

Inhaltsübersicht	Seite
§ 1 Die Integration türkischer Arbeitnehmer in Deutschland	25
A. Die Integrationsdebatte und das Arbeitsrecht	25
B. Die Zuwanderung türkischer Arbeitnehmer im Rückblick	27
I. Die Zuwanderung im Rahmen der DTAV	27
II. Der Anwerbestopp	40
III. Verfestigung der Zuwanderung ab den 1980er Jahren	45
IV. Thesen	47
C. Überblick zur Integration türkischer Arbeitnehmer	48
I. Begriffsbestimmung	48
II. Integration türkischer Zuwanderer im Überblick	50
III. Maßnahmen zur Integration am Arbeitsplatz	53
IV. Exkurs: Die Integration türkischer Akademiker und Studenten	56
V. Thesen	63
 § 2 Glaubensbedingte Probleme am Arbeitsplatz	66
A. Der Islam: Die Religion türkischer Arbeitnehmer	66
I. Die Bedeutung des Islam in Deutschland	66
II. Der türkische Arbeitnehmer in Deutschland und der Islam	67
III. Grundsätze des Islam im Überblick	71
IV. Arbeitsrechtlich bedeutsame Glaubensinhalte des Islam	73
V. These	81
B. Das Grundrecht des Art. 4 GG und das Arbeitsrecht	82
I. Mittelbare Drittwirkung der Grundrechte	82
II. Der Schutzbereich des Art. 4 GG	83
III. Schranken der Glaubensfreiheit	95
IV. Glaubensbedingte Pflichtenkollisionen im Arbeitsrecht	100
V. Thesen	118

C. Konkrete arbeitsrechtliche Probleme	120
I. Das äußere Erscheinungsbild des Arbeitnehmers	120
II. Religiös bedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz	127
III. Das Fasten während der Arbeit.....	137
IV. Schweinefleisch und Alkohol am Arbeitsplatz.....	140
V. Sonstige Bereiche zu Islam und Arbeitsrecht	143
VI. Thesen	147
§ 3 Sprachliche Probleme am Arbeitsplatz	151
A. Sprachkenntnisse türkischer Arbeitnehmer	151
I. Wachsende Bedeutung von Sprachkenntnissen	151
II. Sprachkenntnisse der ersten Generation	151
III. Sprachkenntnisse der nachfolgenden Generationen	152
B. Die Sprache im Arbeitsrecht	154
I. AGG-Probleme bei Anbahnung des Arbeitsverhältnisses	154
II. Die Vertragssprache	156
III. Arbeits- bzw. Leistungssprache	169
IV. Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte	175
V. Exkurs: Türkische Dolmetscher in Gerichtsverhandlungen.....	189
VI. Thesen	195
§ 4 Kulturbedingte Einflußfaktoren am Arbeitsplatz ..	200
A. Kulturbedingte Einstellungen türkischer Arbeiter.....	200
I. Kollektivismus.....	200
II. Hierarchiedenken und rollenbezogenes Verhalten.....	207
III. Kollektives Gefühl der Benachteiligung/Opferrolle.....	213
IV. Kommunikationsprobleme	215
V. Emotionalität	219
VI. Lösungsansätze	220
VII. Thesen	226
B. Einfluß kulturbedingter Faktoren auf kollektiver Ebene.....	230
I. Konkrete Fälle	230
II. Türkische Betriebsratsmitglieder und das BetrVG	237
III. Lösungsansätze	266
IV. Thesen	269

C. Einfluß kulturbedingter Faktoren auf individueller Ebene.....	273
I. Urlaub in der Türkei	273
II. Sonstiger Aufenthalt in der Türkei	280
III. Der türkische Arbeiter im Kündigungsrechtsstreit	292
IV. Thesen.....	307
§ 5 Empirische Untersuchung	311
A. Vorgehensweise	311
B. Auswertung	311
I. Türkische Arbeiter	311
II. Türkische Betriebsräte bzw. Betriebsratsvorsitzende.....	320
III. Allgemeine Fragen	326
§ 6 Zusammenfassung der Thesen	330
Anlage 1	353
Anlage 2	360
Literaturverzeichnis	362
Abbildungsverzeichnis	376

