



Feyzan Ünsal

Politische und religiöse Symbole im Betrieb

Eine rechtsvergleichende Studie
zum deutschen und türkischen Recht



PETER LANG

Einleitung

Das religiöse Leben in Deutschland hat sich in den vergangenen Jahrzehnten einem beträchtlichen Wandel unterzogen. Gehörten nach der im Jahre 1961 durchgeführten Volkszählung noch ca. 96,6 % der in der Bundesrepublik lebenden Menschen einer der beiden christlichen Großkirchen an¹, wird für das Jahr 2004 die Zugehörigkeit auf insgesamt 62,2 % taxiert². Damals waren weniger als 0,1 % der Bürger Muslime³, gegenwärtig wird ihr Anteil auf etwa 3,9 % beziffert⁴. Dem Islam wurde zunächst das Erscheinungsbild einer „*Hinterhof-Religion*“ zugeschrieben⁵, welches er aber heute nicht mehr hat. Er tritt sowohl städtebaulich als auch in der Öffentlichkeit sowie im religiösen, kulturellen und wissenschaftlichen Leben der Bundesrepublik repräsentativ in Erscheinung. Die Veränderung des religiösen Lebens werfen nicht nur in politischer, soziologischer und kultureller Hinsicht eine Vielzahl von neuen Aufgabenstellungen auf, sondern es treten auch Probleme im juristischen Gebiet auf. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden kulturellen Vielfalt in der deutschen Gesellschaft gewinnt auch die Frage der Zulässigkeit religiöser Symbole am Arbeitsplatz immer größere Praxisrelevanz⁶.

Seit der Kruzifixentscheidung⁷ des Bundesverfassungsgerichts hat kein Rechtsstreit die öffentlichen Gemüter mehr bewegt als die Auseinandersetzung um das Tragen eines Kopftuchs im (privaten und öffentlichen) Dienst⁸. Das Kopftuch als religiöses Symbol ist „*en vogue*“⁹. Nahezu zeitgleich sahen sich Arbeits- und Verwaltungsgerichte mit den hiermit zusammenhängenden Rechtsfragen konfrontiert, urteilten jedoch mit konträren Ergebnissen, wodurch die

-
- 1 Vgl. www.fowid.de/fileadmin/datenarchiv/Religionszugehoerigkeit_Bevoelkerung_1950-2005.pdf, Fassung v. 29.04.2008, Stand: 01.12.2008.
 - 2 Vgl. www.fowid.de/fileadmin/datenarchiv/Religionszugehoerigkeit_Bevoelkerung_1950-2005.pdf, Fassung v. 29.04.2008, Stand: 01.12.2008. Die Minderung der Gruppen in der Bevölkerung, die der evangelischen oder römisch-katholischen Kirche angehören, erklärt sich unter anderem auch vor dem Hintergrund der Wiedervereinigung mit den überwiegend konfessionslosen Bürgern in den Neuen Bundesländern.
 - 3 Muckel, Religiöse Freiheit, S. 3, Fn. 15 mit Verweis auf das Statistische Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1965, S. 45.
 - 4 Vgl. www.fowid.de/fileadmin/datenarchiv/Religionszugehoerigkeit_Bevoelkerung_1950-2004.pdf, Fassung v. 19.12.2005, Stand: 01.12.2008.
 - 5 So noch Albrecht in: Essener Gespräche 20, S. 82 (88).
 - 6 Vgl. Preis/Greiner, RdA 2003, S. 244 (244).
 - 7 BVerfG v. 16.05.1995, BVerfGE 93, S. 1ff. = NJW 1995, S. 2477ff..
 - 8 Vgl. Bachmann, SAE 2003 S. 336 (336).
 - 9 So Janz/Rademacher, JuS 2001 S. 440 (441).

