitative Fallstudie durchgeführt. Als Einzel-Fall-Entwurf (»single case design« nach Yin 2003) wurde das Unternehmen Ōsaka Gas ausgewählt, da es zum einen vom METI prämiert wurde und es sich zum anderen um einen repräsentativen Fall handelt. Die Firma steht vor neuen, durch Globalisierung und Diversifizierung bedingte Herausforderungen, die mit denen vieler japanischer Unternehmen vergleichbar sind.¹⁷

Ōsaka Gas wurde 1897 als Gasversorgungsunternehmen gegründet und beliefert seit 1915 Industrieunternehmen und Privathaushalte im Kansai-Gebiet mit Erdgas. Die Firma entwickelte sich zu einem führenden Energieversorger mit gegenwärtig 7,2 Millionen KundInnen in Westjapan. In den vergangenen Jahren hat sich das Unternehmen durch die Übernahme anderer Firmen diversifiziert und internationalisiert und ist als Ōsaka Gas Group mit knapp 21.000 Beschäftigten inzwischen auch im Immobilien-, IT- und Chemiegeschäft tätig. Die Aktiengesellschaft Ōsaka Gas beschäftigte im Jahr 2013 5861 MitarbeiterInnen, davon 803 Frauen (13,7 %). Nur 2,2 % der weiblichen Beschäftigten arbeiten in Managementpositionen. 2,14 % der Beschäftigten haben eine Behinderung, was leicht über der gesetzlich vorgegebenen Mindestquote von 2 % liegt. In Bezug auf die Beschäftigung von ausländischen MitarbeiterInnen war den Interviewpartnern nur ein konkreter Fall bekannt.

Seit 2004 ist Ōsaka Gas Mitglied der Diversity-Arbeitsgruppe Westjapan (*daibāshiti nishinihon benkyōkai*), in der derzeit 35 Firmen mitwirken. Im Juli 2011 passte das Unternehmen im Zuge der Zertifizierung nach ISO26000 seine Verhal-

¹⁷ Die Fallbeschreibung beruht auf von Ōsaka Gas zur Verfügung gestellten internen Präsentationen zu Diversity Management, einem Diversity-Bericht, einer aktuellen Firmenbroschüre sowie einem am 18.03.2016 geführten Interview mit dem Leiter und einem Mitarbeiter des Teams zur Förderung von Diversity.

tenrichtlinien an aktuelle internationale Standards an. Dies beinhaltet vor allem, der Achtung der Menschenrechte oberste Priorität einzuräumen. Zeitgleich mit Premierminister Abes Propagierung der »Aktivierung von Frauen« (*josei no katsuyaku*) als zentrale Säule seiner Wachstumsstrategie im April 2013, richtete Ōsaka Gas ein Team zur Förderung von Diversity ein.

Als Grund für die Einführung von Diversity Management wurden die neuen Herausforderungen für das Unternehmen aufgrund der Erweiterung der Geschäftsbereiche genannt. Eine bedeutsame Geschäftsfelderweiterung bildet die durch die Globalisierung sowie die Liberalisierung des japanischen Energiemarktes bedingte neue Rolle von Ōsaka Gas ab April 2016 als Stromanbieter. Um anstehende Veränderungen bewältigen zu können, ist aus Sicht des Unternehmens eine vielfältige Belegschaft notwendig. Das Diversity-Team wurde als Querschnittsgruppe eingerichtet, die alle parallel operierenden Bereiche der Personalabteilung von Einstellung über Weiterbildung, Versetzung, Beförderung, Sozialleistungen und weiteren durchdringt. Der Grundsatz zur Förderung von Diversity lautet (Ōsaka Gas 2015: 2 [eigene Übersetzung]):

Zur Ausweitung ihrer Geschäftsfelder verfolgt die Ōsaka Gas Group die Förderung von Vielfalt. Ōsaka Gas schafft ein für alle MitarbeiterInnen attraktives und erstrebenswertes Unternehmen, indem die Vielfalt des Personals anerkannt und respektiert wird und niemand auf Basis von Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, Form der Beschäftigung, Lebensgestaltung (die dem Lebensabschnitt wie Erziehungs- oder Pflegephase entsprechende Arbeitsweise), Religion, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität Diskriminierung erfährt. Durch die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, in dem sich alle entfalten können, fördern wir einen hochproduktiven Arbeitsstil und verfolgen damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Es werden acht Dimensionen genannt, auf die sich das Diversity Management beziehen soll. In der Praxis aber liegt der Fokus eindeutig auf den Dimensionen »Gender« und »sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität«. Als Maßstab für Diversität benennt Ōsaka Gas den Grad der »Aktivierung von Frauen«. Unter diesem Motto wurden etwa Quoten zur Anstellung weiblicher Mitarbeiter in Führungspositionen eingeführt. Ebenfalls wurden neue IT-gestützte Programme zur Effizienzsteigerung eingeführt, die dazu beitragen sollen, die Anzahl von Überstunden zu minimieren.

Konkreter Anlass für die Implementierung von Maßnahmen in Bezug auf sexuelle Minderheiten war der Kontakt zu Maki Muraki, der Gründerin und Repräsentantin von Nijiuro Diversity, einer NPO, die Consulting, Schulungen und Aufklä-

rungsveranstaltungen für Unternehmen und öffentliche Institutionen zum Thema LGBT am Arbeitsplatz anbietet. Muraki engagierte sich seit Mitte der 90er Jahre in verschiedenen Frauen- und LGBT-AktivistInnengruppen im Kansai und gründete 2012 nach Aufgabe von Anstellungen bei mehreren japanischen Unternehmen Nijjiro Diversity. Eigene Diskriminierungserfahrungen als Lesbe am Arbeitsplatz und Informationen über erfolgreiche LGBT-Maßnahmen von Unternehmen und NPOs in Europa und den USA veranlassten sie zu diesem Schritt.¹⁸ Muraki ist heute eine zentrale Figur der japanischen LGBT-Bewegungen und hat einen bedeutenden Einfluss auf Wirtschaftsunternehmen und Behörden vor allem in der Kansai-Region.¹⁹

Gemeinsam mit Nijjiro Diversity und der 143 Firmenmitglieder umfassenden Ōsaka Dōwa Jinken Mondai Kigyō Rengōkai (Corporate Federation for Dowa and Human Rights Issue) führte Ōsaka Gas im Juli 2013 als Auftakt einen öffentlichen Workshop zum Thema »LGBT am Arbeitsplatz« durch.

