

„WOMENOMICS“ UND ABES VISION EINER „GESELLSCHAFT BRILLIERENDER FRAUEN“: POLITIKWANDEL ODER PAPIERTIGER?

Phoebe Stella HOLDGRÜN

1. EINLEITUNG

Zu den großen Überraschungen von Shinzō Abes Regierungszeit seit 2012 gehört sicherlich das entschiedene Auftreten des japanischen Ministerpräsidenten für mehr Förderung von Frauen in Erwerbsleben und Gesellschaft. Galt die Liberaldemokratische Partei (LDP, *Jiyūminshu-tō*) bislang eher als Partei der „alten Herren“ mit starker Verbundenheit zu einem konservativen Familienbild und einem traditionellen Verständnis von Geschlechterrollen, scheint sich nun auf einmal ein gänzlich neuer Kurs anzudeuten. So präsentierte sich Abe bei seiner Rede vor der Vollversammlung der Vereinten Nationen im September 2013 und bei vielen nachfolgenden Gelegenheiten medienwirksam als Unterstützer für das gesellschaftliche Vorankommen von Frauen. Wörtlich heißt es, es sei eine „äußerst wichtige Aufgabe der Regierung Abe“, eine „Gesellschaft, in der alle Frauen brillieren“¹ (*subete no josei ga kagayaku shakai*) zu schaffen (SK 2014a; PM 2014). Dieses Motto ist auch namensgebend für Abes Politikpaket, das einen institutionellen Rahmen schafft und Akteure benennt, die die Verwirklichung einer solchen Gesellschaft ermöglichen sollen. „Womenomics“ ist dabei eine andere Bezeichnung für Abes Frauenförderprogramm, das sich innerhalb seiner „Abenomics“ genannten Wirtschaftswachstumsstrategie einordnet. Die Tatsache, dass ausgerechnet ein konservativer Premierminister der LDP sich das Thema Frauenförderung auf die Fahnen schreibt, ist dabei in mehrfacher Sicht überraschend. Weder hat die LDP sich in der eigenen Organisation und als an der Regierung beteiligte Partei dazu bislang hervorgetan, noch hat Abe selbst sich während seiner ersten Amtszeit als Premierminister (2006–2007) einen Namen als Verfechter von Gleichstellung gemacht (Kano und Mackie 2013). Dies legt die Frage nahe, was Abe und die LDP veranlasst haben, nun auf Frauenförderung zu drängen, und wie ernst es ihnen mit diesem angekündigten Politikwandel wirklich ist.

¹ Das Verb *kagayaku* lässt sich auch mit „strahlen“ oder „scheinen“ übersetzen.

Dabei gibt es gute Gründe für eine skeptische Erwartungshaltung. Analysen von bisherigen Programmen der japanischen Regierung im Politikfeld Gleichstellung bzw. Frauenförderung zeigen überdeutlich, dass wohlklingende Strategien nicht gleichbedeutend sind mit einem entsprechenden Politikergebnis. Häufig haben sich Maßnahmen als „Papiertiger“ entpuppt und nennenswerte Resultate sind bisher kaum erkennbar. Insbesondere in den Bereichen der ökonomischen und politischen Partizipation von Frauen ist ein grundlegender Wandel bislang ausgeblieben (World Economic Forum 2015; Holdgrün 2013b).² Die Gründe dafür erklären sich insbesondere aus der Perspektive von Politikfeldanalysen, die untersuchen, wie sich akteurspezifische und institutionelle Rahmenbedingungen auf die Umsetzung von *Policies* (politischen Inhalten) auswirken. So zeigt sich, dass manche Akteure tatsächlich kein Interesse an einem Politikwandel haben und entsprechende Maßnahmen bei der Umsetzung behindern, aber auch, dass bisherige Maßnahmen einen allzu großzügigen Spielraum bei der Anwendung ließen, die letztlich zu Nichtbefolgung führten (z. B. Holdgrün 2013a).

Dieser Beitrag fragt daher, inwieweit Abes Frauenförderpolitik tatsächlich einen Politikwandel im Politikfeld Geschlechtergleichstellung darstellt, oder ob es sich doch wieder einmal um einen „Papiertiger“ handelt. Ein politikfeldanalytischer Ansatz erlaubt es dabei, akteurspezifische und programmspezifische Merkmale und deren mögliche Konsequenzen auf die Implementierung und die potentiell zu erwartenden Ergebnisse zu erkennen. Dieses Kapitel baut dabei auf einer Analyse der Implementierung eines Meilensteins der japanischen Gleichstellungspolitik, dem Gleichstellungsgesetz von 1999 (Danjo kyōdō sankaku shakai kihonhō), auf (Holdgrün 2013a) und zeigt mögliche Gründe im Zusammenhang mit der Formulierung und Implementierung von *Policies* auf, welche einen Wandel im Politikfeld Geschlechtergleichstellung in Japan behindern. Dabei soll geprüft werden, inwieweit die Implementierung und Umsetzung verbindliche und klare Leitlinien für Unternehmen und Angestellte etabliert, und welche Aspekte in der Praxis tatsächlich Berücksichtigung finden. Diese Perspektive ermöglicht es, die praktische Bedeutung der Abe'schen Gleichstellungspolitik zu bewerten und erlaubt zugleich Rückschlüsse auf die Motive für diese Politik.

Das Kapitel untergliedert sich wie folgt: Nach einer Aufarbeitung von Problemen bisheriger Gleichstellungspolitik in Japan in Abschnitt zwei, gibt Abschnitt drei einen Überblick über Institutionen und Akteure der

² Die Beteiligung von Frauen steigt zwar auf dem Arbeitsmarkt, allerdings überproportional in irregulären und schlechter bezahlten Beschäftigungsverhältnissen.

Frauenförderpolitik der Regierung Abe. Anschließend erörtert Abschnitt vier das Potential dieser Programme aus zwei Gesichtspunkten: Zum einen, mit Blick auf die Institutionen, wird nach den grundsätzlichen Merkmalen der Programme und der Steuerungsinstrumente, mit deren Hilfe die Ziele umgesetzt werden sollen, gefragt. Exemplarisch wird die bislang weitreichendste Maßnahme, das Gesetz zur Förderung der Aktivitäten von Frauen im Erwerbsleben (*Josei no Shokugyō ni okeru Katsuyaku no Suishin ni kansuru Hōritsu* – kurz: *Josei katsuyaku suishin hō*; im Folgenden: JKSH) (4.1) untersucht. Zum anderen, bezogen auf die Akteure (4.2), analysiert der Beitrag die Rolle Abes in diesem Prozess, der sich wie keiner seiner Amtsvorgänger für das Thema zu engagieren scheint. Die politikwissenschaftliche Forschung zeigt, dass ein ernsthaftes Engagement eines Akteurs mit der nötigen Autorität – eines so genannten *policy sponsor* (Campbell 1992) – von großer Bedeutung sein kann, um konkrete und verbindliche Maßnahmen wirkungsvoll auch gegen Widerstände durchzusetzen. Es wird deshalb hier der Frage nachgegangen, ob Abe als herausragender Akteur ein solcher *policy sponsor* für Gleichstellungspolitik ist. Abschließend diskutiert Abschnitt fünf, inwiefern Abes Frauenförderpolitik für Politikwandel steht.

2. GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IN JAPAN SEIT 1999

Seit dem von den Vereinten Nationen ausgerufenen „Internationalen Jahr der Frau“ 1975 hat Japan eine Reihe von Gesetzen im Politikfeld Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung auf den Weg gebracht. Auf der inhaltlichen Ebene stellt das Gleichstellungsgesetz – wörtlich das „Grundlagengesetz für eine Gesellschaft der gemeinsamen Partizipation von Männern und Frauen“ (*Danjo Kyōdō Sankaku Shakai Kihon-hō*) von 1999 eine Zäsur dar, da es nicht allein Frauenförderung in den Blick nimmt, sondern auf Gleichstellung für Männer und Frauen abzielt.³ Es hat zum Ziel eine „Gesellschaft der gemeinsamen Partizipation von Männern und Frauen zu erreichen“ (GEB 1999). Zudem fordert es Veränderungen in allen Bereichen der Gesellschaft ein, d. h. nicht nur auf dem Arbeitsmarkt. Dieses Gleichstellungsgesetz kann hinsichtlich seiner Ziele als ein Beispiel eines „atypischen“ – im Gegensatz zum „normalen“ – Politikwandel (Howlett, Ramesh und Perl 2009, Holdgrün 2013b) verstanden werden. Normaler Politikwandel ruft lediglich kleine, inkrementelle Veränderungen hervor, und neue Politikprogramme fügen sich in das bisherige *Policy Regime* ein. Atypischer Politikwandel hingegen beinhaltet

³ Sexuelle Minderheiten wie LGBT werden jedoch nicht explizit berücksichtigt.

substanzielle Veränderungen, hat weitreichende Folgen, und ist weitaus schwieriger zu erreichen (Howlett, Ramesh und Perl 2009: 202–208). Während das Gesetz in seiner Formulierung als Höhepunkt bisheriger progressiver Gleichstellungspolitik in Japan verstanden werden kann, hat sich seither gezeigt, dass es aufgrund vieler Hindernisse (Holdgrün 2013a) bei der Umsetzung nur einen „normalen“, inkrementellen Wandel hervorrufen und selbst nach eineinhalb Jahrzehnten nach Inkrafttreten keine große Wirkung hin zu mehr Gleichstellung entfalten konnte. Auch die Regierung unter Führung der Demokratischen Partei Japans (DPJ, *Minshu-tō*), die sich im Gegensatz zur LDP viel deutlicher zu Gleichstellung bekannt hatte, konnte während ihrer Amtszeit 2009 bis 2012 keine wesentliche Änderung herbeiführen (Holdgrün 2013b).

Als ein wesentliches Problem bisheriger Gleichstellungspolitik hat sich dabei die Struktur der Programme erwiesen: Einerseits decken sie eine große Bandbreite an Themen ab, zugleich erlauben sie größtmögliche Flexibilität bei der konkreten Umsetzung. Dies lädt aber auch zu unterschiedlichen Interpretationen ein, die zuweilen den erhofften Zielen zuwiderlaufen oder Effekte hervorrufen, die nicht der Zielsetzung entsprechen. Ein weiterer Aspekt ist die Beschränkung auf bestimmte Steuerungsinstrumente: Bisher kommen keine harten regulativen Instrumente wie Quoten oder Sanktionen zur Anwendung. Auch werden keine nennenswerten finanziellen Anreize gesetzt, die beispielsweise bei Arbeitgebern zu mehr Offenheit gegenüber weiblichen Erwerbsbiographien führen würden. Stattdessen hat der Gesetzgeber bislang vor allem auf Informations- und Überzeugungsinstrumente gesetzt, deren Erfolg entscheidend davon abhängt, ob die Adressaten erreicht werden und von deren Bereitschaft diese Inhalte zu übernehmen.

Eine theoriegeleitete Erklärung zur Politikfeldanalyse besagt, dass sogenannte „wirkmächtige Akteure“ (*policy sponsor*) dafür sorgen können, dass relativ unkonkrete Policy-Konzepte und Ideen in konkrete und verbindliche Maßnahmen gegossen werden. Unterstützer eines bestimmten Policy-Konzeptes können zu solchen *policy sponsor* werden, wenn sie nicht nur ein starkes Motiv und ein ernsthaftes Interesse an der Sache haben, sondern auch über wirkungsvolle Ressourcen, Handlungsautonomie und Kompetenzen verfügen und diese wie auch den ihnen zur Verfügung stehenden Handlungsspielraum für eine wirkungsvolle Strategie einsetzen beziehungsweise ausnutzen. Dann können sie in verschiedenen Phasen des politischen Prozesses entscheidenden Einfluss auf die Behandlung eines politischen Problems ausüben. Das trifft in Japan zum Beispiel auf Gouverneure von Präfekturen zu, denen es zuweilen gelingt, gegen das stark zentralistische Regierungs- und Verwaltungssystem eigene Initiativen und Schwerpunkte durchzusetzen. Das starke rhetorische

Bekanntnis Abes zur Gleichstellungspolitik legt die Frage nahe, ob er als *policy sponsor* wirken kann bzw. will. Dies wäre ein bedeutsamer Wandel in diesem Politikfeld, da sich bislang nur sehr wenige Entscheidungsträger der Zentral- und Präfekturregierungen, und keiner der bisherigen japanischen Premierminister sich im Politikfeld Geschlechtergleichstellung hervorgetan haben (Holdgrün 2013a).

Wie wenig bisherige Gleichstellungspolitik zu ändern vermocht hat, lässt sich auch daran ablesen, dass Japan im internationalen Vergleich nach wie vor schlecht abschneidet. Laut Global Gender Gap Report 2016 rangiert Japan lediglich auf Rang 111 von 144 Ländern (World Economic Forum 2016) – mit deutlichem Abstand hinter fast allen anderen entwickelten Industriestaaten. Dabei zeigt sich, dass ein Gender-Ungleichgewicht besonders in den Bereichen der ökonomischen und politischen Partizipation besteht. Gerade bei ersterem setzen Abes Frauenförderprogramme an.

Es stellt sich dabei die Frage, ob die Maßnahmen in ihrer jetzigen Form dazu überhaupt geeignet und vor allem auch tatsächlich dafür gedacht sind, echte Verbesserungen für die Geschlechtergleichstellung herbeizuführen oder lediglich dazu dienen, ein bei Wählern populäres Anliegen rhetorisch zu adressieren. Dieses Kapitel geht dieser Frage mittels eines politikfeldanalytischen Ansatzes nach, welcher die Inhalte, die Gründe und Wirkungen von Politik in den Blick nimmt (Dye 1976, Jann 1994: 309, Blum und Schubert 2009: 15). Im konkreten Fall werden programmspezifische und akteurspezifische Aspekte der Frauenförderpolitik der Regierung Abe mit bekannten Problemen von Politikimplementierung in Japan in Verbindung gesetzt.

3. „WOMENOMICS“ – MASSNAHMEN UND AKTEURE

Die Regierung Abe legt seit 2013 Frauenförderprogramme auf mit dem erklärten Ziel eine Gesellschaft zu schaffen „in der alle Frauen brillieren“ (SK 2015c). Diese Maßnahmen werden von der Regierung selbst dem „dritten Pfeil“ von „Abenomics“ zugeordnet, der vor allem Strukturereformen beinhalten soll (vgl. Tiefenbach 2015).⁴ Die anvisierte Frauenförderung ist dabei stark von Argumenten beeinflusst, nach denen sich eine höhere Frauenerwerbsquote positiv auf das Wirtschaftswachstum auswirkt. In Japan wird dieses Argument vor allem mit der Analytistin Kathy Matsui (Goldman Sachs) verbunden, die – unabhängig von der japani-

⁴ Die ersten beiden Pfeile bestehen in *monetary easing* und Konjunkturprogrammen.

schen Regierung – für ihren Arbeitgeber schon seit 1999 Strategiepapiere unter dem Schlagwort „Womenomics“ ausarbeitet (Goldman Sachs 2014, Schad-Seifert 2015). Das Konzept und der Begriff „Womenomics“ wurden von der Regierung Abe aufgegriffen. So bezeichnete das Gleichstellungsamt der japanischen Regierung (*Naikakufu Danjo Kyōdō Sankaku Kyōku*) „Womenomics“ als „wichtigsten Kern“ von Abenomics (DKSKS 2015). Die „Abenomics“-Pläne – betitelt als Abes Strategie zur „Renaissance“ Japans (*nihon saikō senryaku*) – vom Juni 2013 sowie deren Revision vom Juni 2014 führen aus, in welchen strategischen Bereichen Maßnahmen zur Frauenförderung erfolgen sollen.⁵ Es geht insbesondere um zwei große Ziele, die bis zum Jahr 2020 erfüllt sein sollen:

- 30 Prozent aller Führungspersonen in allen Bereichen sollen mit Frauen besetzt sein (2012: 6,9 Prozent)⁶
- die Erwerbsquote von Frauen im Alter von 25 bis 44 Jahren soll von 68 Prozent (2012) auf 73 Prozent (2020) steigen.⁷

3.1 PROGRAMME UND MASSNAHMEN

Abes Programme zur Frauenförderung schaffen einen institutionellen Rahmen zur Umsetzung seiner anvisierten „Gesellschaft, in der alle Frauen brillieren“. Dabei stehen die Arbeitgeber besonders im Fokus. Diese werden direkt angesprochen und sollen durch staatliche Anreize dazu gebracht werden, die kontinuierliche Berufsausübung und auch Karrieremöglichkeiten von Frauen mehr als bisher zu fördern. Daneben umfasst das Maßnahmenbündel Programme zur Unterstützung und Entlastung von Frauen bei Kindererziehung und Haushalt sowie die Einführung eines gender-neutralen Besteuerungssystems.⁸ Die wesentlichen Punkte sind im „Maßnahmenpaket, damit alle Frauen brillieren“ (*subete no jōsei ga kagayaku seisaku pakkēji*, Oktober 2014) und in den „Wichtigen Grundsätzen zur Beschleunigung der aktiven Rolle von Frauen“ (*jōsei katsuyaku kasoku no tame no jūten hōshin*, Juni 2015) zusammengefasst

⁵ Diese Strategie umfasst Konzepte und Maßnahmen zur Steigerung des Wirtschaftswachstums (SK 2013, SK 2014b).