Inhaltsverzeichnis	Seite
Inhaltsübersicht	9
Inhaltsverzeichnis	12
Abkürzungsverzeichnis	22
§ 1 Die Integration türkischer Arbeitnehmer in Deutschland	25
A. Die Integrationsdebatte und das Arbeitsrecht	25
B. Die Zuwanderung türkischer Arbeitnehmer im Rückblick	27
I. Die Zuwanderung im Rahmen der DTAV	27
1. Anlaß zur DTAV	28
2. Abschluß der DTAV	30
a. Formelle Unterschiede zu früheren Vereinbarun- gen	30
b. Inhaltliche Unterschiede zu früheren Vereinba- rungen	31
c. Neufassung der Vereinbarung im Jahr 1964	32
3. Praktische Umsetzung der Anwerbung	33
a. Auswahl und Anreise türkischer Arbeitnehmer	33
b. Herkunft und Ansiedlung der Arbeitnehmer	34
c. Qualifikation und Tätigkeit der Arbeitnehmer	36
4. Anwerbung aus Sicht der Unternehmen und Arbeit- nehmer	37
a. Perspektive der Unternehmen	37
b. Perspektive der türkischen Arbeitnehmer	39
c. Perspektive der deutschen Arbeitnehmer	39
II. Der Anwerbestopp	40
1. Gründe für den Anwerbestopp	40
2. Auswirkungen des Anwerbestopps	42
a. Verstärkter Familiennachzug	42
b. Niederlassungstendenzen	44
III. Verfestigung der Zuwanderung ab den 1980er Jahren	45
IV. Thesen	47
C. Überblick zur Integration türkischer Arbeitnehmer	48
I. Begriffsbestimmung	48
1. Definition der Integration und Abgrenzung	48

2.	Arbeitsrechtlicher Integrationsbegriff.....	49
II.	Integration türkischer Zuwanderer im Überblick.....	50
III.	Maßnahmen zur Integration am Arbeitsplatz	53
1.	Maßnahmen zur Integration auf politischer Ebene	53
2.	Maßnahmen zur Integration auf betrieblicher Ebene.....	54
3.	Maßnahmen zur Integration auf gewerkschaftlicher Ebene.....	55
IV.	Exkurs: Die Integration türkischer Akademiker und Studenten	56
1.	Fachkräftemangel und türkischer „Brain-Drain“	56
2.	Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt.....	58
3.	Anonyme Bewerbung?	59
a.	Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	59
b.	Stellungnahme	60
4.	Türkische Hochqualifizierte und die Integrationsdebatte	61
V.	Thesen.....	63

§ 2 Glaubensbedingte Probleme am Arbeitsplatz 66

A.	Der Islam: Die Religion türkischer Arbeitnehmer.....	66
I.	Die Bedeutung des Islam in Deutschland.....	66
II.	Der türkische Arbeitnehmer in Deutschland und der Islam	67
1.	Religiosität türkischer Muslime	67
2.	Türkisch geprägte islamische Organisationen in Deutschland	70
III.	Grundsätze des Islam im Überblick.....	71
1.	Der Koran.....	71
2.	Religiöse Gruppierungen.....	72
3.	Das islamische Rechtssystem und die Rechtsschulen.....	72
4.	Die Bedeutung der Arbeit und der Vertragstreue	73
IV.	Arbeitsrechtlich bedeutsame Glaubensinhalte des Islam.....	73
1.	Bekleidungsvorschriften und Farbsymbolik im Islam.....	75
2.	Gebetsvorschriften im Islam.....	76
3.	Muslimische Feiertage.....	77
4.	Die Pflicht zur Pilgerfahrt nach Mekka	78
5.	Die Pflicht zum Fasten im Monat Ramadan.....	79
6.	Schweinefleisch und Alkohol im Islam.....	80
V.	These	81