Die im Rahmen dieser Fallstudie interviewten Mitarbeiter der Diversity Abteilung führen als Gründe für die aktive Bearbeitung der Dimension sexuelle Orientierung und Identität im Rahmen des Diversity Management die bevorstehenden gesellschaftlichen Veränderungen in Japan, die Erweiterung des Gleichstellungsgesetzes, die Anerkennung der Homo-Ehe im Ausland und die Erfahrungen aus dem Boykott der Olympiade in Sotschi an. Neben dem Diskriminierungsschutz benennen sie den aktiven Abbau von Vorurteilen und Stereotypen im Unternehmen als zentrale Aufgabe des Diversity Management. Da Menschen ihre sexuelle Orientierung nicht anzusehen sei, könnte die explizite und offene Benennung unterschiedlicher sexueller Orientierungen zum Abbau von Vorstellungen von eindeutigen binären Geschlechterrollen und zur Überwindung starrer Geschlechtergrenzen beitragen, die nach wie vor das Vorankommen von Frauen im Arbeitsleben behinderten. Außerdem strebe ihr Unternehmen eine Belegschaftsstruktur an, die bewusst die KundInnen in ihrer Vielfaltigkeit spiegele.

Im Mittelpunkt der Maßnahmen von Ōsaka Gas stehen Weiterbildungen für MitarbeiterInnen mit dem Ziel, ein Bewusstsein für Ungleichheiten, Vorurteile und Diskriminierungstatbestände sowie ein Arbeitsumfeld, in dem Homophobie organisationskulturell nicht toleriert wird, zu schaffen. Hierzu sollen auch generelle Informationsbemühungen, wie Beiträge im Intranet, in Mitarbeiterzeitschriften oder Flyern, die Herausgabe einer Diversity-Broschüre oder das Verteilen von LGBT-

¹⁸ Die Informationen stammen aus einem mit Maki Muraki am 21.09.2015 in Kyōto geführten Interview.

¹⁹ Für ihr Engagement wurde Maki Muraki im Dezember 2015 mit dem Preis *Nikkei Woman of the Year 2016* ausgezeichnet. Mit ihren Aktivitäten habe sie maßgeblich zur Schaffung neuer Antidiskriminierungsrichtlinien und einem Bewusstseinswandel in der japanischen Wirtschaft beigetragen.

Aufklebern beitragen. MitarbeiterInnen der Personalabteilung erhalten spezielle Informationsbroschüren zu »LGBT am Arbeitsplatz« und müssen an Schulungen zum Thema »Menschenrechte und LGBT« teilnehmen. Transsexuelle oder -idente MitarbeiterInnen können unabhängig vom *koseki* firmenintern die Namen ihrer Wahl verwenden. Des Weiteren wird die Pflicht abgeschafft, sich bei der jährlichen obligatorischen firmeninternen Gesundheitsuntersuchung nach den vorgegebenen Zeitfenstern für Frauen und Männer richten zu müssen. Bei der Implementierung dieser Maßnahmen arbeiten die Abteilungen CSR, Personal, Compliance, Diversity und Gesundheitsmanagement sowie das interne Zentrum für Menschenrechte zusammen und stimmen sich ab.

Interne Netzwerke und konkrete Bestimmungen zur Gleichstellung, z. B. bei betrieblichen Leistungen oder Urlaubsanspruch, existierten zum Zeitpunkt des Interviews nicht, da das Fehlen von objektiven Kriterien für eine Partnerschaft solche Regelungen noch behindert. Auch Partner in heterosexuellen de-facto-Ehen kommen derzeit noch nicht in den Genuss der gleichen Zusatzleistungen, die Ehepartnern gewährt werden. Eine gesetzliche Lösung diesbezüglich halten die Befragten für wünschenswert. Bisher hatten sich jedoch noch kein/-e betroffene/-r MitarbeiterIn nach speziellen Sozialleistungen oder sonstigen Unterstützungsmaßnahmen erkundigt. Auf die Frage, ob es für Ōsaka Gas hauptsächlich um Schutz vor Diskriminierung und Schaffung eines Inklusionsklimas gehe oder ob bei der Aufnahme der Dimension »sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität« in die Diversity-Strategie auch betriebswirtschaftliche Faktoren eine Rolle spielten, betonten die Interviewpartner die Relevanz beider Aspekte. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, würden viele talentierte MitarbeiterInnen benötigt. Daher sollen mit dem LGBT-freundlichen Klima bei Ōsaka Gas auch gezielt schwule, lesbische und transsexuelle BerufseinsteigerInnen für das Unternehmen geworben werden.

5.4 Bewertung und Einordnung des Fallbeispiels Ōsaka Gas

Hinsichtlich der Maßnahmen in Bezug auf »sexuelle Orientierung und Geschlechteridentität« beschränkt sich das Diversity Management bei Ōsaka Gas derzeit auf bewussteinbildende Aktivitäten und innerbetriebliche Verhaltensrichtlinien. Da bisher in Japan noch keine Untersuchungen zu den konkreten Auswirkungen solcher Maßnahmen auf die Unternehmen und ihre MitarbeiterInnen durchgeführt wurden, erfolgt die Bewertung der Maßnahmen auf Basis vergleichbarer Studien. Hierzu wurde auf die Ergebnisse der Untersuchungen