⁶ Zum Vergleich: Der EU-Schnitt von Frauen in Führungspositionen lag im Jahr 2014 bei 32,9 % (Statista 2016).

⁷ Der Fokus auf diese Altersgruppen bezieht sich auf die Tatsache, dass in Japan insbesondere Frauen in der Phase von Geburten und Erziehung kleinerer Kinder aus dem Erwerbsleben ausscheiden bzw. dieses unterbrechen.

⁸ Bislang wird eine klassische Ehe mit einem männlichen Haupternährer steuerlich begünstigt, sofern der Nebenverdienst der Ehefrau unter einer bestimmten Einkommensschwelle bleibt. Es fallen dann auch keine Sozialabgaben an (vgl. Kodera 2014).

(SK 2014a, SK 2015b, SK 2016c, SK 2016d). Zu den Grundsätzen gehört allgemein, dass die Partizipation von Frauen, insbesondere in Führungspositionen gefördert und auch und gerade bei Etatentscheidungen berücksichtigt werden soll. Zudem sollen das Arbeitsumfeld und die Lebensqualität für Frauen dabei besonders in Betracht gezogen werden.

Weiterhin entstanden Anreizprogramme wie das 2015 neu aufgelegte „New Diversity Management Selection 100 Project“⁹ oder das „Nadeshiko Brand“ Programm vom Ministerium für Wirtschaft, Handel und Industrie (Ministry for Economy, Trade and Industry, METI, *Keizai Sangyō-sho*), das gemeinsam mit der Tokyo Stock Exchange ins Leben gerufen wurde. Beide Programme wollen durch die Verleihung von Auszeichnungen an – im Sinne der Gleichstellungsförderung – vorbildliche Firmen andere Firmen zur Nachahmung animieren (METI 2016, METI 2015).

Als rechtlicher Rahmen, der konkrete Anforderungen an die Arbeitgeberseite stellt und damit zweifellos in herausragender Position unter den bisherigen Frauenfördermaßnahmen der Regierung Abe steht, ist das Gesetz zur Förderung der Erwerbsarbeit von Frauen zu nennen, welches 2015 verabschiedet wurde und seit dem 1. April 2016 in Kraft ist. Das „Gesetz zur Förderung der Aktivitäten von Frauen im Erwerbsleben“ (JKSH, s. o.) ist, 30 Jahre nach dem Chancengleichheitsgesetz (*Danjo Kōyō Kikai Kintō Hō*, EEOA) (vgl. Assmann 2014), das erste Gesetz, das gezielt auf die Problematik weiblicher Erwerbsarbeit eingeht.

3.2 AKTEURE

Beim Blick auf die wichtigen Akteure im Politikfeld Gleichstellung fällt auf, dass Abe nicht einfach auf die bisher für die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes zuständigen Akteure – eine bereits vorhandene umfassende „national machinery“, also eine Struktur von Beratungsorganen, Entscheidungsgremien und Vollzugsträgern (GEB o. A.) – zurückgreift, sondern parallel dazu eine neue „Maschinerie“ mit ähnlicher Struktur und teils divergierenden Akteuren aufbaut, während die vorhandene „Maschinerie“ weiter besteht.¹⁰ Mehrere Akteurguppen

⁹ Ursprünglich 2012 ins Leben gerufen.

¹⁰ Als Grund hierfür ist beispielsweise denkbar, dass Abe eine größere Sichtbarkeit seiner eigenen Arbeitsschritte schaffen will. Andere mögliche Gründe könnten darin bestehen, dass Abe in der eigens aufgebauten Maschinerie besser Akteure seines Vertrauens unterbringen kann oder das politische Gewicht der bisherigen Gleichstellungs-Maschinerie zurückschrauben möchte. Die Frage, worin sich dieser parallele Aufbau begründet und wie er sich auswirkt, wird Gegenstand einer nachfolgenden Studie der Autorin sein.

sind dabei unmittelbar dem Premierminister bzw. dem Kantei (Sitz des Premierministers) zugeordnet: die „Zentrale zum Aufbau der Gesellschaft, in der alle Frauen brillieren“ (*Subete no Josei ga Kagayaku Shakai Zukuri Honbu*), in der alle Kabinettsminister unter dem Vorsitz des Premierministers zusammenkommen und Frauenfördergrundsätze und -maßnahmen beraten und beschließen, sofern diese nicht der Zustimmungspflicht durch das Parlament unterliegen (Naikaku Kanbō 2014). Weiterhin der „Rat zur Unterstützung der brillierenden Frauen“ (*Kagayaku Josei Ōen Kaigi*), in dem sich an verschiedenen Ausrichtungs-orten in ganz Japan Führungspersonen und berufstätige Frauen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft austauschen, wie die gesellschaftlichen und beruflichen Aktivitäten von Frauen besser unterstützt werden können. Es ist jedoch nicht klar, ob und wie dieser Austausch in konkreten Handlungen resultiert (SK 2015a). Der Bereich „aktive Tätigkeiten von Frauen“ (*Josei Katsuyaku Tantō*), der hier für die Frauenfördermaßnahmen der Regierung Abe steht, ist einem Minister als Zuständigkeit übertragen worden, welcher zudem – neben weiteren Aufgaben – Sonderbeauftragter im Kabinettsbüro für Gegenmaßnahmen gegen die geringe Geburtenrate sowie für die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes ist. Zentral koordiniert werden die neu eingerichteten Akteurstrukturen vom „Büro zum Fortschritt der Gesellschaft, in der alle Frauen brillieren“ (*Subete no Josei ga Kagayaku Shakai Suishinshitsu*), welches direkt an den Premierminister berichtet.

Zusätzlich zu diesen Strukturen führt das bereits bestehende Amt für Geschlechtergleichstellung im Kabinettsbüro die Umsetzung der vom Gleichstellungsgesetz angestrebten „Gesellschaft der gemeinsamen Partizipation von Männern und Frauen“ weiter. Neben dem Kabinettsbüro sind vor allem zwei Ministerien involviert: Erstens, das Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt (Ministry of Health, Labor and Welfare, MHLW, *Kōsei Rōdō-sho*), das für die Implementierung des JKSH und für die dazugehörige Kampagne zuständig ist, und das Ministerium für Wirtschaft, Handel und Industrie, welches für die bereits genannten Auszeichnungsprogramme zuständig ist. Adressaten von Abes Frauenförderpolitik sind, neben der Regierungsebene selbst, die lokalen Gebietskörperschaften, und, bedingt durch den wirtschaftsbezogenen Fokus, insbesondere die Unternehmer (SK 2016a).

4. WANDEL IM POLITIKFELD GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG?

Angesichts der zahlreichen Maßnahmenpakete und der Akteur-Maschinerie der Regierung Abe zur Frauenförderung stellt sich unweigerlich die

Frage, welche konkreten Folgen und potentiellen Ergebnisse diese hervorgerufen. Im Folgenden sollen auf der Grundlage bisheriger Forschungsergebnisse (Holdgrün 2013a) dabei insbesondere zwei Aspekte beleuchtet werden: Zum einen die Merkmale und Steuerungsinstrumente des institutionellen Rahmens anhand des Beispiels des JKSH sowie, zum anderen, auf die Rolle der Akteure bezogen, die Bedeutung Abes als möglicher *policy sponsor*.