B. Das Grundrecht des Art. 4 GG und das Arbeitsrecht.....	82
I. Mittelbare Drittwirkung der Grundrechte	82
II. Der Schutzbereich des Art. 4 GG.....	83
1. Die Struktur des Art. 4 GG.....	83
2. Der sachliche Schutzbereich des Art. 4 GG.....	85
a. Begriff der Religion	85
b. Gewährleistungen der Glaubensfreiheit	85
aa. Das forum internum	86
bb. Die Bekenntnisfreiheit.....	86
cc. Das Recht zur ungestörten Religionsausübung	87
dd. Die kollektive Glaubensfreiheit	87
ee. Die negative Glaubensfreiheit	88
ff. Abgrenzung zur Gewissensfreiheit	88
c. Einschränkung des Schutzbereichs?.....	89
aa. Rechtsprechung des BVerfG.....	89
bb. Kritik der Lehre	90
[1] Der vollständige Ausschluß von Glaubensrich-	
tungen	91
[2] Einschränkung nach typischen Handlungs-	
formen	91
cc. Stellungnahme	92
III. Schranken der Glaubensfreiheit	95
1. Schrankenübertragung aus anderen Normen?	95
2. Schranken durch die Verfassung selbst?	97
3. Stellungnahme	99
IV. Glaubensbedingte Pflichtenkollisionen im Arbeitsrecht	100
1. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses	100
a. Frage nach der Religionszugehörigkeit	100
b. Stellungnahme	101
2. Durchführung des Arbeitsverhältnisses.....	103
a. Frage nach der Religionszugehörigkeit	103
b. Leistungspflicht des Arbeitnehmers	104
c. Unzumutbarkeit und Einschränkung des Direk-	
tionsrechts	104
aa. Unzumutbarkeit gemäß § 275 Abs. 3 BGB	105
bb. Einschränkung des Direktionsrechts gem. §	
106 GewO	106
cc. Abgrenzung zwischen beiden Lösungswegen	108
dd. Die Bedeutungen der Vorhersehbarkeit.....	110
[1] Darlegung des Glaubenskonflikts	110
[2] Umsetzungsanforderungen an den Arbeitge-	
ber.....	112

ee.	Betriebliche Erfordernisse.....	112
ff.	Wiederholungsgefahr.....	113
d.	Rechtsfolgen.....	114
aa.	Vergütung.....	114
bb.	Schadenersatz.....	114
cc.	Kündigung	115
3.	Vorhersehbarkeit und Vertragsgestaltung	115
a.	Hinweis Klausel auf religiöse Beeinträchtigung?	116
b.	Erforderlichkeit einer AGB-Kontrolle?	117
c.	Benachteiligung nach dem AGG?.....	118
V.	Thesen.....	118
C.	Konkrete arbeitsrechtliche Probleme.....	120
I.	Das äußere Erscheinungsbild des Arbeitnehmers	120
1.	Das Kopftuch als Ausdruck der religiösen Überzeugung... 120	
2.	Das Kopftuch im Betrieb.....	121
a.	Rechtsprechung des BAG vom 10.10.2002	122
b.	Betriebliche Kleiderordnungen.....	123
aa.	Sicherheit, Hygiene und einheitliche Erscheinung.....	124
bb.	Verbot religiöser Bekleidungen wegen Kundenwünschen.....	126
II.	Religiös bedingte Abwesenheit vom Arbeitsplatz	127
1.	Die Abwesenheit wegen Pflichtgebeten.....	127
a.	Rechtsprechung	127
b.	Stellungnahme	127
aa.	Geringes Konfliktpotential und Konfliktvermeidung	127
bb.	Gebetspausen und das AGG	129
cc.	Abwägung im Konfliktfall	130
dd.	Kein Anspruch auf einen Gebetsraum	131
2.	Die Abwesenheit wegen muslimischer Feiertage	131
a.	Rechtsprechung	131
b.	Stellungnahme	132
aa.	Kritik an der Rspr. des LAG Düsseldorf.....	132
bb.	Lösungsvorschläge zu muslimischen Feiertagen	133
cc.	Betriebspsychologische Aspekte.....	134
3.	Die Abwesenheit wegen der Pilgerfahrt nach Mekka	134
a.	Rechtsprechung	134
b.	Stellungnahme	135
c.	Betriebspsychologische Aspekte.....	136

