

Fragen und Antworten
zum neuen Freistellungsanspruch für Beschäftigte muslimischen und alevitischen Glaubens
nach § 8 PartIntG

Gesetzestext § 8 PartIntG:

(1) An jeweils einem Tag der religiösen Feiertage Opferfest, Fest des Fastenbrechens und Aschura haben Beschäftigte islamischen Glaubens das Recht, zum Besuch des Gottesdienstes vom Dienst oder von der Arbeit fernzubleiben. Die Freistellung setzt voraus, dass der Besuch des Gottesdienstes außerhalb der Dienst- oder Arbeitszeit nicht möglich ist, keine dienstlichen oder betrieblichen Notwendigkeiten entgegenstehen und der Freistellungswunsch dem Dienstherrn oder der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber rechtzeitig mitgeteilt wird. Der Dienstherr oder die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber entscheidet unter Berücksichtigung dienstlicher oder betrieblicher Notwendigkeiten, ob die Freistellung stundenweise oder für die Dauer eines ganzen Arbeitstags erfolgt. Weitere Nachteile als ein etwaiger Entgeltausfall für versäumte Dienst- oder Arbeitszeit dürfen den Beschäftigten aus ihrem Fernbleiben nicht erwachsen.

(2) Für Beschäftigte alevitischen Glaubens gelten die Regelungen des Absatzes 1 an jeweils einem Tag der religiösen Feiertage Aschura, Hizir-Lokmasi und Nevruz entsprechend.

Das Wichtigste im Überblick:

- **Ein Freistellungsanspruch besteht nur an bestimmten Feiertagen für Beschäftigte muslimischen oder alevitischen Glaubens und nur für die Teilnahme am Gottesdienst.**
- **Der Anspruch besteht nur, wenn die Teilnahme am Gottesdienst nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist.**
- **Die Freistellung muss nicht vergütet werden.**
- **Der Anspruch kann bei betrieblichen Notwendigkeiten abgelehnt werden.**
- **Der Anspruch kann vom Arbeitgeber bei betrieblichen Notwendigkeiten entgegen der Antragsstellung nur stundenweise oder tageweise erfolgen.**

Anspruch

Wer hat nach dem PartIntG einen unbezahlten Freistellungsanspruch?

Nur Beschäftigte muslimischen und alevitischen Glaubens haben einen unbezahlten Freistellungsanspruch nach dem PartIntG. Das Gesetz sieht keinen Nachweis für die Glaubenszugehörigkeit vor. Im Rahmen der Geltendmachung des Anspruchs muss der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber jedoch glaubhaft erklären, dass er islamischen oder alevitischen Glaubens ist.

Für welche Feiertage besteht der Freistellungsanspruch?

Wann sind diese Feiertage im Jahr 2016 terminiert?

An jeweils einem Tag der religiösen Feiertage

- für Beschäftigte muslimischen Glaubens:
 - Opferfest (12. – 15. September 2016)
 - Fest des Fastenbrechens 05. – 07. Juli 2016)
 - Aschura (11. Oktober 2016)
- für Beschäftigte alevitischen Glaubens:
 - Aschura (14. Oktober 2016)
 - Hızir-Lokması (12. Februar 2016)
 - Nevruz (21. März 2016)

Soweit diese Feiertage mehrtägig gefeiert werden, besteht der Anspruch auf Freistellung für jeden dieser Feiertage nur für die Gottesdienstteilnahme an einem Tag.

Für welchen Zeitraum besteht der unbezahlte Freistellungsanspruch?

Das Recht auf Freistellung besteht nur für den Besuch des Gottesdienstes. Zwar ist dies vom Gesetzgeber nicht ausdrücklich geregelt, jedoch muss dies den direkten Weg vom Betrieb bzw. zurück zum Betrieb (soweit die Freistellung nur stunden- und nicht tageweise erfolgt) mit einschließen.

Besteht der Anspruch auch bei einer Teilnahmemöglichkeit am Gottesdienst außerhalb der Arbeitszeit?

Nein. Die Freistellung setzt voraus, dass der Besuch des Gottesdienstes außerhalb der Dienst- oder Arbeitszeit nicht möglich ist.

Geltendmachung des Anspruchs

Muss der Beschäftigte eine Antragsfrist beachten?