4.1 INSTITUTIONELLER RAHMEN: MERKMALE UND STEUERUNGSSINSTRUMENTE DES JKSH

Bisherige Gleichstellungsmaßnahmen in Japan konnten nur begrenzt ihre beabsichtigte Wirkung entfalten. Mögliche Gründe hierfür liegen in der Formulierung und Umsetzung der Maßnahmen (Holdgrün 2013a). Um dies zu ändern, müsste also auch in diesen Phasen des politischen Prozesses ein anderer Weg eingeschlagen werden, oder, wie Schad-Seifert es benennt, man müsste die „Weichen der Familien- und Gleichstellungspolitik noch einmal neu justieren“ (Schad-Seifert 2015: 227).

Setzt Abe mit seinen Reformplänen nun also bereits bei der Formulierung und der Umsetzung wirksam an? Durch das JKSH erfolgt eine Regulierung von Arbeitgebern durch Verpflichtung. Damit ist dieses Gesetz die weitreichendste Maßnahme, die die Regierung Abe bislang im Zusammenhang mit den Zielen zur Frauenförderung unternommen hat. Der vierte nationale Gleichstellungsplan 2015 bezeichnet das JKSH gar als eine neue Stufe bei den Maßnahmen zur Realisierung der Gesellschaft der gemeinsamen Partizipation von Männern und Frauen (DKSK 2015).

Tatsächlich verpflichtet das Gesetz bestimmte Firmen, ihre Bemühungen zur Integration von Frauen zu verstärken und diese offen zu legen. Ab dem Stichtag 1. April 2016 sind Unternehmensleitungen von Unternehmen mit 301 oder mehr Angestellten in der Pflicht, ein Bewusstsein für die Situation von Frauen in der eigenen Firma zu entwickeln und dazu den Status Quo in vier zentralen Punkten zu evaluieren und intern wie extern offen zu legen:

- Anteil von Frauen an der Gesamtarbeitnehmerzahl
- Differenz der Anstellungsdauer von Männern und Frauen
- Umfang der geleisteten Arbeitsstunden der Arbeitnehmer
- Anteil von Frauen in verantwortlichen Positionen (*kanrishoku*)

Die Unternehmen sind darüber hinaus verpflichtet zu analysieren, wie sie weibliche Angestellte besser unterstützen können und hierfür konkrete Maßnahmen zu entwickeln. Für letzteres müssen die Unternehmen einen Aktionsplan (*jigyōnushi kōdō keikaku*) mit angemessenen „numerischen Zielen“ zu den vier Kernpunkten ausarbeiten. Die Unternehmen

sind dazu angehalten „sich zu bemühen“, das Ergebnis umzusetzen. Außerdem sind sie angewiesen, Informationen zur Situation von Frauen in der eigenen Firma öffentlich bekannt machen. Die Aktionspläne sind dem MHLW vorzulegen. Das Gesetz enthält überdies, als zusätzlichen Anreiz, die Bestimmung, dass Firmen, die sich bei der Umsetzung der Verpflichtungen auszeichnen, sich um eine Anerkennung vom MHLW auf Grundlage von Richtlinien des Ministeriums bewerben können. Geplant ist, die Produkte der jeweiligen Firma mit einem entsprechenden Symbol zu kennzeichnen (für diesen Abschnitt vgl. SK 2016a, SK 2016b, MHLW 2015, MHLW TRK 2016). Solche Labels, so die Überlegung, können öffentlichkeitswirksam zum Prestige eines Produktes beziehungsweise dem Image einer Firma beitragen.

Das heißt, dieses Gesetz fordert Transparenz und numerische Zielwerte von den Unternehmen ein und gibt dafür Richtlinien vor. Es schafft sowohl durch die Pflicht zur Offenlegung als auch durch die Möglichkeit zur Auszeichnung Anreize für die Firmen Gleichstellung ernst zu nehmen. Dennoch zeigen sich auch bei diesem Gesetz Auswege, die etwaige Auswirkungen auf den Firmenalltag stark einschränken könnten:

So sind kleine und mittlere Unternehmen von bis zu 300 Angestellten zwar zur Kooperation angehalten (*dōryoku gimū*), aber diese ist für sie nicht verbindlich. Da die meisten Firmen in Japan kleine oder mittelständische Betriebe sind – 75 % der Unternehmen haben weniger als 250 Mitarbeiter (OECD 2011: 45) – scheint vorhersehbar, dass die Reichweite des Gesetzes begrenzt bleiben wird (s. a. Takagi 2015). Allerdings, dadurch, dass Firmen verschiedene Daten im Zusammenhang mit dem Umgang mit Männern und Frauen erheben und intern wie öffentlich kommunizieren müssen, ist es zumindest denkbar, dass ein gewisser Druck auf Unternehmen entsteht, den Eindruck zu vermeiden, man sei Nachzügler bei Gleichstellungsfragen. Eine mögliche Folge davon könnte sein, dass weniger qualifiziertes Personal gewonnen werden kann.

Doch die Tatsache, dass auch dieses Gesetz keine echten Sanktionsmöglichkeiten für jene vorsieht, die sich gegenläufig zur Intention des Gesetzes verhalten, zeigt, dass die Implementierung relativ weich ist: Vorgesehen ist zwar, dass im Falle einer Auszeichnung durch das MHLW diese später wieder entzogen werden kann, sollte das Unternehmen hinter die erreichten Standards zurückfallen oder falsch informiert haben. Wie aber mit Firmen zu verfahren ist, die sich von vornherein nicht an die Vorgaben halten oder nur einen geringen Fortschritt erzielen, ist nicht eindeutig geregelt. Damit steht auch dieses Gesetz in einer Reihe mit herkömmlichen Regulierungsansätzen japanischer Ministerien, die zu Anpassungen ermutigen, diese jedoch nicht verbindlich anordnen und etwa mit Hilfe von Sanktionen durchsetzen.

Eine weitere Einschränkung in der tatsächlichen Reichweite ergibt sich daraus, dass die Ziele, die sich Unternehmen setzen können, flexibel angelegt sind. Zwar gibt es bei der Vergabe der Auszeichnungen Auswahlkriterien, deren Richtwerte erfüllt werden müssen (MHLW TRK 2016), die Unternehmen verfügen davon abgesehen jedoch über erheblichen Spielraum. Firmeneigene Initiativen sind zwar verpflichtend, gleichzeitig kann das Ausmaß, in dem den Unternehmen freie Hand bei der Evaluierung von Problemen und bei der Ausarbeitung und Ausführung von Lösungsansätzen gelassen wird, durchaus kritisch gesehen werden. Darüber hinaus ist auch fraglich, ob solche flexiblen Ansätze geeignet sind die tatsächlichen Problemlagen und Hindernisse zu identifizieren, die sich womöglich nicht allein durch die geforderten Daten zum Status quo erschließen. Tiefer reichende Probleme könnten etwa im Zusammenhang mit der grundlegenden Arbeitskultur stehen, die z. B. auch die Diskriminierung von (werdenden) Müttern (*matahara*) mit sich bringt (s. a. Macnaughtan 2015a; Schad-Seifert 2015: 233–234).¹¹ Diese werden durch die gesetzlichen Vorgaben jedoch nicht direkt adressiert.

Schließlich stellt sich die Frage, wie das MHLW mit den vorgelegten Aktionsplänen umgehen und diese prüfen wird. Unklar ist auch, anhand welcher Kriterien eine solche Überprüfung stattfinden wird und welche Folgen sich daraus für die Unternehmen ergeben können. Bisherige Forschung zeigt etwa, dass es bei Evaluierungen von Gleichstellungsmaßnahmen auf Lokal- und Präfekturbene eher um die Anzahl und formale Ausgestaltung von Maßnahmen geht, der Inhalt der Maßnahmen jedoch nicht zwingend hinterfragt wird (Holdgrün 2013a). Dieses Risiko besteht zweifelsohne auch in diesem Fall.