III. Das Fasten während der Arbeit.....	137
1. Die arbeitsrechtliche Bedeutung des Fastens	137
a. Schlechtleistung und Konzentrationsmängel	137
b. Einfluß des Fastens auf die Arbeitnehmerhaftung?....	139
2. Betriebspsychologische Empfehlungen	139
IV. Schweinefleisch und Alkohol am Arbeitsplatz.....	140
1. Rechtsprechung?.....	140
2. Stellungnahme	142
3. Betriebspsychologische Empfehlungen	143
V. Sonstige Bereiche zu Islam und Arbeitsrecht	143
1. Terrorgefahr und Sicherheitsüberprüfungen.....	143
2. Muslimisch motivierte Äußerungen und Ablehnungen.....	145
a. Meinungsäußerungen zum islamistischen Terror	145
b. Religiös motivierte Ablehnung von Betriebsangehörigen	145
VI. Thesen.....	147

§ 3 Sprachliche Probleme am Arbeitsplatz 151

A. Sprachkenntnisse türkischer Arbeitnehmer.....	151
I. Wachsende Bedeutung von Sprachkenntnissen	151
II. Sprachkenntnisse der ersten Generation?	151
III. Sprachkenntnisse der nachfolgenden Generationen	152
B. Die Sprache im Arbeitsrecht	154
I. AGG-Probleme bei Anbahnung des Arbeitsverhältnisses.....	154
II. Die Vertragssprache?	156
1. Keine ausdrückliche Regelung zur Sprache?	156
2. Sprachwahl	157
3. Abgabe und Zugang von Willenserklärungen	159
a. Abgabe von Willenserklärungen.....	159
b. Der Zugang fremdsprachiger Willenserklärungen	161
c. Stellungnahme	162
aa. Fristversäumung beruht selten auf Sprachmängeln	162
bb. Argument der Rechtssicherheit	163
cc. Grundsätzlich keine nachträgliche Zulassung der Klage.....	164
dd. Keine Übersetzungs- und Erkundigungspflichten.....	164
ee. Integrationsgedanke.....	166

4.	Die Abmahnung	166
5.	Die Weisung	167
6.	Informationspflichten und Zeugnis	167
a.	Informationspflichten	167
b.	Zeugnis	168
III.	Arbeits- bzw. Leistungssprache	169
1.	Vertragliche Regelung	169
2.	Problem: Keine vertragliche Sprachanforderung	169
3.	Problem: Verbesserung der bestehenden Leistungs- sprache	171
4.	Konsequenzen bei fehlenden Sprachkenntnissen	173
IV.	Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte	175
1.	Betriebssprache und Mitbestimmung	175
a.	Arbeitsverhalten oder Ordnungsverhalten?	175
b.	Privatgespräche?	176
c.	Stellungnahme	177
2.	Betriebsratswahl	178
a.	Rechtsprechung	178
b.	Stellungnahme	180
3.	Betriebsversammlung und Tätigkeitsbericht	182
4.	Fachliteratur und Schulungen in der Muttersprache	183
a.	Fachliteratur	183
b.	Schulungskosten	185
aa.	Rechtsprechung	187
bb.	Stellungnahme	188
V.	Exkurs: Türkische Dolmetscher in Gerichtsverhandlungen	189
1.	Erfordernis eines Dolmetschers	190
2.	Aufgaben der Dolmetscher	190
3.	Stellungnahme	191
a.	Geringe Auswahl qualifizierter Dolmetscher	191
b.	Praktische Auswirkungen	191
c.	Lösungsvorschläge	193
aa.	Empfehlungen zur Ladungspraxis	193
bb.	Richterliche Hinweise und Beobachtung	194
cc.	Spracherwerb verhindert Abhängigkeit vom Dolmetscher	195
VI.	Thesen	195

