PRESSE

BayernSPD Landtagsfraktion

Gewerkschaften und SPD fordern Recht auf Weiterbildung für Arbeitnehmer

Pressegespräch mit

Doris Rauscher, MdL, sozialpolitische Sprecherin der SPD-Landtagsfraktion

und

Linda Schneider, stellvertretende Landesbezirksleiterin von ver.di Bayern

11. Oktober 2017, 11.00 Uhr,
Pressekonferenzraum 211 im Bayerischen Landtag

Gewerkschaften und SPD fordern Recht auf Weiterbildung für Arbeitnehmer

Die bayerischen Gewerkschaften und die SPD drängen darauf, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Bayern endlich einen Rechtsanspruch auf bezahlten Bildungsurlaub zu gewähren.

Die SPD-Landtagsfraktion hat deshalb mit Unterstützung der Gewerkschaften einen Entwurf für ein Bayerisches Bildungsfreistellungsgesetz erarbeitet, der ab morgen (12.10.) im Landtag beraten wird.

Doris Rauscher, sozialpolitische Sprecherin der BayernSPD-Landtagsfraktion:

„Gut ausgebildete Beschäftigte sind das Wertvollste, was Unternehmen haben. Lebenslanges Lernen darf aber nicht nur eine leere Floskel bleiben. Deshalb muss sich der Staat um die gesetzlichen Rahmenbedingungen kümmern! In 14 von 16 Bundesländern gibt es bereits Bildungsfreistellungsgesetze, nur in Bayern und Sachsen nicht. Dabei ist Weiterbildung angesichts von Digitalisierung und Globalisierung heutzutage notwendiger denn je!“

Linda Schneider, stellvertretende Landesbezirksleiterin von ver.di Bayern:

„Weiterbildung leistet einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit und Mitgestaltung in Arbeitswelt und Gesellschaft. Und: Bildung ist für uns nicht nur eine der wichtigsten Ressourcen in unserem Land, sondern grundsätzlich ein Menschenrecht. Doch damit dieses Recht umgesetzt wird, sind politische Maßnahmen zur Unterstützung notwendig. Ein Bildungsfreistellungsgesetz ist in diesem Zusammenhang ein ganz wichtiger Schritt!“

Die Kernpunkte des SPD-Gesetzentwurfs:

- Das Gesetz gilt für Veranstaltungen der beruflichen oder der gesellschaftspolitischen Weiterbildung. Ausgenommen sind also Veranstaltungen, die der Erholung, Unterhaltung oder allgemeinen Freizeitgestaltung dienen.

- Die Veranstaltungen müssen als Fortbildungsveranstaltung anerkannt sein.

- Beschäftigte haben nach dem Gesetz einen **Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber**. Das gilt auch für Auszubildende sowie für Beamtinnen und Beamte des Staates, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen unter der Aufsicht des Staates stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und für Richterinnen und Richter der bayerischen Justiz.

- Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist eine **mindestens sechsmonatige Beschäftigung** beim aktuellen Arbeitgeber; Auszubildende müssen sich seit mindestens sechs Monaten in einem Ausbildungsverhältnis befinden.

- Ein Anspruch auf Freistellung besteht nicht, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als fünf Personen ständig beschäftigt.

- Ein Arbeitgeber kann die Bildungsfreistellung ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange dagegen sprechen.

- Der Anspruch auf Bildungsfreistellung beträgt in der Regel **zehn Tage in einem Zeitraum von zwei Kalenderjahren**. Für Auszubildende beträgt der Anspruch fünf Tage im Ausbildungsjahr – allerdings nur für gesellschaftspolitische Weiterbildung.

- Die Bildungsfreistellung ist mindestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

- Der Arbeitgeber kann bis drei Wochen vor Beginn der Veranstaltung schriftlich die Teilnahme an der anerkannten Veranstaltung zum gewünschten Termin ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen. Allerdings ist vor einer Ablehnung der Betriebs- oder Personalrat zu beteiligen.

- Die Teilnahme an der Veranstaltung ist dem Arbeitgeber nach Abschluss nachzuweisen.

- **Kleine und mittelständische Unternehmen** mit weniger als 50 Beschäftigten können beim zuständigen Staatsministerium einen **Zuschuss zum Arbeitsentgelt** beantragen, das während der Freistellung fortzuzahlen ist.

- Alle zwei Jahre hat die Staatsregierung **Bericht** zu erstatten, wie sich das Gesetz in der Praxis niederschlägt.