4.2 AKTEURE: ABE ALS POLICY SPONSOR FÜR GLEICHSTELLUNG?

Das Besondere an der Frauenförderungs politik der Regierung Abe liegt darin, dass sich der Ministerpräsident selbst öffentlich für diese Politik einsetzt. Sein Engagement ist es auch, was die ehemalige Direktorin des Gleichstellungsamtes der Regierung, Kumiko Bandō, besonders hervorhebt. Auch wenn Abes Politik 30 Prozent Frauen in Führungspositionen zu bringen grundsätzlich kein neues Ziel beinhaltet, sei das öffentlichkeitswirksame Bekenntnis des Premierministers selbst von großer Bedeu-

¹¹ *Matahara* steht für „maternity harassment“ und bezieht sich auf das Phänomen, dass werdende Mütter und Mütter in Japan trotz eines rechtlichen Rahmens für Mutterschutz und Elternzeit häufig diskriminiert und durch Mobbing aus dem Arbeitsplatz gedrängt werden (vgl. beispielsweise Tomisawa 2014).

tung.¹² Doch lässt dies den Schluss zu, dass Abe deshalb ein *policy sponsor* ist, dank dessen Engagements Gleichstellungspolitik oder zumindest Frauenförderung in Japan durch wirksame Maßnahmen konkrete Fortschritte aufweisen können wird? Campbell definiert *policy sponsor* als Akteur, der in verschiedenen Phasen des Policy-Prozesses entscheidenden Einfluss auf die Behandlung eines politischen Problems ausüben kann. Insbesondere gilt das für die Phasen des *Agenda Setting* und der Beschlussfassung (Campbell 1992), aber auch für die Implementierungsphase (Holdgrün 2013a). Ein solcher Sponsor zeichnet sich durch zweierlei aus: Einerseits verfügt er über besondere Ressourcen und Fähigkeiten, etwa Analysekompetenzen und Durchsetzungskraft. Andererseits engagiert er sich aus spezifischen Motiven heraus ernsthaft und mit Energie für die Lösung des politischen Problems, das sein Interesse geweckt hat (vgl. Campbell 1992: 176, 277, 384; Holdgrün 2013a: 54–55). Kraft seines Amtes als Premierminister könnte Abe hinsichtlich seiner Durchsetzungskraft und den ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen in der Tat ein herausragender *policy sponsor* sein.¹³

Aber auch ein *policy sponsor* sieht sich trotz dieser Eigenschaften den Grenzen seines Handlungsspielraumes gegenüber – auch, wenn es sich sogar um den Premierminister handelt. Dieser steht mindestens vier Ebenen potentieller Vetospieler¹⁴ gegenüber: im eigenen (Koalitions-)Kabinett, in der eigenen Partei, in beiden Kammern des Parlamentes, sowie gesellschaftlichen Akteuren. Die Durchsetzung von Lösungen kann somit auf verschiedenen Ebenen verzögert, verwässert oder gar aufgehalten werden. Im Fall der Frauenförderprogramme der Regierung Abe ist kein Widerstand aus dem eigenen Kabinett dazu publik geworden, auch nicht aus der LDP. Die solide Mehrheit der Regierungskoalition sollte es Abe überdies ermöglichen, Gesetze ohne große Zugeständnisse an Dritte

¹² Kumiko Bandō, unveröffentlichtes Redemanuskript ihrer Keynote Speech auf dem japanisch-deutschen Symposium „Frauen in Führungspositionen“, veranstaltet vom Japanisch Deutschen Zentrum Berlin (JDZB), dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung Berlin (DIW) und dem *Keizai Koho Center* (KKC; Japan Institute for Social and Economic Affairs) in Tokyo, 20. Mai 2014.

¹³ Das hängt auch mit der Dauer seiner Amtszeit zusammen. Die überdurchschnittlich kurze Amtszeit vieler seiner Vorgänger erschwerte diesen sicherlich das Durchsetzen von Projekten.

¹⁴ Vetospieler werden hier definiert als Akteure, deren Zustimmung zu einer *Policy* notwendig eingeholt werden muss, damit diese umgesetzt werden kann, aber auch als Akteure, die zwar formal nicht zustimmungspflichtig sind, aber gleichwohl eine Entscheidung beeinflussen können (vgl. für verschiedene Ansätze zur Vetospielertheorie Tsebelis 2002; Wagschal 1999; s. a. Holdgrün 2013a).

durch beide Kammern des Parlamentes zu bringen. Im Fall des JKSH konnte das Gesetz 2015 im Unterhaus sogar einstimmig und im Oberhaus mit nur einer Gegenstimme (Sangiin 2015) verabschiedet werden – das Parlament wirkte also nicht als Vetospieler.

Gesellschaftliche Akteure können sich wiederum gegen eine bestimmte Politik stellen, indem sie (a) die notwendige Unterstützung bei Wahlen vorenthalten, (b) Lobbyismus während aller Phasen des politischen Prozesses betreiben oder auch (c) indirekt durch die Langsamkeit sozialen Wandels. Wenn die Adressaten in der Bevölkerung keine Energie für die Ziele von Programmen zur Geschlechtergleichstellung aufwenden, trägt dies dazu bei, dass Veränderungen in der japanischen Gesellschaft nur äußerst langsam voranschreiten. Wie sich dies im Fall der „Womonomics“-Programme darstellen wird, wird sich erst noch zeigen müssen. Was die Unterstützung bei Wahlen betrifft, so hat sich Abes Frauenförderungsprogramm zumindest nicht negativ auf die Wahlergebnisse für die LDP bei den Unterhauswahlen im Dezember 2014 ausgewirkt. Im Gegenteil scheint sich Abe mit diesen Themen bestimmten Wählergruppen – etwa Frauen, die Beruf und Familie vereinen möchten – sogar zu öffnen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass er von umstritteneren Vorhaben wie einer verteidigungspolitisch relevanten Verfassungsänderung ablenken möchte (vgl. auch Tsuji 2015: 13–16; Schieder 2014: 55). Lobbyismus wiederum hat bei Abes Frauenförderpolitik bereits eine Rolle gespielt: Abe scheint von einem Teil der Adressaten – etwa bestimmten Unternehmen – unter Druck gesetzt worden zu sein, seine Ambitionen zu zähmen. Tsuji (2015) weist darauf hin, dass Wirtschaftsverbände sich im Vorfeld der Beschlussfassung des Gesetzes im Parlament gegen konkrete quantifizierte Ziele im Zusammenhang mit dem JKSH gewehrt haben, dass aber Abe zugleich die Kooperation von Unternehmensführungen gezielt eingefordert hat. Der Preis für deren Zustimmung war allerdings eine Flexibilisierung des Gesetzes im Hinblick auf firmeneigene Ziele und Zeitpläne (Tsuji 2015: 11).

Die Frage stellt sich jedoch, warum sich – zumindest nach außen – kein größerer Widerstand innerhalb der LDP an Abes neuer Ausrichtung geregelt hat. Die LDP selbst steht nämlich nicht für Gleichstellung: Nach den letzten Unterhauswahlen 2014 sind gerade einmal 25 der 290 LDP-Abgeordneten weiblich (Shugiin 2016). Zwar hat Abe 2014 mit der Ernennung von fünf Ministerinnen ein Zeichen setzen wollen, aber die Zahl von Politikerinnen in der Partei ist nach wie vor sehr gering. Ein Problem hierbei ist sicherlich die Einstellung vieler männlicher LDP-Politiker, was dazu führt, dass die LDP eher für Verbalattacken gegen Politikerinnen steht und weniger als Förderer von Kolleginnen (Gauder 2015; Eto

2010).¹⁵ Überdies sind auch LDP-Frauen in hohen Positionen Gleichstellungsthemen gegenüber nicht notwendigerweise besonders aufgeschlossen (Brasor 2014); Geschlecht steht nicht unbedingt für eine bestimmte Überzeugung (vgl. auch Holdgrün 2013a).¹⁶ Auffällig ist auch, dass die LDP sich bislang keine Frauenquote gegeben und keine speziellen Frauenförderungsmaßnahmen für die eigene Organisation aufgelegt hat. Dass keine Gegenstimmen zu Abes Vorgehensweise bekannt geworden sind, kann verschiedene denkbare Gründe haben¹⁷: Zum einen, dass Abe umsichtig vorgegangen ist und die Partei nicht mit schwieriger durchsetzbaren *Policies* – etwa einem deutlich schärferen JKSH oder einer harten Frauenquote für die LDP selbst – konfrontiert hat. Abe könnte sich somit bei seiner Vorgehensweise von vorneherein selbst beschränkt haben um seinen Handlungsspielraum bei dem Thema erst einmal auszuloten. In diesem Fall hätte die eigene Partei starken Einfluss auf die Ausrichtung der Frauenförderungs politik der Regierung Abe gehabt.