von Köllen (2010) und des Völklinger Kreises (2015) zur Situation in deutschen Unternehmen sowie auf die Resultate der Befragung von Betroffenen durch Nijiuro Diversity und CGS (2015) zurückgegriffen. Diese belegen, dass Diversity Management einen signifikanten Einfluss auf das Arbeitsklima für LGBT hat und dazu beiträgt, dass diese das Arbeitsumfeld als unterstützend wahrnehmen. Je positiver das Klima wahrgenommen wird, desto weniger intensiv wird versucht, die eigene Sexualität oder Geschlechtsidentität zu verbergen (Köllen 2010: 178). Nijiuro Diversity und CGS weisen auch den Zusammenhang zwischen unterstützenden ArbeitskollegInnen und Coming Out nach: in einem positiven Klima vertrauten sich vier Mal mehr LGBT einer Kollegin oder einem Kollegen an. Des Weiteren zeigen die Studien, dass sich die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber erhöht, wenn keine Diskriminierung erfahren wird und die Reaktionen auf ein Coming Out nicht negativ wahrgenommen werden. Bei transidenten Menschen ist dies der Fall, wenn sie mit ihrer geschlechtlichen Identität am Arbeitsplatz akzeptiert werden (Yanagisawa, Muraki und Gotō 2015: 106–117). Ein als unterstützend wahrgenommenes Arbeitsklima kann auf der individuellen Ebene der Betroffenen Ressourcen mobilisieren, die durch Leistungssteigerung dann mittelbar auch Auswirkungen auf die betriebliche Produktivität haben können (Köllen, 186). Es ist daher anzunehmen, dass sich die LGBT-Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und zum Schutz vor Diskriminierung sowohl für Ōsaka Gas in betriebswirtschaftlicher Hinsicht als auch für die betroffenen MitarbeiterInnen vorteilhaft auswirken.

Ōsaka Gas hat jedoch noch keine Schritte zur betrieblichen Gleichstellung von Lebenspartnerschaften mit Ehen ergriffen, obwohl diese die zentrale Forderung der LGBT darstellt. Köllen weist nach, dass solche Maßnahmen die mit Abstand positivste Wirkung auf das wahrgenommene Arbeitsklima haben, sofern sie an die gesamte Belegschaft kommuniziert werden. Laut Aussage der Interviewpartner fehlt dem Unternehmen jedoch der gesetzliche Rahmen, mit dem es diese Maßnahmen (vor der Belegschaft?) rechtfertigen könnte.

Auch andere Instrumente in der LGBT-Dimension, denen ein positiver Effekt auf die Mitarbeitermotivation zugesprochen wird, wie firmeninterne LGBT-Netzwerke und LGBT-Marketing, werden von Ōsaka Gas bisher nicht eingesetzt. Ob und in welchem Umfang sich in Zukunft Netzwerke entwickeln werden, hängt in hohem Maße von den Bedürfnissen der Mitarbeiterschaft ab.

Stichproben auf den Webseiten anderer Unternehmen und Berichte über die Beratungs- und Aufklärungsaktivitäten von Nijiuro Diversity sowie die oben erwähnte Erhebung von *Tōyō Keizai* belegen, dass fast alle Unternehmen, die LGBT-Maßnahmen durchführen, einen ähnlichen Ansatz verfolgen wie Ōsaka

Gas. Erst bei sehr wenigen Großunternehmen geht das LGBT-spezifische Diversity Management über die von Ōsaka Gas eingesetzten Instrumente hinaus. So gab zum Beispiel Panasonic (Hauptsitz in Ōsaka) am 17.02.2016 bekannt, ab April 2016 gleichgeschlechtliche Partnerschaften der Ehe betrieblich gleichzustellen (MS 18.02.2016; NS 18.02.2016), und folgt damit als erstes japanisches Großunternehmen dem Vorbild ausländischer Unternehmen wie IBM, Goldman Sachs und der Deutschen Bank, in denen lesbische und schwule Paare bereits Versorgungsansprüche und andere betriebliche mit der Ehe verbundene Vorteile in Anspruch nehmen können (Dieth 2015: 39). Der Olympia-Sponsor Panasonic wies des Weiteren darauf hin, dass er sich an die olympische Charta halten und die Diskriminierung sexueller Minderheiten verbieten werde. Dies deutet darauf hin, dass sich das Unternehmen durch dieses öffentliche Bekenntnis auch einen Imagegewinn verspricht.

Im Bereich LBGT-Marketing sind in erster Linie Unternehmen in Branchen wie Mode- und Kosmetik (z. B. Shiseidō), Tourismus und Hotelgewerbe (z. B. Hotel Granvia Kyōto) und der Versicherungs- und Gesundheitsbranche (z. B. AXA, Lifenet) aktiv. Dies ergibt sich daraus, dass diese Unternehmen Produkte und Dienstleistungen anbieten, mit denen sie sich gezielt an schwule und lesbische KonsumentInnen richten können. Mit der direkten Ansprache von LGBT-KundInnen eng verbunden sind Maßnahmen des Personalmarketings und der externen Unternehmenskommunikation. Diese Diversity Management-Instrumente nehmen in Hinblick auf die Gruppe der LGBT bei deutschen Unternehmen Rang drei und vier ein (Völklinger Kreis 2015), spielen in Japan aber noch eine untergeordnete Rolle.

Abschließend ist festzuhalten, dass das Diversity Management weder bei Ōsaka Gas noch bei anderen japanischen Unternehmen einen ganzheitlichen Ansatz verfolgt.²⁰ In der Regel fokussieren die Unternehmen auf die Dimension Gender und vermischen die Ziele und Maßnahmen des Diversity Management mit vorher im Rahmen der *Positive Action* und der *Corporate Social Responsibility* eingeführten

²⁰ Der Völklinger Kreis, der seit 2013 jährlich Studien zum Diversity Management in deutschen Unternehmen veröffentlicht, bezeichnet die Dimension der sexuellen Orientierung und Identität als die »Kontrollgruppe« bzw. den »Lackmustest« für ein ganzheitliches Diversity Management. Bei den befragten deutschen Unternehmen herrsche eine starke Korrelation zwischen Gesamtkonzept und LGBT-Engagement (Völklinger Kreis 2015: 11). Dies kann zwar nicht direkt auf Japan übertragen werden, denn auch andere Dimensionen, wie beispielsweise ethnische Herkunft, sind hier insgesamt unterrepräsentiert. Es könnte aber, wie z. B. auch von Ōsaka Gas angedeutet, ein Zusammenhang von LGBT-Engagement und Erfolg der Maßnahmen in der Dimension Gender bestehen. Eine Untersuchung der positiven Korrelation zwischen den beiden Diversity Dimensionen LGBT und Gender steht jedoch noch aus.