Das Gesetz spricht von einer rechtzeitigen Geltendmachung des Anspruchs. Was unter rechtzeitig zu verstehen ist, hat der Gesetzgeber nicht beantwortet. Hierauf hatten wir im Gesetzgebungsverfahren ausdrücklich hingewiesen. Es obliegt nunmehr der Rechtsprechung, diesen unbestimmten Rechtsbegriff einzugrenzen. Eine Geltendmachung ist jedenfalls nur dann rechtzeitig, wenn der Arbeitgeber noch unter hinreichender Klärung des Sachverhalts und der betrieblichen Auswirkungen reagieren kann.

Sieht das Gesetz die Schriftform für den Antrag vor?

Nein. Die Anträge müssen nicht schriftlich gestellt werden. Die schriftliche Antragsstellung empfiehlt sich jedoch zu Beweis Zwecken.

Wem gegenüber muss der Antrag gestellt werden?

Der Antrag muss gegenüber dem Arbeitgeber gestellt werden. Das Gesetz definiert nicht, wer Arbeitgeber ist. Insoweit empfiehlt es sich, den Beschäftigten eine Stelle zu nennen an die sie ihre Anträge richten sollen und/oder die Vorgesetzten zur entsprechenden Weiterleitung der Anträge zu informieren.

Was muss der Beschäftigte dem Arbeitgeber mitteilen, damit dieser über den Anspruch entscheiden kann?

Der Beschäftigte muss im Rahmen seiner Anspruchsstellung dem Arbeitgeber Folgendes mitteilen:

- Zugehörigkeit zum muslimischen oder alevitischen Glauben
- Feiertag für dessen Gottesdienstteilnahme die Freistellung beantragt wird
- Zeitpunkt, Dauer, An- und Abreisezeiten zum Gottesdienst
- Darstellung, dass eine Gottesdienstteilnahme außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist

Entscheidung des Arbeitgebers

Sieht das Gesetz eine Frist für die Entscheidung des Arbeitgebers über den Antrag vor?

Nein. Das Gesetz sieht keine Frist für die Mitteilung der Entscheidung des Arbeitgebers über den Freistellungsantrag gegenüber dem Beschäftigten vor. Insoweit tritt auch keine automatische Bewilligung des Antrags ein, sollte der Arbeitgeber aus Sicht des Beschäftigten nicht zeitnah über

den Antrag entscheiden. Soweit der Antrag rechtzeitig gestellt wurde, sollte auch eine Entscheidung des Arbeitgebers über den Antrag rechtzeitig erfolgen.

Kann der Arbeitgeber den Anspruch ablehnen?

Ja, soweit dem Anspruch betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen. Der Gesetzgeber definiert „betriebliche Notwendigkeiten“ nicht. Wir gehen von einem weiten Verständnis aus, da es der Gesetzgeber bewusst vermieden hat einen Gleichlauf mit anderen Gesetzen, in denen auf (dringende) betriebliche Belange abgestellt wird, herzustellen. Betriebliche Belange können ausweislich der Gesetzesbegründung insbesondere Schicht- oder Produktionsplanungen sein. Aber auch ein hoher Krankenstand und der dadurch notwendige Einsatz des Mitarbeiters oder eine Auftragsauslastung, die die Anwesenheit des Mitarbeiters erfordert stellen betriebliche Notwendigkeiten dar.

Muss die Entscheidung über den Antrag schriftlich erfolgen?

Nein. Das Gesetz sieht keine Schriftform für die Entscheidung über den Antrag vor. Eine schriftliche Entscheidung ist jedoch aus Beweisgründen empfehlenswert.

Muss der Arbeitgeber seine Entscheidung gegenüber dem Beschäftigten begründen?

Nein. Das Gesetz sieht keine Begründungspflicht für den Arbeitgeber gegenüber dem Beschäftigten vor. Im Einzelfall kann sich eine Begründung gegenüber dem Beschäftigten empfehlen. Sollte es zu einer gerichtlichen Klärung kommen, müssen die Gründe für eine Ablehnung des Antrags nachgewiesen werden. Eine entsprechende Dokumentation der Ablehnungsgründe empfiehlt sich daher.

Kann der Arbeitgeber darüber entscheiden, ob er den Beschäftigten stunden- oder tageweise freistellt?

Ja. Der Arbeitgeber entscheidet unter Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten, ob die Freistellung stundenweise oder für die Dauer eines ganzen Arbeitstags erfolgt. Der Arbeitgeber verfügt nach der Gesetzesbegründung über einen weiten Entscheidungsspielraum, der gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbar ist.