Zum anderen ist aber auch denkbar, dass Abe sich nicht strategisch zurückgehalten hat, sondern seine Vorgehensweise von vorneherein konform mit der Ausrichtung der LDP zu Gleichstellungsthemen war – und grundlegende Veränderungen der Geschlechterverhältnisse eben nicht das Ziel seiner Politik sein sollten. Das wirft die Fragen auf, wie ernst es Abe mit der Sache ist, was seine Motive sind, und ob seine Strategie glaubwürdig ist. Die Frage nach der Ernsthaftigkeit seines Engagements ist entscheidend, wenn es darum geht, Abe als *policy sponsor* einzuordnen. Schieder (2014) erwähnt, dass rechte Kritiker Abe aufgrund seiner Politik bereits der „conversion to feminism madness“ bezichtigen – dies könnte neben der Signalwirkung, dass sich ein Premierminister selbst der

¹⁵ In neuerer Zeit haben insbesondere die Verbalattacken gegen eine Abgeordnete im Tokyoter Präfekturparlament für Aufregung gesorgt, die, als sie Fragen zur sinkenden Geburtenrate stellte, von – soweit im Nachhinein aufgeklärt werden konnte – LDP-Abgeordneten mit Zwischenrufen, wie „Warum heiratest du nicht bald?“ oder „Kannst du keine Babies bekommen?“, unterbrochen worden war (vgl. Kameda und Nakada 2014).

¹⁶ Beispielsweise ist die vormalige Staatsministerin Haruko Arimura, die auch für Gleichstellung und für die Aktivitäten von Frauen in Beruf und Gesellschaft zuständig war, dafür bekannt, dass sie ein eher klassisches Rollenbild für Männer und Frauen vertritt. Sie ist überdies Mitglied in dem „Japan Kongress“ (*Nippon Kaigi*), einer nationalistischen Vereinigung, die sich gegen Geschlechtergleichstellung ausspricht (Arimura 2016; Brasor 2014).

¹⁷ Tsuji (2015) weist jedoch auch auf einen weiteren möglichen Grund hin, nämlich einen moderaten „Gender turn“ der Partei als Ganzes: So habe die LDP in ihrer Oppositionszeit (2009–2012) auf Initiative des Parteimitglieds Yuriko Koike, seit 2016 Gouverneurin der Präfektur Tokyo, begonnen, sich verstärkt mit dem Thema Frauenförderung bzw. Gleichstellung auseinanderzusetzen.

Frauenförderung annimmt, ein Hinweis auf Abes mögliche Entschiedenheit bei dem Thema sein.¹⁸ Allerdings stehen Abes *Policies* ganz im Rahmen seiner Wirtschaftsförderungsstrategie. Kano und Mackie (2013), Macnaughtan (2015a), Schieder (2014) und Schad-Seifert (2015) argumentieren, dass es Abe vor allem um neoliberale Reformen und mehr Wirtschaftswachstum geht, aber nicht um Geschlechtergleichstellung als Wert an sich.

Gleichstellung als Mittel zum Zweck für wirtschaftliche Ziele wäre tatsächlich nichts Neues: Auch beim Gleichstellungsgesetz von 1999 lagen die Motive und Begründungen vieler Akteure weniger auf dem Aspekt der Menschenrechte, sondern auf der Bekämpfung der Auswirkungen des demographischen Wandels und auf dem internationalen Druck, der das Gesetz notwendig machte (Holdgrün 2013a). Darüber hinaus war Abe jedoch während seiner ersten Amtszeit als Premierminister ein Protagonist der Bewegung gegen das *Gender-free*-Konzept¹⁹ und gegen eine Sexualerziehung im Sinne der Selbstbestimmung. Zudem war er als grundsätzlicher Gegner einer Gleichstellungspolitik im Sinne des Gleichstellungsgesetzes von 1999 aufgefallen (Kano und Mackie 2013). Das macht seine augenscheinliche 180 Grad-Wende ungläubwürdig. Damit ist ein besonders kritischer Blick auf „Womenomics“ erforderlich, da die Möglichkeit besteht, dass Abe – unter dem Vorwand der Frauenförderung – neue Programme ins Leben ruft, die beispielsweise den Zielen des Gleichstellungsgesetzes zuwiderlaufen und, wie Schieder (2014) anmerkt, durch mehr Deregulierung bestehende Ungleichheiten sogar verstärken könnten. Dass Männer bei den bisherigen Maßnahmenpaketen nicht ausreichend berücksichtigt werden, ist bereits kritisch angemerkt worden, ebenso, dass Abe sich dafür ausgesprochen hat, dass Frauen drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen sollen (Macnaughtan 2015a).

Genau dies zeigt die Ambivalenz von Abes Vorgehensweise auf: Die Arbeitsverhältnisse von Männern und ihre Beteiligung an der Familienarbeit stehen im Gegensatz zu den Aufgaben von Frauen nicht im Zentrum der neuen Strategie. Es handelt sich vielmehr um eine reine Frauenförderung, die die Bedürfnisse nach vielfältigen Lebensentwürfen von Männern unberücksichtigt lässt. Diese einseitige Konzentration auf Frauen entspricht nicht den Zielen des Gleichstellungsgesetzes von 1999, das von vorneherein beide Geschlechter berücksichtigt. Während andernorts

¹⁸ Zu antifeministischen Akteuren in Japan vgl. beispielsweise Yamaguchi (2014).

¹⁹ Der Begriff *gender-free* wurde im Zusammenhang mit Erziehungskonzepten im Sinne einer Ausbildung nach individuellen Fähigkeiten und ohne Begrenzungen aufgrund von Geschlecht geprägt. Er ist in Japan jedoch stark umstritten (Holdgrün 2009; Yamaguchi 2014).

Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Beruf eher daran ansetzen, dass junge Mütter die Berufsausübung so kurz wie möglich unterbrechen und für ausreichend Betreuungsmöglichkeiten gesorgt wird, ruft Abe zu drei Jahren Elternzeit, insbesondere für Mütter, auf. Die Zwiespältigkeit von Abes Ansatz zeigt sich hier vor allem auch daran, dass er einerseits Frauen zur Karriere ermutigt, aber andererseits nicht nur eine Unterver-sorgung mit Kita-Plätzen für Kleinkinder besteht, sondern, dass sich an dem üblichen Karrieremodell mit möglichst geringen Auszeiten grund-sätzlich etwas ändern müsste, um – wie bei Abes Vorschlag – Eltern auch nach drei Jahren Auszeit eine Wiederaufnahme des Berufes ohne Abstri-che zu ermöglichen. So weit reichen Abes *Policies* bislang jedoch nicht. Im Ergebnis stehen sich seine Botschaften so diametral entgegengesetzt ge-genüber.

Abe könnte aufgrund seines Amtes und der damit verknüpften Kompetenzen und Ressourcen ein herausragender *policy sponsor* sein. Als Ministerpräsident bringt er eine höhere Durchsetzungskraft als viele andere politische Akteure mit, diese kann jedoch auf mindestens vier Ebenen in Frage gestellt werden. Neben der öffentlichkeitswirksa-men und vergleichsweise unstrittigen Einrichtung von Gremien im *Kantei* und hinsichtlich der Strategieformulierungen des Kabinetts ist es Abe zumindest auf der Ebene des JKSH gelungen, eine gesetzliche Maßnahme erfolgreich durch drei dieser Ebenen zu manövrieren. Ob und wie das Gesetz letztlich durch die Adressaten umgesetzt wird, bleibt jedoch abzuwarten. Anders stellt sich das Bild dar, wenn es um das ernsthafte Bekenntnis Abes zur Gleichstellung bzw. Frauenförde-rung geht. Dass die konkrete Maßnahme des JKSH ähnliche Schwächen aufweist wie bisherige Gleichstellungsprogramme, legt den Schluss nahe, dass es sich bei Abes „*Womenomics*“ nicht um atypischen Politikwandel handelt und dieser von Abe auch nicht angestrebt wird. Wäre Abe tatsächlich stark vom Konzept der Gleichstellung überzeugt, dann wäre dies eine Gelegenheit, die gesamte Arbeitsplatzkultur und Ungleichheiten darin zu adressieren und auch Männer mehr ins Zen-trum der Adressaten seines Politikwandels zu rücken (vgl. auch Mac-naughtan 2015a, 2015b; Schieder 2014). Nicht zuletzt würde man erwarten, dass Abe sich auch deutlicher für das Empowerment von Frauen in der eigenen Partei und in der Politik insgesamt einsetzt. Bei Abes bisherigem Vorgehen handelt es sich – soweit absehbar – jedoch vor allem um oberflächliche Aktivitäten. Abe ist somit kein genuiner *policy sponsor* für Gleichstellungspolitik.