§ 4 Kulturbedingte Einflußfaktoren am Arbeitsplatz ..	200
A. Kulturbedingte Einstellungen türkischer Arbeiter	200
I. Kollektivismus	200
1. Darstellung	200
2. Praktische Auswirkungen im Betrieb	202
a. Solidarität innerhalb der türkischen Belegschaft	202
b. Informelle Kommunikation	202
c. Der „Bakschisch-Gedanke“	203
d. Soziale Kontrolle	205
e. Starke Identifikation mit dem Arbeitsplatz	206
f. Harmoniebedürftigkeit	206
II. Hierarchiedenken und rollenbezogenes Verhalten	207
1. Darstellung	207
2. Praktische Auswirkungen im Betrieb	208
a. Bedeutung des informellen Status	208
b. Der „Betriebsratsultan“	209
c. Verhältnis zum Vorgesetzten	211
III. Kollektives Gefühl der Benachteiligung/Opferrolle	213
1. Darstellung	213
2. Praktische Auswirkungen im Betrieb	214
IV. Kommunikationsprobleme	215
1. Fehlende Kommunikation wegen Dolmetschern	215
2. Kulturelle Kommunikationsunterschiede	216
3. Praktische Auswirkungen im Betrieb	217
a. Abhängigkeit von türkischen Kollegen bzw. Betriebsräten	217
b. Mißtrauen	218
V. Emotionalität	219
1. Emotionalität bei Türken	219
2. Praktische Auswirkungen im Betrieb	219
VI. Lösungsansätze	220
1. Personalführung in der Türkei als Bildungsmaßnahme? ..	221
2. Kulturbeauftragte/„Kulturmittler“	222
3. Verbesserung der Kommunikation	223
4. Medienarbeit	224
a. Einfluß türkischer Medien	224
b. Nutzung türkischsprachiger Medien	225
VII. Thesen	226

B. Einfluß kulturbedingter Faktoren auf kollektiver Ebene.....	230
I. Konkrete Fälle	230
1. Der „Ford-Streik“	230
a. Darstellung des Streikverlaufs	230
b. Bewertung aus „kultureller“ Perspektive.....	232
2. Der Fall „Kittel Supplier GmbH“	233
3. Der Fall „Plattenhardt KG“	235
II. Türkische Betriebsratsmitglieder und das BetrVG.....	237
1. Türken als Betriebsratsmitglieder	238
a. Gesetzliche Voraussetzungen	238
b. Wahl türkischer Betriebsräte.....	239
2. Vereinbarkeit der türkischen Kultur mit dem BetrVG?	240
a. Vertrauensvolle Zusammenarbeit – Mißtrauen	240
b. Kooperation – Konfrontation	241
c. Betriebsfrieden – Emotionalität/Kollektivismus.....	242
aa. Schutz des Betriebsfriedens, § 74 Abs. 2 S. 2 BetrVG	242
bb. Emotionalität und Kollektivismus.....	244
d. Geheimhaltungspflicht – Ausgeprägte Kommuni- kation	245
aa. Die Geheimhaltungspflicht des § 79 BetrVG.....	245
bb. Ausgeprägte Kommunikation.....	246
e. Ehrenamtsprinzip – „Bakschisch-Gedanke“	247
aa. Das Ehrenamtsprinzip des § 37 Abs. 1 BetrVG ..	247
bb. Begünstigung als „Kavaliersdelikt“	249
f. Belegschaftsinteressen – Türkische Interessen.....	251
aa. Grundsätzlich keine Tätigkeit im Individualin- teresse	251
bb. Repräsentation der türkischen Belegschaft?	252
cc. Eigene Interessen	253
3. Sonstige Einflußfaktoren auf das Verhalten.....	254
a. Mitbestimmung Deutschland – Mitbestimmung Türkei.....	254
b. Verbot der Parteipolitik – Politik türkischer Be- triebsräte	255
aa. Das Verbot parteipolitischer Betätigung	255
[1] Zweck und Adressaten des Verbots.....	255
[2] Inhaltliche Reichweite des Verbots.....	256
[3] Folgen von Verstößen	258
bb. Politische Betätigung türkischer Betriebsräte.....	259

