

fang, in dem Betriebsangehörige Mitglieder der Gewerkschaft werden sollen, und zwar dahingehend, daß leitende Angestellte, Aushilfskräfte, Arbeiter in der Probezeit u. a. *nicht* Mitglieder der Gewerkschaft sein sollen. Solange das den persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages betrifft, ist das richtig, aber hinter dieser Maßnahme verbirgt sich eine unlautere Machenschaft des Arbeitgebers. Sie beruht darauf, daß die Gewerkschaft und der Kollektivvertrag in Japan auf den Betrieb beschränkt sind und der Kollektivvertrag in der Form abgeschlossen wird, daß der *Geltungsbereich* mit der *Tarifgebundenheit* in Übereinstimmung steht. Diese Eigentümlichkeit läßt sich in Japan auch hinsichtlich der Organisationsklausel und der Allgemeinverbindlichkeitserklärung feststellen.

cc) Wenn der Arbeitnehmer in einem Betrieb eingestellt wird, wird er praktisch fast automatisch Mitglied der betreffenden Betriebsgewerkschaft und unterliegt der Tarif Wirkung des betrieblichen Kollektivvertrages. Man sagt, daß das logisch aus der Organisationsklausel hervorgehe, besonders aus der Union-Shop-Klausel, die in den meisten Betriebskollektivverträgen enthalten ist. Aber in diesem Falle muß man die Einstellung in den Betrieb und das Eintreten in die Betriebsgewerkschaft nicht nur logisch, sondern auch praktisch unterscheiden. Hier zeigt sich die rechtliche Problematik der Union-Shop-Klausel.

Hinsichtlich der Organisationsklausel bestehen zahlreiche Fragen. Aus der erwähnten Eigentümlichkeit in Japan resultiert, daß die Tarifausschlußklausel wenig angewandt wird, dagegen vielfach die Union-Shop-Klausel. Die Union-Shop-Klausel besagt, daß alle Betriebsangehörigen der Gewerkschaft angehören sollen (unvollständige Union-Shop-Klausel). Diese Klausel wird dahingehend ausgelegt, daß sie die Verpflichtung der Arbeitgeberseite enthalte, nichtorganisierte Betriebsangehörige zu entlassen, gleichgültig, ob dies ausdrücklich festgelegt ist (vollständige Union-Shop-Klausel) oder nicht. Die Wirksamkeit einer Kündigung aufgrund der Union-Shop-Klausel ist strittig. Es gibt in diesem Zusammenhang genau die gleichen Auseinandersetzungen über die negative Koalitionsfreiheit, die beschränkte Organisationsklausel usw. wie in Westdeutschland.

Die Wirksamkeit der Union-Shop-Klausel selbst könnte man nur dann anerkennen, wenn Ausgeschiedene eine gegengewerkschaftliche Tätigkeit ausüben, die das Vereinigungsrecht verletzt und gegen die guten Sitten verstößt (z. B. Verräter an der Gewerkschaftstätigkeit im Betrieb). In diesem Falle kann der Anspruch auf Kündigung im Sinne der Union-Shop-Klausel als Verteidigung des verfassungsmäßigen Vereinigungsrechts angesehen werden. In sonstigen Fällen besteht die Gefahr, daß diese Klausel in dem Streit über den Machtbereich der Gewerkschaften untereinander benutzt wird.

dd) Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Kollektivvertrages ist entgegen der allgemeinen Ansicht in Japan ganz anders geartet als in Westdeutschland. Es gibt zwei Bestimmungen im Gewerkschaftsgesetz: Die eine betrifft die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im Betrieb, die andere bezieht sich auf den Ort oder Kreis. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung in Westdeutschland wird in Japan als lohnkontrollpolitische Vorschrift und Verwaltungsakt betrachtet. Aber in Japan hat die Allgemeinverbindlichkeitserklärung m. E. in gewissem Sinne einen stärkeren politischen Charakter als in Westdeutschland, da die Vorschrift in Japan eine Erweiterung des Geltungsbereichs zum Inhalt hat. Sie stellt eine Tarifpolitik ohne Rücksicht auf den Arbeitgeber, die Gewerkschaft und die Nichtorganisierten dar, während die Vorschrift in Westdeutschland lediglich eine Erweiterung innerhalb des Geltungsbereichs zuläßt und insofern nur die Tarifparteien in Betracht zieht.