5. FAZIT

Dieser Beitrag hat sich mit Fragen nach dem Potential der Frauenförderprogramme der Regierung Abe auseinandergesetzt und dabei Widersprüche und Ambivalenzen bei der konkreten Umsetzung aufgezeigt. Handelt es sich dabei um einen ernsthaften Versuch Politikwandel herbeizuführen – oder um einen Papiertiger, der wenig mehr hervorbringt als öffentliche Aufmerksamkeit zu binden? Dazu wurden Probleme der bisherigen Gleichstellungspolitik in Japan, besonders bezogen auf die Politikformulierung und Implementierung, evaluiert und institutionelle und akteurspezifische Merkmale untersucht. Festzuhalten bleibt, dass die Regierung Abe den Fokus auf Frauenförderung setzt – auch wenn Männer in den Maßnahmenpaketen zumindest benannt werden. Dennoch divergiert die Perspektive von der des Gleichstellungsgesetzes, das beide Geschlechter gleichermaßen in den Blick nimmt. Das JKSH gibt auf den ersten Blick ein klares Signal, Unternehmer zur Frauenförderung zu verpflichten. Eine genauere Untersuchung zeigt jedoch auch bei diesem Politikprogramm Merkmale, die einen zukünftigen Umsetzungserfolg in Frage stellen. Abe wiederum wirkt auf den ersten Blick als ein *policy sponsor* mit hoher Durchsetzungskraft für das Politikfeld Gleichstellung – aber seine Motive sind primär auf Wirtschaftswachstum ausgerichtet, und die Programmlinie stellt die bisherige genderspezifische Ausrichtung des Arbeitssystems nicht grundlegend in Frage. Es handelt sich bei den bisherigen Frauenförderprogrammen der Regierung Abe dementsprechend nicht um „atypischen“, sondern nur um den schwächeren, den „normalen“ Politikwandel. Die grundlegenden Probleme in diesem Politikfeld werden dadurch nicht gelöst. Das Ergebnis dieser Politik bleibt fraglich, so dass der Verdacht, es handle sich um einen „Papiertiger“, sich nicht von der Hand weisen lässt. Im Blick auf die Leitfragen dieses Bandes heißt das, erstens, dass die bisherigen Frauenförderungsmaßnahmen voraussichtlich nicht zu einem grundlegenden Strukturwandel, den „Abenomics“ beschwört, beitragen werden. Zudem geht es, zweitens, nicht um progressive Gleichstellungspolitik. Die öffentlichkeitswirksame Art und Weise, wie Abe sein Programm „verkauft“ legt eher den Gedanken nahe, dass hier strategisch um Wählerunterstützung geworben werden soll.

LITERATURVERZEICHNIS

- Arimura, Haruko (2016): *Arimura no jiko shōkai* [Selbstvorstellung von Arimura]. <http://www.arimura.tv/profile/backup.html> (letzter Zugriff am 10.6.2016).
- Assmann, Stefanie (2014): Gender equality in Japan: The equal employment opportunity law revisited. *Asia-Pacific Journal / Japan Focus* 12 (45/2).
- Blum, Sonja und Schubert, Klaus (2009): *Politikfeldanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Brasor, Philip (20.9.2014): Abe's female Cabinet picks warrant a closer look. *Japan Times*. <http://www.japantimes.co.jp/news/2014/09/20/national/media-national/abes-female-cabinet-picks-warrant-closer-look/#.VvoQoDG2o4g> (letzter Zugriff am 29.3.2016).
- Campbell, John Creighton (1992): *How policies change. The Japanese government and the aging society*. Princeton: Princeton University Press.
- DKSKS Danjo kyōdō sankaku kyoku soumuka (2015): *Josei katsuyaku sokushin ni muketa torikumi ni tsuite*. [Aktivitäten zur Förderung des Erfolgs von Frauen]. http://www.cao.go.jp/yosan/pdf/26010300_naikakufu_kokai_sankou.pdf (letzter Zugriff am 29.2.2016).
- DKSK Danjo kyōdō sankaku kyoku (2015): *Dai 4ji danjo kyōdō sankaku kihon keikaku. Dai 1bu kihontekina hōshin* [Vierter Basic Plan zur Geschlechtergleichstellung. Abschnitt 1: Grundlegende Richtlinien]. http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/kihon_houshin.pdf (letzter Zugriff am 29.2.2016).
- Dye, Thomas S. (1976): *Policy Analysis: What governments do, why they do it and what difference it makes*. University of Alabama Press.
- Eto, Mikiko (2010): Women and representation in Japan. *International Feminist Journal of Politics* 12 (2): 177–201.
- Gaunder, Alisa (2015): Quota nonadoption in Japan: The role of the women's movement and the opposition. *Politics & Gender* 11 (1): 176–186.
- GEB Gender Equality Bureau Cabinet Office (1999): *Danjo kyōdō sankaku shakai kihon-hō* [Grundlagengesetz für eine Gesellschaft der gemeinsamen Partizipation von Männern und Frauen]. http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html (letzter Zugriff am 29.3.2016).
- (o. A.): *National machinery for the promotion of the formation of a gender-equal society*. http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/prom/national_machinery.html (letzter Zugriff am 23.3.2016).
- Goldman Sachs (2014): *Womenomics 4.0: Time to walk the talk*. <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/pages/macroeconomic-insights-folder/womenomics-4-folder/womenomics4-time-to-walk-the-talk.pdf> (letzter Zugriff am 24.3.2016).
- Holdgrün, Phoebe (2013a): *Gender equality. Implementierungsstrategien in japanischen Präfekturen*. München: iudicium.
- Holdgrün, Phoebe (2013b): Government change, policy change? Gender equality policies in Japan since 2009. *Asiatische Studien* LXVII (2): 487–510.
- Holdgrün, Phoebe (2009): Das Gender-Free-Konzept – Umsetzung und Kontroverse. In: Distelrath, Günther (Hg.): *Referate des 13. Deutschsprachigen Japanologentages. II) Sozial-, Geschichts- und Rechtswissenschaft*. Berlin: EB-Verlag: 435–444.
- Howlett, Michael, Ramesh, M. und Perl, Anthony (2009): *Studying public policy. Policy cycles & policy subsystems*. Oxford: Oxford University Press.