Auseinandersetzung eine zusätzliche Schärfe erhielt. Hatte das BVerwG¹⁰ noch einer Lehramtsanwärterin das Recht, ein islamisches Kopftuch im Unterricht zu tragen, versagt, entschied das BAG mit Urteil vom 10. Oktober 2002¹¹ zugunsten einer muslimischen Verkäuferin, die fortan nur noch mit einem Kopftuch ihrer Tätigkeit nachgehen wollte, und stellte einen Vorrang der Religions- und Glaubensfreiheit der Arbeitnehmerin gegenüber der Unternehmerfreiheit der Arbeitgeberin fest. Die Unterschiede erklären sich vor dem Hintergrund, dass die Verkäuferin in einem privaten Arbeitsverhältnis tätig ist, während das islamische Kopftuch der Lehramtsanwärterin im öffentlich-rechtlichen Zusammenhang steht und den sensiblen Bereich der staatlichen Neutralitätspflicht berührt. Gleichwohl sah sich das BVerfG¹² veranlasst, die ablehnende Entscheidung des BVerwG aufzuheben und der Kopftuch tragenden Lehramtsbewerberin den Zugang in die öffentlichen Schulen zu gestatten. Die Entscheidung des Verfassungsgerichts rief eine Fülle an Stellungnahmen aus der juristischen Literatur hervor¹³, wobei die Meinungen so vielfältig wie zahlreich waren. Unter dem Schlagwort „*Kopftuch-Streit*“¹⁴ entbrannte eine öffentliche Diskussion um die Symboleigenschaft des islamischen Kopftuchs, die auch außerhalb der Rechtswissenschaften für Aufsehen sorgte¹⁵.

Obwohl die Frage der grundrechtsdogmatischen Zuordnung von religiösen Symbolen seit der Kruzifix-Entscheidung des BVerfG¹⁶ kein Unikum in der deutschen Justiz darstellt, hat die Auseinandersetzung im Kontext des islamischen Kopftuchs eine neue Beträchtlichkeit erfahren¹⁷. Die Schwierigkeit bezüg-

10 BVerwG v. 04.06.2002, BVerwGE 116, S. 359 = NJW 2003, S. 3344.

11 BAG v. 10.10.2002 – Az. 2 AZR 472/01, BAGE 103, S. 111 = AP Nr. 44 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung mit zust. Anm. Adam = AR-Blattei ES 1020 Nr. 370 mit zust. Anm. Dieterich = EZA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 58 mit abl. Anm. Rüthers = NJW 2003, S. 1685 = DB 2003, S. 830 = NZA 2003, S. 483 = BB 2003, S. 1283 = RdA 2003, S. 240 mit zust. Anm. Preis/Greiner = SAE 2003, S. 331 mit zust. Anm. Bachmann.

12 BVerfG v. 24.09.2003, BVerfGE 108, S. 282 = NJW 2003, S. 3111.

13 Aus der umfangreichen Literatur seien hier nur genannt: Bader, NJW 2004, S. 3092ff.; Bergmann, ZAR 2004, S. 135ff.; Bertrams, DVBl. 2003, S. 1225ff.; Czermak, NVwZ 2004, S. 943ff.; Dübbers/Dlovani, AuR 2004, S. 6ff.; Hufen, NVwZ 2004, S. 575ff.; Ipsen, NVwZ 2003, S. 1210ff.; Küppers/Morlok, NJW 2003, S. 1020ff.; Lohse, DVP 2004, S. 33ff.; Pofalla, NJW 2004, S. 1218ff.; Sacksofsky, NJW 2003, S. 3297ff.; Weber, ZAR 2004, S. 53ff..

14 So Böckenförde, NJW 2001 S. 723 (723); Debus, NVwZ 2001, S. 1355 (1355).

15 Vgl. Bergmann, ZAR 2004, S. 135 (140); Rademacher, Kreuz mit dem Kopftuch, S. 1.

16 BVerfG v. 16.05.1995 – Az. 1 BvR 1087/91, BVerfGE 93, S. 1 = NJW 1995, S. 2477; vgl. dazu statt vieler Czermek, NJW 1995, S. 3348ff..

17 Siehe „*Kultusminister uneins über das Kopftuch*“, in: FAZ v. 11.10.2003, S. 4; „*Das Kopftuch als politisches Zeichen*“ in: FAZ v. 28.10.2003, S. 10; „*Das Stück Stoff und die Staatsgewalt*“, in: Der Tagesspiegel v. 28.11.2003, S. 16.

lich der rechtlichen Einordnung des islamischen Kopftuchs erklärt sich daraus, dass keine Eindeutigkeit in der Symbolik oder Praxis des Kopftuchtragens besteht, weshalb der Bedeutungsinhalt eines Kopftuchs nicht eindeutig festlegbar ist. So wird darauf hingewiesen, dass das islamische Kopftuch auch politische Bedeutung habe, da es als Zeichen für eine fundamentalistische Grundeinstellung stehe¹⁸ oder als Ausdruck gesellschaftlicher Desintegration eingesetzt werde¹⁹. Damit steht das islamische Kopftuch nicht als religiöses, sondern als politisches Symbol in Frage.