Hintergrund:

1974 nahm die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) das ILO-Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub an, welches am 23. September 1976 in Kraft getreten und am 30. November 1976 von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert wurde. Damit hat sich die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich verbindlich verpflichtet, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub durch die Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge und Schiedssprüche sicherzustellen.

BayernSPD
Landtagsfraktion
Maximilianeum
81627 München
Tel.: 089 - 4126 2347
Fax: 089 - 4126 1168
bayernspd-landtag.de
presse@bayernspd-landtag.de

Stand: 17.5.2017/B.B.

Gesetzentwurf

der Abgeordneten **Markus Rinderspacher, Doris Rauscher, Ilona Deckwerth, Hans-Ulrich Pfaffmann, Angelika Weikert, Annette Karl, Natascha Kohnen, Andreas Lotte, Bernhard Roos, Martin Güll, Kathi Petersen, Dr. Simone Strohmayr, Margit Wild, Stefan Schuster, Martina Fehlner, Arif Tasdelen, Franz Schindler, Horst Arnold, Alexandra Hiersemann, Florian Ritter, Dr. Paul Wengert, Klaus Adelt, Prof. Dr. Peter Paul Gantzer, Harry Scheuenstuhl, Susann Biedefeld, Johanna Werner-Muggendorfer, Harald Güller, Reinhold Strobl, Dr. Herbert Kränzlein, Ruth Müller, Inge Aures, Volkmar Halbleib** und **Fraktion (SPD)**

für ein Bayerisches Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und gesellschaftspolitischen Weiterbildung (Bayerisches Bildungsfreistellungsgesetz – BayBiFG)

A) Problem

Gut ausgebildete Beschäftigte sind das Wertvollste, was Unternehmen haben. Weiterbildung fördert gesellschaftliche Innovationen und unterstützt den wirtschaftlichen und technischen Strukturwandel. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist Bildung eine wichtige Voraussetzung für die Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Dies gilt nicht nur für berufliches Wissen sondern auch für allgemeine und politische Bildung, die im Arbeitsleben zunehmend wichtiger werden.

Nicht nur aus der Sicht der Gewerkschaften in Bayern ist es daher erforderlich, dass auch in Bayern die Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten politisch unterstützt werden und ein Bildungsfreistellungsgesetz, das einen Rechtsanspruch auf bezahlte Freistellung von der Erwerbsarbeit zum Zwecke der Weiterbildung garantiert, eingeführt wird.

Weiterbildung verbessert die beruflichen und persönlichen Chancen der Beschäftigten. Insbesondere für diejenigen, die bislang Weiterbildungsangebote nicht genutzt haben bzw. nicht nutzen konnten, eröffnen sich neue Möglichkeiten. Für den Betrieb und die Wirtschaft

BayernSPD
Landtagsfraktion
Maximilianeum
81627 München
Tel.: 089 - 4126 2347
Fax: 089 - 4126 1168
bayernspd-landtag.de
presse@bayernspd-landtag.de

stellt sie eine Chance dar, Qualifikation und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Für die Gesellschaft leistet Weiterbildung einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit und Mitgestaltung.

1974 nahm die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) das ILO-Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub an, welches am 23. September 1976 in Kraft getreten und am 30. November 1976 von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert wurde. Damit hat sich die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich verbindlich verpflichtet, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub durch die Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge und Schiedssprüche sicherzustellen.

Nach Art. 2 des Übereinkommens hat jedes Mitglied eine Politik festzulegen und durchzuführen, die dazu bestimmt ist, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepasst sind, und nötigenfalls schrittweise, die Gewährung von bezahltem Bildungsurlaub zu fördern und zwar zum Zwecke der Berufsbildung auf allen Stufen, der allgemeinen und politischen Bildung und der gewerkschaftlichen Bildung.

Bayern und Sachsen sind die einzigen Bundesländer, in denen es bislang keine gesetzliche Regelung zur Bildungsfreistellung gibt. In 14 der 16 Bundesländer sind Bildungsfreistellungsgesetze teilweise bereits seit Mitte der 80er Jahre in Kraft. In jüngerer Zeit wurden Bildungsfreistellungsgesetze in Baden-Württemberg und Thüringen von den dortigen Landtagen beschlossen. So trat am 1. Juli 2015 in Baden-Württemberg das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg in Kraft und am 1. Januar 2016 in Thüringen das Thüringer Bildungsfreistellungsgesetz.