Instrumenten. Sie verstehen also Diversity Management vorrangig als Instrument zur Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung und vernachlässigen das vom METI formulierte Ziel der Steigerung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit durch eine ganzheitliche Vielfaltsstrategie. Möglicherweise unterschätzen die EntscheidungsträgerInnen in den Unternehmen die Bedeutung und die diesbezüglichen Potenziale des Diversity Managements. Bisher liegen jedoch auch noch kaum empirische Untersuchungen zu den Zusammenhängen von Diversity Management und Innovation in Japan vor (Hotta 2015: 26).

6. Schlussbemerkungen

Dieser Beitrag zeigt, dass sich in Japans Gesellschaft, Politik und Wirtschaft im Hinblick auf sexuelle Minderheiten ein Wandel vollzieht und dass sich die japanischen LGBT-Bewegungen seit der Jahrtausendwende deutlich verändert haben. Die öffentlich artikulierten Forderungen nach Akzeptanz und die Einforderung der Menschenrechte durch LGBT-AktivistInnen sowie deren Aufgreifen und teilweise Durchsetzung durch die Institutionen sind neue Entwicklungen eines »LGBT-Booms«, die vielschichtige Ursachen und Auswirkungen haben.

Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität werden inzwischen von vielen *tōjisha* als fundamentaler Teil ihrer Persönlichkeit und ihres Lebensstils begriffen. Zur Ausbildung dieser Selbstsicht trug neben dem Einfluss westlicher Konstrukte der sexuellen Orientierung und Identität im Wesentlichen das Internet bei. Seit Ende der 1990er Jahre ermöglicht es den Zugriff auf vielfältige Informationen zu Themenbereichen, die die Lebenswelt von LGBT betreffen, und bietet diesen einen Raum für authentische Eigendarstellung, Artikulation, Interaktion und Diskussion. Das Bedürfnis, sichtbar und akzeptiert zu werden, zeigt sich so einerseits im Netz, wie beispielsweise mit dem Projekt *Out in Japan* (<http://outinjapan.com>), in dessen Rahmen sich bereits mehr als 500 Transgender-Personen, Homo-, Bi- und Intersexuelle mit Fotos und Texten geoutet haben. Andererseits manifestiert es sich bei öffentlichen Veranstaltungen wie der Tōkyō Rainbow Pride, die 2016 mit 70.000 TeilnehmerInnen mehr als das 20-fache zählte als noch im Jahr 2010.

Neben der gesellschaftlichen Anerkennung beziehen sich die Forderungen der LGBT in Japan im Wesentlichen auf die rechtliche Gleichstellung von gleichgeschlechtlichen mit heterosexuellen Lebensgemeinschaften, aber auch auf Chancengleichheit und den Abbau von Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Diese Forderungen werden von externen Entwicklungen wie dem Kampf für die Homo-Ehe in vielen europäischen Ländern und in den USA, der Diversitypoliti-

ken globaler Unternehmen sowie der internationalen Menschenrechtsbewegungen unterstützt und vorangetrieben. Wie das Konzept des Diversity Management hat sich auch dessen Dimension »sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität« über ausländische Großunternehmen nach Japan verbreitet. Viele auf internationalen Märkten vertretene japanische Konzerne und auch Unternehmen, die, wie z. B. Ōsaka Gas, diversifizieren und expandieren, sehen die Vielfalt ihres Personals inzwischen als einen wichtigen Erfolgsfaktor an. Da die Erweiterung von Diversity-Strategien und Antidiskriminierungsrichtlinien um die Gruppe der LGBT weder mit hohen zusätzlichen Kosten noch mit interkulturellen Herausforderungen, wie z. B. bei der Inklusion von ausländischen MitarbeiterInnen, verbunden sind, können sich Unternehmen mit relativ geringem Aufwand Vorteile im Wettbewerb um Arbeitskräfte oder Marktanteile verschaffen und von einem »fortschrittlichen« Image profitieren. Die bereits umgesetzten Maßnahmen helfen, Diskriminierung sexueller Minderheiten am Arbeitsplatz abzubauen und ein angstfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, auch wenn sie nicht zur Ausbehebung heteronormativer Geschlechterverhältnisse beitragen. Gleichzeitig wird die öffentliche Meinung positiv beeinflusst, da die japanischen Medien umfassend über die Maßnahmen der Wirtschaft berichten. LGBT und *dōseikon* sind der japanischen Öffentlichkeit auch aufgrund dieser Medienberichterstattung ein Begriff und es ist zu erwarten, dass sich die Gesellschaft weiter für die Belange sexueller Minderheiten öffnen wird. Laut der »Landesweiten Studie zur Einstellung der japanischen Bevölkerung gegenüber sexuellen Minderheiten«, die 2015 erstmals mit Mitteln des Forschungsministeriums (MEXT) durchgeführt wurde, stimmt inzwischen die knappe Mehrheit der Bevölkerung (51 %) der Legalisierung der Homo-Ehe zu. Die Studie belegt auch eine deutlich höhere Akzeptanz von LGBT durch die jüngere als durch die ältere Generation. In Bezug auf die Situation von LGBT am Arbeitsplatz ist allerdings wichtig anzumerken, dass laut Studie über 60 % der Männer in Managementpositionen (*kanrishoku*) eine Abneigung (*kenōkan*) gegen sexuelle Minderheiten haben (Kamano et al. 2016: 14). Damit stellen sie mit den Beschäftigten in der Landwirtschaft und Fischereindustrie die Berufsgruppen mit dem höchsten Anteil an Personen mit ablehnender Haltung. Dies dürfte eine hohe Barriere für die weitere Entwicklung des Diversity Management in der LGBT-Dimension darstellen, da sich entsprechende Maßnahmen nicht durchsetzen lassen, wenn die Initiative nicht von der Führungsebene unterstützt und flankiert wird. Ōsaka Gas ist in dieser Hinsicht als positives Beispiel einzuordnen. Eine weitere Hürde für eine umfassende Gleichstellung stellt die unveränderte Rechtssituation bezüglich gleichgeschlechtlichen Partnerschaften dar, die wie im Falle von Ōsaka Gas Firmen davon abhält,