Mit politischen Symbolen beschäftigte sich die Rechtsprechung bereits eingehend, denn als Folge der zunehmenden Tendenz, die eigene Überzeugung nicht nur im privaten Bereich, sondern auch in der Öffentlichkeit und am Arbeitsplatz zu artikulieren, hatten sich in der Vergangenheit Politplaketten als Meinungsträger immer größer werdender Beliebtheit erfreut. Da der berufliche Bereich für einen Großteil der Bevölkerung zum wesentlichen Ansatzpunkt gesellschaftlichen bzw. zwischenmenschlichen Kontakts und der sozialen Orientierung geworden ist, können Betriebe kein neutraler oder geistig temperierter Raum sein²⁰ und keine politische Enklave bilden²¹. So stellte das Bundesverfassungsgericht auch fest, dass es mit der elementaren Bedeutung des Art. 5 GG unvereinbar sei, wollte der Gesetzgeber die Freiheit der politischen Meinungsäußerung dem Bereich der betrieblichen Arbeitswelt, die die Lebensgestaltung zahlreicher Staatsbürger wesentlich bestimmt, schlechthin fernhalten²². Durch die Anerkennung der Meinungsfreiheit im Arbeitsleben ist jedoch eine Konfliktsituation schon vorprogrammiert, da regelmäßig die Meinungen von Arbeitnehmern und Arbeitgeber nicht nur in sozialpolitischen Themen divergieren werden²³. Ein Blick auf die bisherige Rechtsprechung macht dabei deutlich, dass es sich bei den zur Entscheidung getragenen Fällen in der Regel um den Meinungsschutz des Arbeitnehmers handelt. Die grundrechtsrelevante Konfliktsituation ergibt sich dabei aus dem Umstand, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer eine wirtschaftliche Machtposition innehat, die im Einzelfall dazu führen kann, dass der Arbeitnehmer Beschränkungen seiner in Art. 5 GG individuell verbürgten Meinungsäußerungsfreiheit zugunsten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses hinnimmt. So prägte in der Vergangenheit auch das Sprichwort: „*Wes Brot ich eß, des Lied ich sing*“ im Allgemeinen den Umfang der Meinungsäu-

18 Hierzu Öztürk, Kopftuch, S. 90ff..

19 Vgl. Alan/Steuten, ZRP 1999, S. 209 (211).

20 Dieterich in: ErfK, Art.5 GG, Rn. 28.

21 Vgl. Kissel, NZA 1988, S. 145 (145); v. Hoyningen-Huene/Hofmann, BB 1984, S. 1050 (1053); Zachert, AuR 1984, S. 289 (295); Thümmel, Betriebsfrieden und Politplakette, S. 18.

22 Vgl. BVerfG v. 28.04.1976, NJW 1976, S. 1627 (1628).

23 So auch Kissel, NZA 1988, S. 145 (146).

ßerungsfreiheit im Arbeitsverhältnis²⁴. Entsprechend entschied auch das BAG²⁵ im Zusammenhang mit dem Tragen einer Anti-Strauß-Plakette, dass dem Arbeitnehmer nur dann der Schutz des Art. 5 Abs. 1 GG gewährt werde, wenn dieser den Interessen des Arbeitgebers nicht zuwiderläuft, die Grenzen loyalen Verhaltens nicht überschreitet, den Betriebsfrieden nicht stört oder konkret gefährdet und keine nachteiligen betrieblichen Auswirkungen hat. Dogmatische Unklarheiten der Entscheidung sind schon früh kritisiert worden, dennoch wurde das Urteil regelmäßig als Begründung für die Zulässigkeit eines Verbots politischer Symbole im Betrieb herangezogen.

