



iStock/Rifrazione

# LGBTQIA+ in Japan: Arbeitsrechtliche Herausforderungen und Lösungsansätze

Neue Gesetze sowie ein Urteil des Obersten Gerichtshofs haben in Japan das Bewusstsein für sexuelle Diversität gestärkt. Statt auf ein Diskriminierungsverbot setzt das Land auf freiwillige Maßnahmen.

Von Sayako Tsukamoto

Am 23. Juni 2023 ist in Japan das „Gesetz zur Förderung des Verständnisses der Bevölkerung für die Vielfalt der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität“ (nachfolgend „das Gesetz“) in Kraft getreten. Dieses Gesetz, dessen Ziele sich bereits aus dem etwas sperrigen Namen ergeben, ist das erste in Japan, das sich mit sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität befasst.

Es handelt sich um ein sogenanntes Grundsatzgesetz, das weder Einschränkungen für bestimmte Handlungen noch die Zuerkennung neuer Rechte für bestimmte Personengruppen enthält. Die im Gesetz angeführten Maßnahmen beschränken sich auf eine „Bemühungspflicht“. Das bedeutet, dass die Umsetzung im Ermessen der jeweiligen Akteure liegt. Weder wird eine Diskriminierung explizit verboten, noch sind Sanktionen vorgesehen.

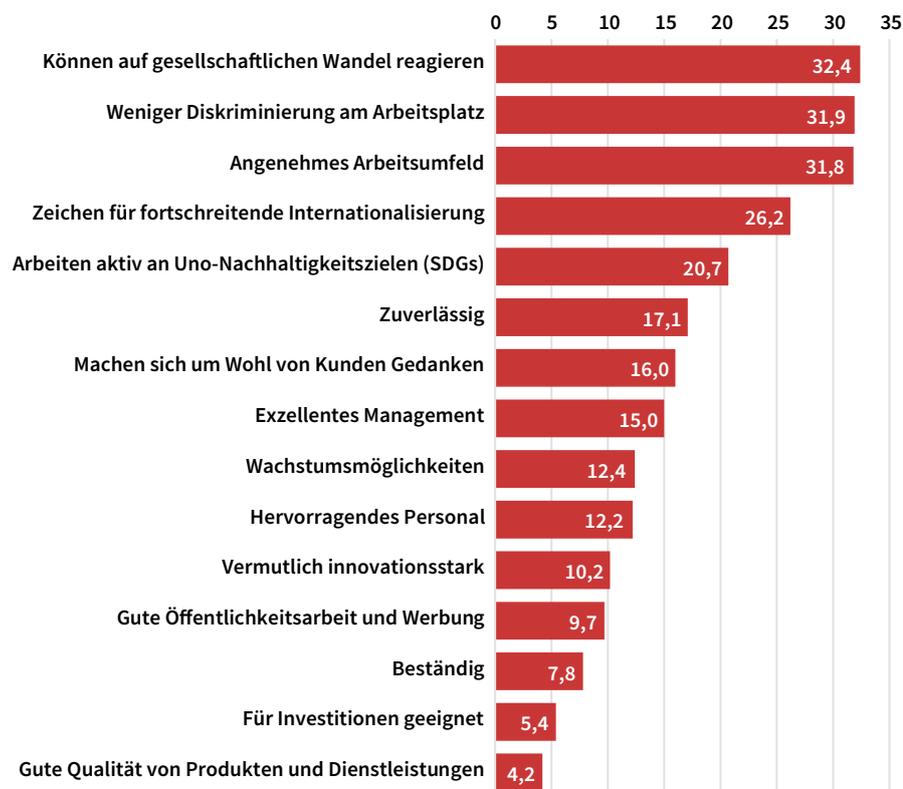
Die Bestimmung im Gesetz, wonach „alle Bürgerinnen und Bürger in Sicherheit und ohne Sorgen leben können sollen“, wurde von den Vertretern und Unterstützern der LGBTQIA+ (eine Abkürzung der englischen Wörter Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual/Transgender, Queer, Intersexual und Asexual) heftig kritisiert. Insbesondere aufgrund des im Japanischen mehrdeutigen Wortlauts wird befürchtet, dass weniger die Befindlichkeiten der Betroffenen, sondern vielmehr die der Mehrheit in den Vordergrund gestellt werden – was fortschrittliche Initiativen zugunsten der LGBTQIA+ beeinträchtigen könnte, falls diese als „die Sicherheit der Mehrheit gefährdend“ eingestuft werden. Andererseits hat das Gesetz das Bewusstsein für dieses Thema erhöht und zumindest einige Unternehmen dazu veranlasst, entsprechende Maßnahmen in Betracht zu ziehen.

In der vom Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Soziales veröffentlichten Sammlung von Best-Practice-Beispielen werden diesbezüglich verschiedene konkrete, aber für die Arbeitgeber ausdrücklich freiwillige Maßnahmen empfohlen, wie die Überarbeitung der Arbeitsordnungen (Rules of Employment) mit der ausdrücklichen Verankerung eines Diskriminierungsverbots sowie Schulungen und Umfragen zur Förderung des Verständnisses. Außerdem wird den Unternehmen unverbindlich nahegelegt, Beratungsstellen einzurichten, Einstellungsrichtlinien und Leitfäden auszuarbeiten sowie Unterstützungsnetzwerke aufzubauen.