Beantragt der Beschäftigte die Freistellung nur stundenweise, sprechen hiergegen aus Sicht des Arbeitgebers jedoch betriebliche Notwendigkeiten, so kann er dem Beschäftigten mitteilen, dass eine Freistellung nur für den ganzen Tag erfolgt. Ist der Beschäftigte mit der Freistellung für die Dauer eines ganzen Arbeitstags nicht einverstanden, kann der Arbeitgeber die Freistellung ablehnen. Dieses Ablehnungsrecht des Arbeitgebers ergibt sich explizit aus der Gesetzesbegründung.

Bei einer tageweisen Freistellung hat der Beschäftigte für diesen Tag keinen Vergütungsanspruch.

Rechtsfolge

Ist die Zeit der Freistellung vergütungspflichtig?

Nein. Es handelt sich um einen unbezahlten Freistellungsanspruch. Der Gesetzestext spricht von einem etwaigen Entgeltausfall. Hiermit sollte jedoch nur verdeutlicht werden, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten auch bezahlt freistellen kann. Er muss es jedoch nicht. Somit hat der Beschäftigte für die Dauer der Freistellung (stunden- oder tageweise) keinen Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Bei einer bezahlten Freistellung ist der Gleichbehandlungsgrundsatz in vergleichbaren Fällen zu beachten.

Hat der Beschäftigte ohne Bewilligung des Arbeitgebers das Recht zur Teilnahme am Gottesdienst während der Arbeitszeit?

Nein. Der Beschäftigte darf ohne Bewilligung während der Arbeitszeit nicht am Gottesdienst teilnehmen. Auch bei einer Ablehnung der Entscheidung kann der Beschäftigte nicht eigenmächtig von der Arbeit fernbleiben, wenn er die Entscheidung des Arbeitgebers nicht akzeptiert. Andernfalls würde er durch das eigenmächtige Fernbleiben seine Arbeitspflicht verletzen.

Kann der Arbeitgeber eine einmal erklärte Freistellung widerrufen?

Das Gesetz sieht diese Widerrufsmöglichkeit nicht ausdrücklich vor. Diese ist jedoch u. E. dem Sinn und Zweck der Regelung, die einen Anspruch nur dann gewähren soll, wenn betriebliche Belange nicht entgegenstehen, zu entnehmen. Es empfiehlt sich dieser Rechtsunsicherheit dadurch zu begegnen, dass man die Freistellung unter einen Widerrufsvorbehalt stellt. Eine Formulierung könnte diesbezüglich lauten:

Muster Antwortschreiben auf den Antrag auf Freistellung nach § 8 PartIntG:

Bewilligung mit Widerrufsvorbehalt

Ihr Antrag auf Freistellung nach § 8 PartIntG

Sehr geehrte Frau.../Sehr geehrter Herr....,

Sie haben die Freistellung für die Teilnahme am Gottesdienst für den Feiertag am ... von... bis... inklusive voraussichtlicher Wegezeit beantragt und uns versichert, dass eine Teilnahme an einem

Gottesdienst für diesen Feiertag außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

Auf Grund Ihrer Angaben stellen wir Sie für die Teilnahme am Gottesdienst am... von... bis... /für den ganzen Tag widerruflich von Ihrer Arbeitspflicht frei. Diese Freistellung kann widerrufen werden, sollten betriebliche Notwendigkeiten wie zum Beispieleiner Gottesdienstteilnahme entgegenstehen.

Optional, wenn ganztägig freigestellt wird:

Sollten Sie mit der ganztägigen Freistellung nicht einverstanden sein, teilen Sie uns dies bitte bis zum.... mit. In diesem Fall lehnen wir Ihre stundenweise beantragte Freistellung zur Teilnahme am Gottesdienst am ... von ... bis ... ab.

Ablehnung

Sie haben die Freistellung für die Teilnahme am Gottesdienst für den Feiertag am ... von ... bis ... beantragt.

Diese Freistellung lehnen wir wegen betrieblicher Notwendigkeiten (optional: Grund mitteilen) ab.

Datum, Unterschrift

04.12.2015

Impressum

© Dezember 2015

Arbeitgeber Baden-Württemberg - Landesvereinigung Baden-Württembergischer
Arbeitgeberverbände e. V. Löffelstraße 22-24