Thema und Verlauf der Arbeit

Sowohl das Anti-Strauß-Plaketten-Urteil als auch die Kopftuchentscheidung des BAG setzten sich mit der Grundsatzfrage der Bedeutung von Grundrechten im Arbeitsverhältnis auseinander. Die Urteile suchen eine Lösung für die Frage, ob und inwieweit Aspekte der Religionszugehörigkeit und politischen Einstellung sich im Arbeitsrecht niederschlagen dürfen und sollen. Gewährte das BAG bei der Anti-Strauß-Plakette noch den Arbeitgeberinteressen den Vorzug, stärkt es im Falle des islamischen Kopftuchs die Arbeitnehmergrundrechte. Da bis vor kurzem in Deutschland kein arbeitsrechtliches Diskriminierungsverbot wegen der Religionsausübung und der politischen Meinungsäußerung bestand, mussten die Gerichte versuchen, den Konflikt, den religiöse und politische Vorstellungen im Arbeitsleben mit sich bringen, durch Wertungen aus übergeordneten, verfassungsrechtlich geschützten Gütern und Interessen für den zu entscheidenden Einzelfall zu lösen²⁶. Es galt Verfassungsrecht und Arbeitsrecht zu einem interessengerechten Ausgleich zu führen und zu klären, welche Grenzen aus dem Arbeitsverhältnis für die Freiheitsausübung des Arbeitnehmers im konkreten Fall erwachsen können.

Mit der vorliegenden Untersuchung soll der Frage nach dem Verhältnis zwischen arbeitsrechtlicher Verpflichtung und Freiheitsausübung nachgegangen werden. Im Zentrum der Betrachtung steht dabei die Zulässigkeit von religiösen und politischen Symbolen im Arbeitsleben. Eine systematische Auseinanderset-

24 Vgl. Söllner in: FS Herschel, S. 389ff..

25 BAG v. 09.12.1982 - Az. 2 AZR 620/80; BAGE 41, S. 150 = AP Nr. 73 zu § 626 BGB = EzA § 626 BGB n. F. n. F. Nr. 86 = DB 1983, S. 2578 = BB 1983, S. 2257 = NJW 1984, S. 1142 = AuR 1984 S. 1142 mit abl. Anm. Kothe = JZ 1984, S. 56 = SAE 1984, S. 158 m. zust. Anm. Roemheld = AR-Blattei [D] Kündigung VIII Entsch. 58/59 m. zust. Anm. Buchner.

26 Thüsing/Wege, ZEuP 2004, S. 397 (413).

zung mit dieser Frage erfordert in einem ersten Schritt die Klärung, was Symbole überhaupt sind und welche Rechtswirkungen ihnen zukommen. Anhand des islamischen Kopftuchs und der Anti-Strauß-Plakette soll dargestellt werden, wie schwierig im Einzelfall die Entscheidung über die rechtliche Einordnung eines Gegenstandes als politisches und religiöses Symbol sein kann. Dabei wird sich zeigen, dass die Diskussion um die rechtliche Einordnung des islamischen Kopftuchs vor allem von außerrechtlichen Vorverständnissen über den islamischen Glauben geprägt ist, weshalb in einem kurzen Exkurs Struktur und Grundlagen des islamischen Glaubens dargestellt werden sollen, um anschließend entscheiden zu können, ob das islamische Kopftuch als politisches oder religiöses Symbol zu bewerten ist.

In einem zweiten Schritt werden die rechtlichen Grundlagen für die Verwendung eines religiösen und politischen Symbols untersucht. Zu klären ist, welche Grundrechte hierdurch betroffen sind und unter welchen Voraussetzungen eine Einschränkung verfassungsrechtlich geboten ist.

Es schließt sich die Frage nach der Umsetzung des grundrechtlichen Schutzes in das Arbeitsrecht an. Bis heute besteht Uneinigkeit darüber, wie sich die Freiheitsrechte in diesem Teilbereich gesellschaftlichen Zusammenlebens darstellen und welche Grenzen für die Freiheitsbetätigung im Arbeitsleben bestehen²⁷. Angesprochen ist die klassische Diskussion um die Drittwirkung der Grundrechte und deren allgemeine Wirkungsweise im Arbeitsrecht.