weiterreichende Gleichstellungsmaßnahmen zu ergreifen. Flächendeckende Regelungen auf regionaler Ebene nach dem Beispiel der Partnerschaftsverordnung in Shibuya könnten den Personalabteilungen eine pragmatische Grundlage für die Gewährung gleicher Zusatz- und Sozialleistungen, wie z. B. von Pflege- und Erziehungsurlaub bieten. Diese Maßnahmen wären für die betroffenen MitarbeiterInnen ein bedeutender Fortschritt, denn immer mehr ältere Paare werden ihre PartnerInnen pflegen müssen, und auch der Trend zur Elternschaft zeichnet sich insbesondere bei lesbischen Paaren bereits ab.

Wenn internationaler Druck auf Japan in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten, sei es seitens der Vereinten Nationen oder auch in Zusammenhang mit den Olympischen Spielen 2020 in Tōkyō, solche Entwicklungen befördern kann, ist dies zu begrüßen. Es gibt in der LGBT-Community jedoch Befürchtungen, dass diese Maßnahmen durchaus auch mit einer Gleichmachung und Einengung von Freiheit und Vielfalt der LGBT-Kulturen und anderer Minderheiten in Japan einhergehen könnten. So scheint die Entscheidung der LDP, sich dem Thema LGBT anzunehmen, nicht nur zufällig mit einer Verschärfung des polizeilichen Vorgehens gegen Schwulenbars und -treffpunkte zusammenzufallen. Letzteres zwang in jüngster Zeit verschiedene Barbetreiber aufgrund des Vorwurfs von angeblichen Verstößen gegen die öffentliche Moral zur Schließung ihrer Etablissements. Im sich der Vielfalt verschriebenen Bezirk Shibuya werden zunehmend Obdachlose aus ihren Vierteln vertrieben, wie beispielsweise im Miyashita-Park, der mit dem Sportartikelunternehmen Nike zu einem Skateboard-Park ausgebaut wurde (Chitose 2015: 77, 78; Sunagawa 2015: 105). Der »LGBT-Boom« in Japan dient offensichtlich auch dazu, unter dem Deckmantel »Diversity« die neoliberale Politik der Regierungsparteien zu kaschieren. Auch das jüngste Gerichtsurteil zur Namensgebung zeigt, dass es unwahrscheinlich ist, dass in Japan das *koseki seido* und die Ehe zwischen Frau und Mann in absehbarer Zeit grundsätzlich zur Diskussion gestellt werden. Die oben beschriebenen Entwicklungen im Hinblick auf die Verbesserung des Schutzes gleichgeschlechtlicher Partnerschaften stellen zwar ohne Zweifel wichtige Schritte in Richtung auf eine tatsächliche Gleichberechtigung für LGBT in Japan dar. Letztendlich bleibt aber auch dieses Ziel der vorherrschenden Norm der Ehe verpflichtet und sexuelle und Geschlechterhierarchien werden in ihren Grundfesten keineswegs in Frage gestellt. Mehr soziale Gerechtigkeit wäre erreichbar, wenn z. B. steuerliche Privilegien sowie staatliche Unterstützung und firmeninterne Sonderleistungen nicht auf der Basis von gesetzlich eingetragenen Paarbeziehungen gewährt, sondern all den Menschen zugutekommen würden, die Erziehungs- und Pflegearbeit leisten, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität. Von diesem Ideal jedoch ist nicht nur Japan weit entfernt.

Literatur

- Akaeda, Kanako (2014), »Sengo Nihon ni okeru ›Rezubian‹ Kategorī no Teichaku« [Die Verankerung der Kategorie »Lesbe« im Nachkriegsjapan], in: Shizuko Koyama, Kanako Akaeda und Erika Imada (Hg.), *Sekushuariti no Sengoshi* [Nachkriegsgeschichte der Sexualität], Kyōto: Kyōto Daigaku Gakujutsu Shuppankai, S. 129–151.
- AS (*Asahi Shimbun*) (09.12.2013), »Doitsu Daitōryō, Sochi Gorin Kesseki he: Dōseiai Kisei nado ni Tōgi?« [Deutscher Bundespräsident wird Olympiade in Sochi fernbleiben: Protest gegen Einschränkung von Homosexualität?], <http://www.asahi.com/articles/TKY201312090068.html> (16.03.2016).
- AS (*Asahi Shimbun*) (18.02.2015), »Abe Shushō: ›Dōseikon ha Genkenpō de Sōite sareteinai: Hōritsuka ya LGBT Shiensha kara Iron mo« [Premierminister Abe: »Unter der derzeitigen Verfassung ist die Homoehe nicht vorgesehen«: Einspruch von Juristen und LGBT- Unterstützern], http://www.huffingtonpost.jp/2015/02/18/douseikon-abe_n_6710264.html (05.04.2016).
- AS (*Asahi Shimbun*) (15.01.2016), »Jimin: LGBT Benkyōkai Setchi he: Sabetsukaishō mezasu« [LDP wird LGBT-Arbeitsgruppe einrichten: Ziel ist Beendigung von Diskriminierung], <http://www.asahi.com/articles/ASJ1G56Y3J1GUTFK00J.html> (13.03.2016).
- AS (*Asahi Shimbun*) (08.03.2016), »Nihon no Fūfu Dōsei, Matahara: Joseisabetsu Teppai, Kokuren ga Kankoku« [Gleicher Familienname für Ehepaare und Diskriminierung von Schwangeren in Japan: Empfehlung zur Beseitigung von Frauendiskriminierung seitens der UNO], <http://www.asahi.com/articles/ASJ376GBP37UHBI028.html> (09.03.2016).
- Bendl, Regine, Edeltraud Hanappi-Egger und Roswitha Hofmann (Hg.) (2012), *Diversität und Diversitätsmanagement*, Wien: Facultas.
- CAO (Cabinet Office) (2002), *Kokumin Seikatsu Hakusho* [Weißbuch zur Lebensweise der Bevölkerung], Tōkyō: CAO, http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h17/10_pdf/01_honpen/ (29.02.2016).
- Chalmers, Sharon (2002), *Emerging Lesbian Voices From Japan*, London: Routledge Curzon.
- Chitose, Masaki (2015): »Haijo to Bōkyaku ni sasaereta gurotesuku na Sekenteiseiji toshite no beikokushuryū ›LGBT Undō‹ to Dōseikon Suishin Undō no Gimān« [Der Betrug der amerikanisch geprägten Mainstream-›LGBT‹ und Homo-Ehe-Bewegungen als eine um ihr Ansehen besorgte groteske Politik, die vom Beseitigen und Vergessen getragen wird], in: *Gendai Shisō*, 43–16 (10): 75–85.
- Dentsū (2015), *Dentsū Daibāshiti Rabo ga ›LGBT Chōsa 2015‹ wo Jisshi: LGBT Shijōkibo wo yaku 5.9 Chō En to Sanshitsu* [Dentsu Diversity Lab führt Untersuchung zu LGBT durch: LGBT-Markt wird auf 5,9 Billionen Yen berechnet], <http://www.dentsu.co.jp/news/release/2015/0423-004032.html> (12.04.2016).