- Jann, Werner (1994): Politikfeldanalyse. In: Kriz, Jürgen, Nohlen, Dieter und Schultze, Rainer Olaf (Hg.): *Politikwissenschaftliche Methoden. Lexikon der Politik* Bd. 2. München: C. H. Beck: 308–314.
- Kameda, Masaaki und Nakata, Kazuaki (23.6.2014): Lawmaker apologizes for sexist jibe. Suzuki regrets making remark mocking fellow Tokyo legislator. *Japan Times*. <http://www.japantimes.co.jp/news/2014/06/23/national/tokyo-assemblyman-suzuki-admits-heckling-lawmaker-with-sexist-remarks/#.V0a3VzHXsUk> (letzter Zugriff am 26.5.2016).
- Kano, Ayako und Mackie, Vera (9.11.2013): Is Shinzo Abe really a feminist? *East Asia Forum*. <http://www.eastasiaforum.org/2013/11/09/is-shinzoabe-really-a-feminist/> (letzter Zugriff am 24.3.2016).
- Kodera, Atsushi (26.5.2014): Spousal tax break targeted to get wives out of house. Shrinking workforce spurs calls to get more women into full-time jobs. *Japan Times*. <http://www.japantimes.co.jp/news/2014/05/26/reference/spousal-tax-break-targeted-get-wives-house/#.V0fsFjHXsUk> (letzter Zugriff am 27.5.2016).
- Naikaku Kanbō, Cabinet Secretariat (2014): *Subete no josei ga kayayaku shakai zukuri honbu no setchi ni tsuite* [Über die Einrichtung der Zentrale zum Aufbau der Gesellschaft, in der alle Frauen brillieren]. <http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kayayakujosei/pdf/konkyo.pdf> (letzter Zugriff am 23.3.2016).
- MacNaughtan, Helen (2015a): Womenomics in Japan: Is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity? *Asia Pacific Journal / Japan Focus* 13 (12/1).
- (28.1.2015b): Abe’s womenomics needs to include men too. *East Asia Forum*. <http://www.eastasiaforum.org/2015/01/28/abeswomenomics-needs-to-include-men-too/> (letzter Zugriff am 29.3.2016).
- METI Ministry of Economy, Trade and Industry (2016): *Josei katsuyaku ni sugureta jōjō kigyō o sentei „Nadeshiko meigara“* [Auswahl von börsennotierten Firmen, in denen Frauen erfolgreich sind. „Die Nadeshiko Marke“]. <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html> (letzter Zugriff am 30.3.2016).
- (2015): *Heisei 27nendo shindaibāshiti keiei kigyō 100sen* [2015 Auswahl der besten 100 Unternehmen mit neuem Diversitymanagement]. <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyō100sen/index.html> (letzter Zugriff am 30.3.2016).
- MHLW Ministry of Health, Labour and Welfare (2015): *Josei katsuyaku suishin-hō tokushū pēji* [Sonderwebsite zur Förderung der Aktivitäten von Frauen]. <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html> (letzter Zugriff am 16.2.2016).
- MHLW TRK Todōfukuken rōdōkyoku koyōkintōshitsu (2016): *Josei no shokugyō seikatsu ni okeru katsuyaku no suishin ni kansuru hōritsu’ ni motozuku nintei o shutoku shimashou!* [Lasst uns eine Zertifizierung beantragen nach den Bestimmungen des „Gesetzes zur Förderung von Frauen im Erwerbsleben!“] http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/nintei_1.pdf (letzter Zugriff am 24.3.2016).
- OECD (2011): *Entrepreneurship at a glance 2011*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097711-en> (letzter Zugriff am 29.3.2016).

- PM Prime Minister of Japan and His Cabinet (2014): *Speeches and Statements by the Prime Minister*. http://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201409/waw140912.html (letzter Zugriff am 29.3.2016).
- Sangiin House of Councillors, The National Diet of Japan (2015): *Honkaigi tōhyō kekka* [Abstimmungsergebnis der Plenarsitzung]. <http://www.sangiin.go.jp/japanese/joho1/kousei/vote/189/189-0828-v001.htm> (letzter Zugriff am 25.3.2016).
- Schad-Seifert, Annette (2015): Womenomics – Ein Modell für eine neue Familienpolitik in Japan? In: Chiavacci, David und Wiczoreck, Iris (Hg.): *Japan 2015 – Politik, Wirtschaft und Gesellschaft*. München: Iudicium: 216–242.
- Schieder, Chelsea Szendi (2014): Womenomics vs. women: Neoliberal cooptation of feminism in Japan“. In: *Meiji Journal of Political Science and Economics* 3.
- Shugiin, The House of Representatives (2016): *Kaihana oyobi kaihabetu shozoku giinsū* [Zahl der Parlamentarier nach Fraktionsname und Fraktionszugehörigkeit]. http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_annai.nsf/html/statics/shiryo/kaiha_m.htm (letzter Zugriff am 25.3.2016).
- SK Shusho Kantei, Prime Minister of Japan and his Cabinet (Subete no josei ga kagayaku shakai zukuri honbu) (2016a): *Josei no shokugyō seikatsu ni okeru katsuyaku suishin ni kansuru hōritsu (jōbun)* [Gesetz zur Förderung der Aktivitäten von Frauen im Erwerbsleben]. <http://www.kantei.go.jp/jp/topics/2015/josei/20150828jyobun.pdf> (letzter Zugriff am 29.2.2016).
- (2016b): *Josei no shokugyō seikatsu ni okeru katsuyaku suishin ni kansuru hōritsu (gaiyō)* [Schwerpunkte des Gesetzes zur Förderung der Aktivitäten von Frauen im Erwerbsleben]. <http://www.kantei.go.jp/jp/topics/2015/josei/20150828gaiyoo.pdf> (letzter Zugriff am 29.2.2016).
- (2016c): *Josei katsuyaku kasoku no tame no jūten hōshin 2015* [Hauptziele der beschleunigten Förderung des Erfolges von Frauen 2015]. http://www.kantei.go.jp/jp/headline/brilliant_women/#c015 (letzter Zugriff am 23.3.2016).
- (2016d): *Josei katsuyaku kasoku no tame no jūten Hōshin* [Hauptziele der beschleunigten Förderung des Erfolges von Frauen]. http://www.kantei.go.jp/jp/headline/brilliant_women/#c008 (letzter Zugriff am 29.2.2016).
- (2015a): *Kagayaku josei ōen kaigi* [Rat zur Unterstützung der brillierenden Frauen]. http://www.kantei.go.jp/jp/headline/kagayaku_women/ (letzter Zugriff am 29.2.2016).
- (2015b): *Josei katsuyaku kasoku no tame no jūten hōshin 2015* [Hauptziele der beschleunigten Förderung des Erfolges von Frauen 2015]. http://www.kantei.go.jp/jp/headline/brilliant_women/pdf/20150626honbun.pdf (letzter Zugriff am 23.3.2016).
- (2015c): *Subete no josei ga kagayaku shakai-zukuri* [Aufbau der Gesellschaft, in der alle Frauen brillieren]. http://www.kantei.go.jp/jp/headline/josei_link.html (letzter Zugriff am 14.2.2017).
- (2014a): *Subete no josei ga kagayaku seisaku pakkēji* [Maßnahmenpaket, damit alle Frauen brillieren]. http://www.kantei.go.jp/jp/headline/brilliant_women/pdf/20141010package.pdf (letzter Zugriff am 29.2.2016).
- (2014b): *Nihon saikō senryaku kaitei: Mirai e no chōsen* [Strategie zur Revitalisierung Japans: Herausforderung für die Zukunft]. <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf> (letzter Zugriff am 26.5.2016).

- (2013): *Nihon saikō senryaku: Japan is back*. http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf (letzter Zugriff am 26.5.2016).
- Statista (2016): *Anteil weiblicher Führungskräfte nach Land*. <https://de.statista.com/infografik/4465/frauenanteil-an-den-fuehrungskraeften/> (letzter Zugriff am 26.5.2016).
- Takagi, Kōji (14.9.2015) ‚Josei katsuyaku suishin-hō‘ de josei ridā wa fueru ka. Noda Seiko giin no sōmusei shutsuba dannen de omou [Wird die Zahl weiblicher Führungskräfte steigen aufgrund des „Gesetzes zur Förderung von Aktivitäten von Frauen?“ Gedanken zum Verzicht auf die Präsidentenwahl von Noda Seiko]. *Tōyō Keizai*. <http://toyokeizai.net/articles/-/84157?page=2> (letzter Zugriff am 16.2.2016).
- Tiefenbach, Tim (2015): Eine Frage der Zeit: Das Scheitern von Abenomics. In: Chiavacci, David und Wieczorek, Iris (Hg.): *Japan 2015. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft*. München: Iudicium: 203–221.
- Tomisawa, Ayai (25.9.2014): Women fight maternity harassment in the shadow of ‚Abenomics‘. *Japan Times*. <http://www.japantimes.co.jp/news/2014/09/25/national/women-fight-maternity-harassment-shadow-abenomics/#.V0ajoTHXsUk> (letzter Zugriff am 26.5.2016).
- Tsebelis, George (2002): *Veto players. How political institutions work*. New York: Russell Sage Foundation.
- Tsuji, Yuki (2015): *Why has the Abe administration promoted policies for the advancement of women? The gender turn of the party politics in contemporary Japan*. ECPR General Conference, 26.–29. August 2015, Université de Montréal. Draft Paper. Persönliche Erlaubnis der Autorin, dieses zu zitieren.
- Wagschal, Uwe (1999): Blockieren Vetospieler Steuerreformen? *Politische Vierteljahresschrift* 40 (4): 628–640.
- World Economic Forum (2016): *The global gender gap report 2016: Rankings*. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/> (letzter Zugriff am 3.2.2017).
- Yamaguchi, Tomomi (2014): Gender free feminism in Japan: A story of mainstreaming and backlash. *Feminist Studies* 40 (3): 541–572.