Geklärt werden muss, welche Auswirkungen die Anerkennung der Grundrechte im Arbeitsverhältnis für dessen Begründung, Durchführung und Beendigung hat. Besondere Bedeutung gewinnt diese Frage vor dem Hintergrund, dass bisher gesetzliche Regelungen fehlten. Infolgedessen wird für die Beurteilung der Zulässigkeit von religiösen und politischen Symbolen im Betrieb der arbeitsvertraglichen Pflichtenkonstruktion besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden, die im Einzelfall zu einer Verdrängung der Grundrechte im Arbeitsverhältnis führen kann. Insbesondere die Loyalitäts- und Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber und die einseitige Weisungsbefugnis des Arbeitgebers sind im Verhältnis zu den betroffenen Grundrechten als Gestaltungsmerkmale näher zu durchleuchten.

Zuletzt muss geklärt werden, wie sich das am 18. August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf die Fragestellung auswirkt. Zu untersuchen ist, ob und gegebenenfalls wie sich mit dem neuen Gesetz, das sich zum Ziel gemacht hat, ungerechtfertigte Benachteiligungen aus Gründen der

27 Siehe für die noch andauernde Diskussion: Badura, RdA 1999, S. 8ff.; Boemke/Gründel, ZfA 2001, S. 245ff.; Classen, AöR 122 (1997), S. 65ff.; Oetker, RdA 2004, S. 8 (10ff.); Richardi in: MünchHbArbR, § 10, Rn. 11; Ring, BuW 1997, S. 551ff. jeweils m. w. N..

Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen, die bisherige Rechtslage verändert hat.

Da der größte Teil der in Deutschland ansässigen Muslime türkischer Herkunft ist, ist es für die Untersuchung lohnend, die Rechtslage in einem Staat wie der Türkei, in dem das Kopftuch zum alltäglichen Erscheinungsbild zu gehören scheint, rechtsvergleichend mit einzubeziehen. Tatsächlich hat sich aber bislang die türkische Rechtsprechung mit der rechtlichen Problematik des Tragens von politischen und religiösen Symbolen in Betrieben nicht beschäftigen müssen. In der Literatur wird diesem Problembereich ebenfalls nur bedingt Aufmerksamkeit geschenkt. Die wenigen Autoren²⁸, die sich mit der Frage auseinandersetzen, erarbeiten in der Regel eine Lösung im Wege des Rechtsvergleichs und verweisen hierfür überwiegend auf deutsche und schweizerische Rechtsquellen.

Es ist eine Eigenart des türkischen Rechts, dass es in fast allen Rechtsgebieten ein enges Verhältnis zu fremden Rechtssystemen aufweist und Grundsatzfragen durch rechtsvergleichende Betrachtungen erörtert²⁹. Grund hierfür ist, dass das türkische Recht in überdurchschnittlich vielen Rechtsbereichen europäische Rechtsinstitute rezipierte oder zum Teil sogar Rechtsordnungen vollständig übernahm. Der Rezeptionsvorgang setzte bereits zu Beginn des 19. Jahrhunderts in der letzten Phase der osmanischen Rechtsgeschichte ein. So haben sich die ersten verfassungsrechtlichen Schritte in Richtung einer liberalen Verfassungstheorie durch die Rezeption von ausländischen Rechtsinstituten abgezeichnet. Vorbilder der ersten osmanischen Verfassung von 1876 waren die belgische Verfassung von 1831 und die preußische Verfassung von 1851³⁰.

Zu Ansatz und Durchführung einer globalen Rezeption kam es 1923 mit dem Beginn der Republik³¹. Die mannigfachen Reformbestrebungen, die mit der Gründung der Republik einsetzten, haben ihr bedeutsamstes Ziel in Gestalt einer nahezu vollständigen Rezeption des schweizerischen Zivilgesetzbuchs und Obligationengesetzbuchs erreicht³². Das am 17. Februar 1926 verabschiedete Zivilgesetzbuch³³ Nr. 743³⁴ war im Grunde eine Übersetzung der französischsprachigen

28 Ertürk, *İş İlişkinde Temel Hakları*, S. 118ff., 137ff.; Okur, *Kamu-İş 8/4* (2006), S. 47ff.; Aydın, *İşçinin Kişilik Hakları*, S. 139ff., 152ff..