Das Übereinkommen Nr. 140 der Internationalen Arbeitsorganisation zum Bildungsurlaub, das die Bundesrepublik Deutschland im Jahr 1976 ratifiziert hat, ist somit in Deutschland noch nicht flächendeckend umgesetzt. Der Freistaat verstößt zwar nicht gegen internationales Recht, wenn er im Freistaat keinen arbeitnehmerseitigen Anspruch auf Bildungsfreistellung gesetzlich verankert, da der Bund die völkerrechtliche Verpflichtung zur Umsetzung des Übereinkommens 140 hat. Bayern könnte jedoch durch Schaffung eines gesetzlichen Anspruchs auf Bildungsfreistellung für Beschäftigte dazu beitragen, den völkerrechtswidrigen Zustand zu beenden.

B) Lösung

Der bayerische Gesetzgeber beschließt für Bayern ein Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und gesellschaftspolitischen Weiterbildung (Bayerisches Bildungsfreistellungsgesetz – BayBiFG).

Die Regelungen des Bayerischen Bildungsfreistellungsgesetzes im Einzelnen:

- Das Gesetz gilt für Veranstaltungen der beruflichen oder der gesellschaftspolitischen Weiterbildung. Ausgenommen sind also Veranstaltungen, die der Erholung, Unterhaltung oder allgemeinen Freizeitgestaltung dienen.

- Die Veranstaltungen müssen als Fortbildungsveranstaltung anerkannt sein.

- Beschäftigte haben nach dem Gesetz einen Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber. Das gilt auch für Auszubildende sowie für Beamtinnen und Beamten des Staates, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen unter der Aufsicht des Staates stehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und für Richterinnen und Richter bei der bayerischen Justiz.

- Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber; Auszubildende müssen sich seit mindestens sechs Monaten in einem Ausbildungsverhältnis befinden.

- Ein Anspruch auf Freistellung besteht nicht, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als fünf Personen ständig beschäftigt.

- Ein Arbeitgeber kann die Bildungsfreistellung ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange dagegen sprechen.

- Der Anspruch auf Bildungsfreistellung beträgt in der Regel zehn Tage in einem Zeitraum von zwei Kalenderjahren (jeweils beginnend mit einem ungeraden Kalenderjahr – z.B. 2017/2018). Für Auszubildende beträgt der Anspruch fünf Tage im Ausbildungsjahr - allerdings nur für gesellschaftspolitische Weiterbildung.

- Die Bildungsfreistellung ist mindestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

- Der Arbeitgeber kann bis drei Wochen vor Beginn der Veranstaltung schriftlich die Teilnahme an der anerkannten Veranstaltung zum gewünschten Termin ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen.

- Die Teilnahme an der Veranstaltung ist dem Arbeitgeber nach Abschluss nachzuweisen.

- Kleine und mittelständische Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten können beim zuständigen Staatsministerium einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt beantragen, das während der Freistellung fortzuzahlen ist.

C) Alternativen

Die Bildungsfreistellung bleibt weiterhin den Gestaltungsmöglichkeiten und Regelungen in Tarifverträgen bzw. dem Verantwortungsbereich und Einzelinteresse von Arbeitgebern/-innen und Arbeitnehmern/-innen überlassen.

D) Kosten

1. Kosten für den Staat

Wegen des Zuschussanspruchs privater Arbeitgeber von Klein- und Mittelbetrieben gegenüber dem Staatshaushalt für die für den Zeitraum der Bildungsfreistellung fortzuzahlenden Arbeitsentgelte für die zu Bildungsurlaubzwecken freigestellten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen (vgl. Art. 8 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. Abs. 2 Satz 1 des Gesetzentwurfs) entstehen für den Staat Kosten. Die Höhe der genauen Kosten lässt sich jedoch nicht beziffern. Sie hängt von der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung durch die Arbeitnehmer/-innen in Klein- und Mittelbetrieben ab.

Kosten entstehen dem Staat auch als Arbeitgeber durch die Lohnfortzahlung an zu Bildungsurlaubszwecken freigestellte Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Staates. Diese Kosten können ebenfalls nicht genau beziffert werden, da sie von der Inanspruchnahme des Gesetzes durch die beim Staat Beschäftigten abhängen.