	[1] Ausländerbeiratswahl als Politikersatz	259
	[2] Türkeipolitik und Gefährdung des Betriebsfriedens.....	261
	[3] Unerkannte türkeipolitische Betätigung.....	261
	4. Zusammenfassung.....	263
III.	Lösungsansätze	265
	1. „Betriebsverfassungsrechtliche Integrationskurse“	265
	a. Zweck der Kurse	265
	b. Inhalt der Kurse.....	265
	c. Gestaltung der Kurse.....	266
	2. Stellenvermittlung an Bekannte oder Verwandte	266
	3. Verfolgung „unerkannter türkischer Pflichtverletzungen“	267
	4. Integrationspolitische Betriebsvereinbarungen	268
IV.	Thesen.....	269
C.	Einfluß kulturbedingter Faktoren auf individualer Ebene.....	273
	I. Urlaub in der Türkei	273
	1. Zusammenhängender Jahresurlaub	273
	2. Krankheit anlässlich des Heimaturlaubs	275
	a. Rechtsprechung	275
	b. Stellungnahme	276
	II. Sonstiger Aufenthalt in der Türkei.....	280
	1. Leistungsverweigerung aus privaten Gründen?	280
	a. Darstellung des Problems	280
	b. Rechtliche Ausgangssituation	281
	aa. Akute Erkrankung bzw. „Sterbebegleitung“	281
	[1] Leistungsverweigerung nach § 2 Abs. 1 PflegeZG.....	281
	[2] Leistungsverweigerung nach § 275 Abs. 3 BGB..	282
	[3] Rechtsfolgen.....	283
	[4] Stellungnahme	284
	bb. Todesfall und Beerdigung naher Angehöriger	287
	2. Wehrpflicht in der Türkei.....	290
III.	Der türkische Arbeiter im Kündigungsrechtsstreit	292
	1. Die Kündigung des türkischen Arbeiters.....	292
	2. Kündigungsrechtsstreit unter Beteiligung türkischer Arbeiter	293
	a. Einstellung zum Gerichtsprozeß	293
	b. Emotionale Prozeßführung.....	295
	c. Erschwerte gütliche Einigung vor Gericht	296
	aa. Überzogene Abfindungsvorstellungen.....	296
	bb. Geringes Kostenrisiko.....	298

3. Empfehlungen	298
a. Perspektive des Arbeitnehmervertreters	299
aa. Hinweise im Vorfeld der Kündigungsschutz- klage	299
bb. Persönliche Teilnahme an der Güteverhand- lung?	301
b. Perspektive des Arbeitsrichters	301
aa. Richterlicher Bedarf an interkultureller Fort- bildung?	301
bb. Konkrete Hinweise	302
c. Perspektive des Arbeitgebers	303
aa. Freiwilligenprogramme	304
bb. Abfindungsangebot nach § 1a KSchG?	306
cc. Aufforderung zur Rückkehr an den Arbeits- platz?	307
IV. Thesen	307

§ 5 Empirische Untersuchung

311

A. Vorgehensweise	311
B. Auswertung	311
I. Türkische Arbeiter	311
II. Türkische Betriebsräte bzw. Betriebsratsvorsitzende	320
III. Allgemeine Fragen	326

§ 6 Zusammenfassung der Thesen

330

Anlage 1	353
-----------------------	-----

Anlage 2	360
-----------------------	-----

Literaturverzeichnis	362
-----------------------------------	-----

Abbildungsverzeichnis	376
------------------------------------	-----