29 Vgl. Soyer, *Rechtsvergleichung und Gesetzgebung*, S. 211 (211).

30 Rumpf, *Rezeption und Verfassung*, S. 1 (8).

31 Rumpf, *Rezeption und Verfassung*, S. 1 (5).

32 Soyer, *Rechtsvergleichung und Gesetzgebung*, S. 211 (212).

33 Im Folgenden ZGB.

34 Gesetze in der Türkei werden chronologisch durchnummeriert, wobei es drei Perioden gibt. Die erste Periode beginnt 23.04.1920, als sich in Ankara unter dem Vorsitz Atatürks ein neues Parlament, die „*Große Nationalversammlung*“ einfand, und endete am 25.05.1960 mit dem Gesetz Nr. 7480. In der kurzen Übergangszeit zwischen 27.05.1960 bis 07.09.1961 wurden 275 Gesetze erlassen. Seit dem 01.11.1961

gen Fassung des Schweizer Zivilgesetzbuchs, das im Eilverfahren vom Rechtsausschuss behandelt und mit nur wenigen Abweichungen verabschiedet wurde³⁵. Dem am 22. April 1926 verabschiedeten Obligationengesetzbuch³⁶ Nr. 818 lag die französischsprachige Fassung der beiden ersten Abteilungen des Schweizer Obligationenrechts (Schuldrechts) zugrunde³⁷. Eine solche Globalrezeption musste in der Praxis hingegen auf Anpassungsschwierigkeiten stoßen, besonders vor dem Hintergrund, dass mit der Neuorientierung des türkischen Zivil- und Obligationenrechts ein Übergang von einem bis dahin religiös-theokratischem auf ein laizistisches Recht stattfand³⁸. Es gab für viele Institutionen des ZGB im islamischen Recht keine Entsprechung und demgemäß keine Termini technici in türkischer Sprache. Auch wurden bestimmte Ausdrücke oder ganze Absätze des Schweizer Originals, vor allen Dingen solche, die auf Kantonrecht verwiesen, ersatzlos gestrichen, so dass es zu verwirrenden Regelungslücken kommen musste. Auch gab es viele Regelungen, die der islamischen Tradition widersprachen und damit in ihrer praktischen Umsetzung auf echtes Unverständnis stoßen mussten. Die Ungenauigkeiten und Schwierigkeit, die hiermit verbunden waren, konnten in der Rechtspraxis im Laufe der Zeit zwar überwunden werden. Aber erst das am 22. November 2002 verabschiedete neue Zivilgesetz Nr. 4721³⁹ konnte auf die zeitgenössische Entwicklung seit der Rezeption des ZGB hinreichend eingehen. Auch konnten sich die Regelungen des Obligationengesetzbuchs, das seit seiner Verabschiedung wesentlichen Veränderungen unterzogen wurde⁴⁰, mit der Zeit durchsetzen, so dass heute vielfach von einem abgeschlossenen Rezeptionsprozess gesprochen wird⁴¹.

Das türkische Arbeitsrecht ist zwar weit weniger durch die Übernahme von fremden Rechtssystemen geprägt, weil die Gesetzgebung in diesem Rechtsgebiet mehr politische, ideologische und sozioökonomische Aspekte aufweist als alle anderen Rechtsdisziplinen und im Unterschied zu diesen intensiver von den Sozialpartnern beeinflusst ist⁴². Gleichwohl wurde in der Türkei bei der Gesetzgebung seit den sechziger Jahren vom Vorbild fremder Rechtsordnungen Gebrauch gemacht, und es wurden europäische Rechtsinstitute eingeführt, die sich vor allem auch mit den außenpolitischen Integrationsbestrebungen der Türkei erklären. In dem Bemühen sich ernstlich der Europäischen Union anzunähern

wurde ungeachtet der putschbedingten Übergangszeit (September 1980 bis Dezember 1981) bis heute durchgezählt, vgl. Rumpf, Türkisches Recht, S. 3.