2. Kosten für die Kommunen

Wie dem Staat entstehen auch den Kommunen Kosten als Arbeitgeber durch die Lohnfortzahlung an zu Bildungsurlaubszwecken freigestellte Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Kommunen. Was die Bezifferung angeht, so gilt das bereits bei den Kosten für den Staat als Arbeitgeber Gesagte.

3. Kosten für die Wirtschaft und die Bürger

Für die bayerischen Arbeitgeber entsteht durch die Freistellung für die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub durch Arbeitnehmer/-innen eine Kostenbelastung, die ebenfalls nur geschätzt werden kann.

Die volkswirtschaftlichen sowie betriebswirtschaftlichen Kosten von bezahlten Bildungsurlauben möge eine Modellrechnung aus Hessen verdeutlichen: In Hessen wird regelmäßig die Kostenbelastung der hessischen Arbeitgeber durch die Freistellung für die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub anhand einer Modellrechnung geschätzt. Die zuletzt vorgelegte Schätzung freistellungsbedingter Personalkosten hessischer Arbeitgeber bezieht sich auf die Jahre 2007/2008. Dabei wurden unter Berücksichtigung des beruflichen Status der zu Bildungsurlaubszwecken freigestellten Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf der Basis des Durchschnittsverdienstes der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. Auszubildenden unter Einbeziehung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung die Kosten für die Lohnfortzahlung während des Bildungsurlaubs geschätzt. Bei einem Freistellungszeitraum von fünf Tagen pro Jahr ergeben sich für 2007 und 2008 durchschnittliche Kosten in Höhe von rund 12 Mio. Euro jährlich. Ausschließlich auf die privatwirtschaftlichen Arbeitgeber bezogen, ergeben sich nach der Modellrechnung im Berichtszeitraum 2007/2008 für die Bildungsurlaubsteilnehmerinnen und -teilnehmer aus der Privatwirtschaft insgesamt rund 16 Mio. Euro freistellungsbedingte Personalkosten. Dies entspricht einem Anteil von rund 0,01 Prozent an den Gesamtpersonalkosten der hessischen Privatwirtschaft.

Die den Arbeitgebern auferlegten Informationskosten sind relativ gering. Die Belastung der Veranstalter mit Informationskosten ist insgesamt höher als die der Arbeitgeber, wobei die Anträge auf Anerkennung von Veranstaltungen bei den Veranstaltern den größten Teil der Informationskosten ausmachen.

Gesetzentwurf

für ein Bayerisches Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und gesellschaftspolitischen Weiterbildung (Bayerisches Bildungsfreistellungsgesetz – BayBiFG)

Art. 1
Bildungsfreistellung, Anspruchsberechtigte

(1) Die im Freistaat Beschäftigten haben gegenüber ihrem Arbeitgeber für Zwecke der Weiterbildung nach Maßgabe dieses Gesetzes einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts (Bildungsfreistellung).

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen gleichgestellten Personen sowie andere Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

(3) Dieses Gesetz gilt für die Beamtinnen und Beamten im Sinne des Art. 1 Abs. 1 des Bayerischen Beamtengesetzes und für die Richterinnen und Richter im Sinne des Art. 1 Abs. 1 des Bayerischen Richtergesetzes.

Art. 2
Bildungsfreistellungsanspruch

(1) [1]Der Anspruch auf Bildungsfreistellung beläuft sich auf zehn Arbeitstage für jeden Zeitraum zweier aufeinander folgender Kalenderjahre. [2]Dieser Zeitraum beginnt jeweils mit dem 1. Januar eines ungeraden Kalenderjahres. [3]Wird das Arbeitsverhältnis in einem geraden Kalenderjahr begründet, beläuft sich der Anspruch auf Bildungsfreistellung in diesem Kalenderjahr auf fünf Arbeitstage. [4]Wird regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, so erhöht oder verringert sich der Anspruch entsprechend. [5]Für nachgewiesene Tage der Arbeitsunfähigkeit während der Bildungsfreistellung bleibt der Anspruch bestehen.

(2) [1]Der Anspruch auf Bildungsfreistellung wird durch einen Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses nicht berührt. [2]Bei einem Wechsel innerhalb des Zweijahreszeitraums wird eine bereits erfolgte Bildungsfreistellung auf den Anspruch gegenüber dem neuen Arbeitgeber angerechnet.