## Wegweisendes „Fallurteil“

Wie sollten sich Arbeitgeber und Entscheidungsträger verhalten, wenn es darum geht, durch derartige Maßnahmen verursachte Schwierigkeiten zu lösen? Ein wegweisendes Beispiel liefert das erste Urteil des Obersten Gerichtshofs Japans zu arbeitsplatzbezogenen LGBTQIA+-Themen am 11. Juli 2023. Darin entschied das Gericht, dass die Beschränkung der Nutzung von Damentoiletten für eine transgeschlechtliche Mitarbeiterin im Ministerium für Wirtschaft, Handel und Industrie durch die staatlichen Behörden rechtswidrig war.

## Welchen Eindruck haben Sie von Unternehmen, die LGBTQIA+-Personen unterstützen? (Mehrfachauswahl möglich, n=6.240, in Prozent)



Quelle: Dentsu Group Inc., LGBTQIA+ Survey 2023, <https://www.group.dentsu.com/en/news/release/001047.html> (eingesehen am 6.11.2024)

Das Urteil wurde oft als generelle Entscheidung über die Nutzung öffentlicher Einrichtungen, die für eine unbestimmte große Zahl von Personen bereitgestellt werden, verstanden. Tatsächlich ist dies nicht der Fall. Die Entscheidung basiert auf den spezifischen Umständen des individuellen Falls und ist daher als „Fallurteil“ zu betrachten, das sich auf diese konkrete Situation beschränkt.

Das Urteil stellte fest, dass die Einschränkung der Toilettennutzung für die transgeschlechtliche Mitarbeiterin unter Berücksichtigung der Interessen anderer Angestellter über einen langen Zeitraum hinweg nicht überprüft wurde. Dies wurde als rechtswidrig erachtet, da dabei die Rücksichtnahme auf andere Beschäftigte übermäßig betont und die Nachteile für die betroffene Mitarbeiterin unangemessen vernachlässigt wurden. Es wurde dabei nicht die anfängliche Maßnahme der Nutzungseinschränkung selbst beanstandet, sondern vielmehr die Tatsache, dass nach dieser Maßnahme versäumt wurde, die konkreten Umstände zu prüfen und nach einer optimalen Lösung zu suchen.

Wie im beschriebenen Fall wird es bei der Bewältigung von Herausforderungen im Umgang mit sexuellen Minderheiten immer wieder notwendig sein, eine Interessenabwägung zwischen der Mehrheit und den betroffenen Personen vorzunehmen und einen Ausgleich herbeizuführen. Wichtig ist dabei, dass diese Interessensabstimmung konkret und situationsbezogen erfolgt, wobei die individuellen Umstände gründlich erfasst und berücksichtigt werden.

Wie in der ergänzenden Stellungnahme des Obersten Gerichtshofs hervorgehoben wurde, variieren je nach Einzelfall Faktoren wie die Struktur und Größe des Unternehmens, das Arbeitsumfeld, die sozialen Beziehungen sowie die Arbeitssituation der betroffenen transgeschlechtlichen Person. In diesem Kontext ist es entscheidend, sowohl

die Wünsche der transgeschlechtlichen Person als auch die Meinungen der anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgfältig anzuhören, um eine optimale Lösung zu finden, die ein angenehmes Arbeitsklima ermöglicht. Dieser Ansatz des „konkreten, situationsbezogenen Handelns“ dürfte der Schlüssel sein, um die Maßnahmen sinnvoll und effektiv zu gestalten.

## Unfreiwilliges Outing als Arbeitsunfall anerkannt

Abschließend ist ein kürzlich bekannt gewordener Fall hervorzuheben, der die Risiken aufzeigt, wenn keine geeigneten Maßnahmen ergriffen werden: Nachdem ein Vorgesetzter die sexuelle Orientierung eines Mitarbeiters ohne dessen Zustimmung offengelegt hatte („Outing“), entwickelte der Mann psychische Probleme, was schließlich als Arbeitsunfall anerkannt wurde. Die Arbeitsaufsichtsbehörde befand, dass das Outing durch den Vorgesetzten als Mobbing („Power Harassment“) einzustufen sei, das eine erhebliche psychische Belastung verursacht hatte. Insofern wurde der Kausalzusammenhang zwischen dem Outing und der Erkrankung anerkannt.

Das Unternehmen argumentierte zwar, das Outing sei „in guter Absicht“ erfolgt – aber es lässt sich annehmen, dass diesem Verhalten ein mangelndes Verständnis für sexuelle Minderheiten zugrunde lag. Derartige Outing-Handlungen sowie jedwede Belästigungen aufgrund der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität sind inzwischen in den Richtlinien des Arbeitsministeriums als eine Form des Mobbing explizit aufgeführt. Um solche Probleme zu verhindern, ist es entscheidend, durch umfassende Schulungen und Aufklärung die verschiedenen Formen von Belästigung bekannt zu machen und das Verständnis für sexuelle Minderheiten zu fördern. ■



**Sayako Tsukamoto**

ist Partnerin und Rechtsanwältin mit japanischer Volljuristzulassung bei City-Yuwa Partners in Tokio.

✉ [sayako.tsukamoto@city-yuwa.com](mailto:sayako.tsukamoto@city-yuwa.com)