35 Jonas, JuS 1987, S. 266 (266).

36 Im Folgenden OGB.

37 Oğuz, Jura 2006, S. 384 (385).

38 Jonas, JuS 1987, S. 266 (266).

39 RG Nr. 24607 v. 08.12.2001, in Kraft seit 01.01.2002.

40 Vgl. hierzu Reisoğlu, Borçlar Hukuku, S. 38.

41 Vgl. Oğuz, Jura 2006, S. 384 (388).

42 Soyer, Rechtsvergleichung und Gesetzgebung, S. 211 (218).

und Maßnahmen zur Erfüllung der Kriterien für eine EU-Mitgliedschaft zu treffen, wurden in den letzten Jahren durchgreifende Gesetzesänderungen in allen Bereichen des Rechts vorgenommen. Einschneidende Veränderungen zeigten sich vor allem im Verfassungsrecht. Ziel der Änderungen war die Beseitigung grundrechtsbegrenzender Bestimmungen, die der Europäischen Menschenrechtskonvention⁴³ widersprachen und der Erfüllung der Kopenhagener Kriterien des Europäischen Ministerrates entgegenstanden⁴⁴. Da der Europäische Ministerrat vor allem an den zahlreichen Beschränkungsmöglichkeiten in Bezug auf die Meinungsäußerungsfreiheit Anstoß nahm, sollte durch die Verfassungsreformen der Gewährleistungsbereich der Meinungsäußerungsfreiheit ausgeweitet und ihre Einschränkungsmöglichkeiten verringert werden⁴⁵.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ist es instruktiv, die Frage der Zulässigkeit von religiösen und politischen Symbolen im Betrieb neu zu bewerten und die verfassungsrechtlichen Grundlagen der Meinungsäußerungs- und Religionsfreiheit aufzuarbeiten. Für ein umfassendes Grundrechtsverständnis ist es unentbehrlich, die allgemeinen Grundlagen, die Struktur und den ideologischen Gehalt der türkischen Verfassung zu untersuchen. Dabei wird nicht nur die Gestaltung der klassischen Grundrechte, vor allem der Meinungs- und Religionsfreiheit, von Interesse sein; es wird auch eine Auseinandersetzung mit den als soziale Grundrechte bezeichneten Freiheiten erfolgen, weil diese die verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen für das türkische Arbeitsrecht darstellen⁴⁶. Von besonderem Interesse wird auch der Umstand sein, dass sich die Türkei in ihrer Verfassung zum Laizismus als Prinzip der Trennung von Staat und Religion bekennt, welches das verfassungsrechtliche Verständnis der Religions- und Meinungsäußerungsfreiheit prägt⁴⁷.

Hieran schließt sich die Frage an, ob und gegebenenfalls wie die Freiheitsrechte zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wirken. Zu klären ist, welche Auswirkungen die Anerkennung der Grundrechte im Arbeitsverhältnis für dessen Begründung, Durchführung und Beendigung hat. Dabei wird die Frage nach der Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses kurz aufgeworfen werden, und es wird darzulegen sein, dass im arbeitsvertraglichen Verhältnis auf Seiten des Arbeitnehmers eine Treue- und Gehorsamspflicht besteht⁴⁸, die ihn verpflichtet, sich nach besten Kräften für die Interessen des Arbeitgebers und das Gedeihen des Betriebes einzusetzen und alles zu unterlassen, was dem Arbeitgeber oder dem

43 Im Folgenden EMRK.

44 Fendoğlu, AYD 19 (2002), S. 111 (137).

45 Can, AYD 19 (2002), S. 503 (503f.).

46 Eyrenci, RdA 1984, S. 164 (165).

47 Vgl. TVerfG v. 07.03.1989, E.1989/1, K. 1989/12, AMKD 25, S. 133, gekürter deutscher Text in EuGRZ 1990, S. 146.

48 Vgl. Akyiğit, İŞ Hukuku, S. 99; Çelik, İŞ Hukuku, S. 21.

Betrieb schaden könnte⁴⁹. Zu klären ist, ob eine solche Verpflichtung auch den Verzicht auf das Tragen von religiösen und politischen Symbolen im Betrieb mit sich bringt. Letztlich geht es auch hier um die Wechselwirkung zwischen den arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers mit seinen Freiheitsrechten.

Aus der Unterschiedlichkeit der Rechtsordnungen und Wertvorstellungen, aber auch aus ihren Gemeinsamkeiten, können sich wichtige und fruchtbare Impulse sowohl für das türkische als auch für das deutsche Recht ergeben. Vor allem soll rechtsvergleichend untersucht werden, wo sich bei ähnlicher Ausgangslage im deutschen und türkischen Arbeitsrecht parallele und wo sich unterschiedliche Entwicklungen ergeben haben.

49 Tuncay in: FS Domançı, S. 1043 (1049); Süzek, *İş Hukuku*, S. 276; Mollamahmutoglu, *Hizmet Sözleşmesi*, S. 355f.; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, S. 205; Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, S.113; Tunçomağ/Centel, *İş Hukukunun Esasları*, S.98.