- Dieth, Regine (2016), »LGBT in Japans Unternehmen«, in: *Japanmarkt*, Januar/Februar, S. 38–41.
- Dasgupta, Romit (2009), »The Queer Family in Asia«, in: *Inter-Asia Roundtable 2009: Gender Relations in the 21st Century Asian Family*, ARI Working Paper Series: Asia Research Institute (ARI), National University of Singapore: 115–145.
- Fushimi, Noriaki (1991), *Puraibēto Gei Raifu: Posto Renàiron* [Privates, schwules Leben: Theorien über die Post-Liebe], Tōkyō: Gakuyō Shobō.
- Furuya Keiji Tsūshin (18.02.2016), »Iwayuru LGB/T ni tsuite« [Über sogenannte LGB/T], <http://www.furuya-keiji.jp/blog/archives/7550.html> (15.03.2016).
- Furuya Keiji Tsūshin (02.03.2016), »Jimintō: ›Seitekishikō, Seijin Tokumeiinkai« [LDP: ›Sonderausschuss zur sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität«], <http://www.furuya-keiji.jp/blog/page/5> (15.03.2016).
- Higashi, Koyuki und Hiroko Masuhara (2016), *Dōseikon no Riaru* [Die Realität der Homo-Ehe], Tōkyō: Poplar Shinsho.
- Hiramori, Daiki (2015), »Shokuba ni okeru Seitekimainoriti no Konnan – Shūnyō oyobi Kinzokuiyoku no Tahenryō Kaiseki« [Probleme sexueller Minderheiten am Arbeitsplatz – Multivarianzanalyse bezüglich Gehalt und Wunsch nach kontinuierlichem Beschäftigungsverhältnis], in: *Gender and Sexuality: Journal of the Center of Gender Studies, ICU*, 10: 91–118.
- Hotta, Aya (2015), »Nihon ni okeru Daibāshiti Manejimento Kenkyū no Kongō ni kan suru Ichikōsatsu« [Überlegungen zur zukünftigen Diversity Management Forschung in Japan], in: *Hiroshima University »Management Review«*, 16: 17–29.
- Huffington Post* (23.02.2016), »Nahashi, Dōsei Pātonāshippu Seido wo Kaishi ni« [In Kürze Start eines Systems für gleichgeschlechtliche Partnerschaft in der Stadt Naha], http://www.huffingtonpost.jp/2016/02/22/naha-lgbt-couple_n_9294782.html (28.03.2016).
- Hull, Kathleen E. (2006), *Same-Sex Marriage: The Cultural Politics of Love and Law*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Kakefuda, Hiroko (1992), *Rezubian de aru to iu Koto* [Was es bedeutet, eine Lesbe zu sein], Tōkyō: Kawade Shobō Shinsha.
- Kamano, Saori, Hitoshi Ishida, Takashi Kazama, Takashi Yoshinaka und Kazuya Kawaguchi (2016): *Seiteki Mainoriti ni tsuite no Ishiki Chōsa: 2015 Nen Zenkoku Chōsa Hōkokusho* [Einstellungen gegenüber sexuellen Minderheiten in Japan: Bericht zur landesweiten Studie 2015], <http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/> (30.06.2016).
- Kawasaka, Kazuyoshi (2015), »›Jinken‹ ka ›Tokken‹ ka ›Onkei‹ ka« [Menschenrechte, Sonderrechte oder Kulanz?], in: *Gendai Shisō*, 43–16 (10): 86–95.
- Klapeer, Christine (2015), »Vielfalt ist nicht genug! Heteronormativität als herrschafts- und machtkritisches Konzept zur Intervention in gesellschaftliche Ungleichheiten«, in:

- Schmidt, Friederike, Anne-Christin Schondelmayer und Ute Schröder (Hg.), *Selbstbestimmung und Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt*, Wiesbaden: Springer, S. 25–44.
- Kölln, Thomas (2010), *Bemerkenswerte Vielfalt: Homosexualität und Diversity Management*, München: Rainer Hampp Verlag.
- Kōsei Rōdōshō (Ministry of Health, Labour and Welfare) (2004), *Kon'in Dōkō no tamenteki Bunseki – Otto no Shi, Tsuma no Shibetsu Kon'in* [Multilaterale Analyse von Heiratstrends, Aufspaltung nach Eheschließungen unter dem Familiennamen des Ehemannes und der Ehefrau], Tōkyō: MHLW, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/tokusyuu/konin06/konin06-2.html#2-8> (11.03.2016).
- Kōsei Rōdōshō (Ministry of Health, Labour and Welfare) (2012), *Danjo Koyō Kikai Kintōhō Shikkō Kisoku wo Kaisei suru Shōrei nado wo Kōfu shimashita* [Der Ministererlass zur Revision der Ausführungsbestimmungen des Beruflichen Gleichstellungsgesetzes von Mann und Frau ist öffentlich bekannt gemacht], <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000033232.html> (29.02.2016).
- Lunsing, Wim (1997), »Gay Boom in Japan? Changing Views of Homosexuality«, in: *Thamyris*, 4 (2): 267–93.
- Lunsing, Wim (2001), *Beyond Common Sense: Sexuality and Gender in Contemporary Japan*, London: Kegan Paul.
- Lunsing, Wim (2005), »LGBT Rights in Japan«, in: *Peace Review*, 17: 143–148.
- LibDems (Liberal Democratic Party of Japan) (27.03.2015), *Tanigaki Sadakazu Kanjichō Kishakaiken* [Pressekonferenz des Generalsekretärs Sadakazu Tanigaki], <https://www.jimin.jp/news/press/chief-secretary/127415.html> (13.03.2016).
- Maree, Claire (2015), »Queer Women's Culture and History in Japan«, in: McLelland, Mark und Vera Mackie (Hg.), *Routledge Handbook of Sexuality Studies in East Asia*, London and New York: Routledge, S. 230–243.
- McLelland, Mark (2004), »From Sailor-Suits to Sadists: ›Lesbos Love‹ as Reflected in Japan's Postwar ›Perverse Press‹«, in: *U. S.-Japan Women's Journal*, 27: 27–50.
- McLelland, Mark (2005a), »Salarymen doing queer: Gay men and the heterosexual public sphere«, in: McLelland, Mark und Romit Dasgupta (Hg.), *Genders, Transgenders and Sexualities in Japan*, London and New York: Routledge, S. 96–110.
- McLelland, Mark (2005b), *Queer Japan from the Pacific War to the Internet Age*, Oxford: Rowman & Littlefield.
- METI (Ministry of Economy, Trade and Industry) (2014), *Diversity Management Selection 100: Collection of Best Practices*, Tōkyō: METI, http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyos100sen/practice/pdf/h25_practice_eng.pdf (24.02.2016).
- Minami, Kazuyuki (2015), *Dōseikon: Watashitachi Bengoshifūfu desu* [Homo-Ehe: Wir sind ein Ehemann-Ehemann-Anwaltspaar], Tōkyō: Shōdensha.

- MS (*Mainichi Shimbun*) (18.02.2016), »Dōseikon: Shanaikitei de Yōnin, Panasonikku, 4 gatsu kara« [Homo-Ehe: ab April Berücksichtigung in firmeninternen Bestimmungen bei Panasonic], <http://mainichi.jp/articles/20160218/ddm/001/040/153000c> (29.02.2016).
- MS (*Mainichi Shimbun*) (02.06.2016), »Takarazukashi: Dōsei Kappuru Shōmeisho, Seido Kaishi: Kansai de hatsu, Zenkoku de 4 Reime« [Stadt Takarazuka: Bescheinigung für gleichgeschlechtliche Paare, System eingeführt: im Kansai der erste, landesweit der vierte Beispielfall], <http://mainichi.jp/articles/20160602/ddl/k28/010/530000c> (25.07.2016).
- NHK (Japan Broadcasting Corporation) (2015), *NHK Zenkoku LGBT Ankēto Chōsa* [Landesweite Umfrageuntersuchung zu LGBT durch NHK], <http://www.nhk.or.jp/d-navi/link/lgbt/> (09.03.2016).
- Nihonkoku Kenpō (The Constitution of Japan) (1947), <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S21/S21KE000.html> (26.04.2016).
- Nihon Seidōitsusei Shōgai to tomoni ikiru Kai [Verein für ein Leben mit GID, Japan] (2016), *Seidōitsusei Shōgai Tokureihō ni yoru Seibetsu no Toriatsukai no Henkōsū no Suii* [Entwicklung der Anzahl der Geschlechtsumwandlungen auf Basis des GID Act], http://gid.jp/html/GID_law/index.html (16.04.2016).
- Nijjiro Diversity und Center for Gender Studies at ICU (2015), *LGBT ni kan suru Shokubakankyō Ankēto 2015* [Umfrage zu den Bedingungen für LGBT am Arbeitsplatz, 2015], Ōsaka/Tōkyō: Nijjiro Diversity und CCS at ICU, <http://www.nijjirodiversity.jp/wp-content/uploads/2015/09/7837de8ca9f4c38709eba5c8796f421b.pdf> (28.02.2016).
- Nikkei Business* (24.08.2015), »Kyūkyoku no Daibāshiti: LGBT, Anata no Kaisha mo Mushi dekinai« [Die ultimative Vielfalt: LGBT, auch Ihre Firma kann sie nicht ignorieren], S. 24–45.
- NS (*Nikkei Shimbun*) (19.08.2014), »Seitekimainoritī, LGBT, Shokuba ga Hairyo: Kintōhō, Shishin ni Tai'ō, Kigyō, Fukurikōsei ni Han'ei« [Bemühungen um sexuelle Minderheiten und LGBT am Arbeitsplatz: Richtlinien des Chancengleichheitsgesetzes wird entsprochen, Auswirkungen auf Zusatz- und Sozialleistungen in Firmen], Abendausgabe, S. 9.
- NS (*Nikkei Shimbun*) (18.2.2016), »Dōsei Pātonā motsu Shain he no Tai'ō hirogaru: Sonī ya Panasonikku« [Maßnahmen für Firmenangestellte mit gleichgeschlechtlichen PartnerInnen nehmen zu: Sony und Panasonic], http://www.nikkei.com/article/DGXLASDZ18I71_Y6A210C1TJC000/ (29.02.2016).
- Ōsaka Gas (2015), *WHY ikiiki? Karafuru kanaeru!* [Warum lebendig? Farbenfroh geht in Erfüllung!], Ōsaka Gas.
- Partnership Law Japan (2011), *Tokubetsu Haigūsha-hō Zenkoku Nettowāku* [Landesweites Netzwerk für ein Sonderpartnerschaftsgesetz], <http://partnershiplawjapan.org/japan/> (24.03.2016).
- Reuters Japan* (05.06.2013), »Dōseiai he no Shisei ni Sekai de Ondosa, Nihon ha Nenrei de Hedatari: Chōsa« [Studie: Weltweit unterschiedliche Einstellungen in Bezug auf Homose-