(3) Für die im Freistaat zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten gilt dieses Gesetz mit der Maßgabe, dass sich der Anspruch auf Bildungsfreistellung auf fünf Arbeitstage im Ausbildungsjahr zur Teilnahme an Veranstaltungen der gesellschaftspolitischen Weiterbildung beläuft, wenn dadurch das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird.

(4) [1]Der Anspruch auf Bildungsfreistellung besteht nicht, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als fünf Personen ständig beschäftigt; dabei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der üblichen Arbeitszeit berücksichtigt. [2]In diesen Fällen soll unter Berücksichtigung der betrieblichen oder dienstlichen Belange Bildungsfreistellung gewährt werden.

(5) Die Bildungsfreistellung für die Beschäftigten in Schule und Hochschule soll in der Regel während der unterrichts- oder vorlesungsfreien Zeit erfolgen.

(6) Der Anspruch auf Bildungsfreistellung entsteht nicht vor Ablauf von sechs Monaten nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses oder des Beschäftigungsverhältnisses.

Art. 3
Anerkannte Veranstaltungen der Bildungsfreistellung

(1) Die Bildungsfreistellung erfolgt nur für anerkannte Veranstaltungen der beruflichen oder der gesellschaftspolitischen Weiterbildung oder deren Verbindung.

(2) [1]Berufliche Weiterbildung dient der Erneuerung, Erhaltung, Erweiterung und Verbesserung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. [2]Sie ist nicht auf die bisher ausgeübte Tätigkeit beschränkt und schließt auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Orientierungswissen ein.

(3) Gesellschaftspolitische Weiterbildung dient der Information über gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge sowie der Befähigung zur Beurteilung, Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben.

(4) Berufliche und gesellschaftspolitische Weiterbildung oder deren Verbindung dienen insbesondere auch der Gleichstellung von Mann und Frau und von behinderten und nicht behinderten Menschen.

Art. 4
Verhältnis zu anderen Regelungen, Anrechnung

(1) [1]Der nach diesem Gesetz bestehende Anspruch auf Bildungsfreistellung ist ein Mindestanspruch. [2]Andere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, tarifvertragliche Regelungen, betriebliche Vereinbarungen sowie sonstige vertragliche oder betriebliche Regelungen über Freistellungen für Zwecke der Weiterbildung bleiben davon unberührt.

(2) [1]Freistellungen, die aufgrund der in Abs. 1 Satz 2 genannten Regelungen erfolgen, werden auf den Anspruch nach diesem Gesetz angerechnet, soweit die Veranstaltungen den in Art. 3 niedergelegten Zielen entsprechen. [2]Das Nähere regelt die Staatsregierung durch Rechtsverordnung.

Art. 5
Verfahren der Bildungsfreistellung

(1) [1]Der Anspruch auf Bildungsfreistellung ist bei dem Arbeitgeber so früh wie möglich, in der Regel mindestens sechs Wochen vor Beginn der Veranstaltung, schriftlich geltend zu machen. [2]Der Nachweis über die Anerkennung der Veranstaltung, der Informationen über Inhalt, Zeitraum und durchführende Einrichtung einschließt, ist beizufügen.

(2) Der Arbeitgeber kann die Bildungsfreistellung ablehnen, sobald die Gesamtzahl der Arbeitstage, die im laufenden Kalenderjahr für Bildungsfreistellungen nach diesem Gesetz in Anspruch genommen worden sind, die Zahl der am 30. April des Jahres anspruchsberechtigten Beschäftigten erreicht hat.

(3) [1]Der Arbeitgeber kann die Bildungsfreistellung für den vorgesehenen Zeitraum ablehnen, wenn zwingende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen. [2]Vor einer derartigen Ablehnung ist der Betriebs- oder Personalrat nach den jeweils dafür maßgeblichen Bestimmungen zu beteiligen. [3]Die Ablehnung ist so früh wie möglich, in der Regel mindestens drei Wochen vor Beginn der Veranstaltung, schriftlich mitzuteilen.

(4) [1]Bei Ablehnung der Bildungsfreistellung nach Abs. 3 im laufenden Zweijahreszeitraum (Art. 2 Abs. 1) gilt der Anspruch auf Bildungsfreistellung als auf den nächsten Zweijahreszeitraum übertragen; eine nochmalige Ablehnung nach Abs. 3 ist unzulässig. [2]Im Übrigen kann eine im laufenden Zweijahreszeitraum nicht erfolgte Bildungsfreistellung im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber auf den nächsten Zweijahreszeitraum übertragen werden.