- xualität: In Japan Disparität nach Alter], <http://jp.reuters.com/article/l3n0eh02c-gay-acceptance-idJPTYE95400Y20130605> (25.04.2016).
- Shibuya City Office (2015), *Shibuyaku Danjo Byōdo oyobi Tayōsei wo Sonkei suru Shakai wo Suishin suru Jōrei* [Verordnung des Bezirkes Shibuya zur Förderung einer Gesellschaft, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie Vielfalt achtet], https://www.city.shibuya.tokyo.jp/kusei/jorei/jorei/pdf/danjo_tayosei.pdf (02.02.2016).
- Shibutani, Hideki (2013), *Kenpō, dai 2 han* [Japanese Constitutional Law, 2nd Edition], Tōkyō: Yūhikaku.
- Statistisches Bundesamt (17.03.2015), *35.000 eingetragene Lebenspartnerschaften in Deutschland*, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/zdw/2015/PD15_012_p002.html (02.08.2016).
- Suganuma, Katsuhiko (2006): »Festival of Sexual Minorities in Japan: A Revival of the Tokyo Lesbian & Gay Parade in 2005«, in: *Intersections: Gender, History and Culture in the Asian Context*, 12, <http://intersections.anu.edu.au/issue12/katsuhiko.html> (07.03.2016).
- Suganuma, Katsuhiko (2015), »Sexual Minority Studies on Japan«, in: McLelland, Mark und Vera Mackie (Hg.), *Routledge Handbook of Sexuality Studies in East Asia*, London and New York: Routledge, S. 244–254.
- Summerhawk, Barbara, Cheiron McMahill und Darren McDonald (Hg.) (1998), *Queer Japan: Personal Stories of Japanese Lesbians, Gays, Transsexuals, and Bisexuals*, Norwich: New Victoria Publishers.
- Sunagawa, Hideki (2003), »Nihon no Gei wo torimaku Shakaijōtai« [Die gesellschaftliche Situation von Schwulen in Japan], in: Fushimi, Noriaki, *Dōseiai Nyūmon* [Einführung Homosexualität], Tōkyō: Potta Shuppan, S. 30–33.
- Sunagawa, Hideki (2015): »Tayōna Shihai, tayōna Teikō« [Vielfältige Herrschaft, vielfältiger Widerstand], in: *Gendai Shisō*, 43–16 (10): 100–106.
- Taniguchi, Hiroyuki (2015), »Dōseikon ha Kokka no Gimu ka« [Ist die »Homo-Ehe« Pflicht des Staates?], in: *Gendai Shisō*, 43–16 (10): 46–59.
- Taniguchi, Mami (2008), »Soshiki ni okeru Daibāshiti Manejimento« [Diversity Management in Organisationen], in: *Nihon Rōdō Kenkyū Zasshi*, 50 (5): 69–84.
- Tōō Nippō* (06.06.2014) »Aomori no Josei Kappuru ga Kon'in Todoke: Shi ha Kenpō Konkō ni Fujuri« [Frauenpaar aus Aomori reicht Antrag auf Eheschließung ein: Stadt Aomori lehnt auf Grundlage der Verfassung ab], S. 21.
- Torai, Masae (1996), *Onna kara Otoko ni natta Watashi* [Ich, der ich von einer Frau zum Mann wurde], Tōkyō: Seikyūsha.
- Tōyō Keizai Online* (12.05.2015), »CSR Kigyō Sōran 2015 Nenhan: LGBT ni kan suru naniraka no Torikumi wo okonatteiru 98 Sha Ichiran« [Gesamtüberblick über CSR von Unternehmen im Jahr 2015: Tabellarische Auflistung von 98 Firmen, die Maßnahmen im

- Hinblick auf LGBT ergreifen], <http://www.toyokeyzai.net/csr/ranking/2015/20150512Data.html> (30.03.2016).
- Vincent, Keith (2010), »Review: ›Queer Japan from the Pacific War to the Internet Age‹ by Mark McLelland«, in: *Journal of the History of Sexuality*, 19 (1): 173–179.
- Völklinger Kreis (2015), *Diversity Management in Deutschland 2015: Eine empirische Studie*, Berlin: Völklinger Kreis e. V.
- Waki, Yukiko (2012), »Daibāshiti Manejimento to Kigyō no Senryakusei: Chūshōkigyō wo Jirei toshite« [Diversity Management und Strategiehafitigkeit von Unternehmen am Beispiel kleiner und mittelständischer Unternehmen], in: *Aomori Kōritsu Daigaku Keiei Keizaigaku Kenkyū*, 17 (2): 25–38.
- Welker, James (2010), »Telling Her Story: Narrating a Japanese Lesbian Community«, in: *Journal of Lesbian Studies*, 14: 359–380.
- Work with Pride (2015), <https://www.facebook.com/workwithprideinjapan> (29.03.2016).
- Yanagisawa, Masakazu, Maki Muraki und Jun'ichi Gotō (2015), *Shokuba no LGBT Dokuhon* [Lesebuch zu LGBT am Arbeitsplatz], Tōkyō: Jitsumu Kyōiku Shuppan.
- Yin, Robert K. (2003), *Case Study Research: Design and Methods*, Thousand Oaks: Sage Publications.