

Wie hoch ist der Anspruch?

- **Anspruch pro Jahr**

Der Anspruch auf Bildungsurlaub umfasst fünf Arbeitstage innerhalb des laufenden Kalenderjahres. Arbeitet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer regelmäßig an mehr oder weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche, so ändert sich der Anspruch auf Bildungsurlaub entsprechend (§2 Abs. 4).

- **Krankheit**

Erkrankt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während des Bildungsurlaubs oder kann sie/er wegen der Erkrankung an der Bildungsveranstaltung nicht teilnehmen, so ist die Zeit der Erkrankung auf den Bildungsurlaub nicht anzurechnen. Dieses ist der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen (§ 7).

- **Aufgeschoben ist nicht aufgehoben!**

Ein nicht ausgeschöpfter Bildungsurlaubsanspruch des vorangegangenen Jahres kann gemeinsam mit oder getrennt von dem Bildungsurlaubsanspruch des laufenden Kalenderjahres geltend gemacht werden. Ein etwaiger Restanspruch aus dem vorletzten Kalenderjahr verfällt im laufenden Kalenderjahr (§ Abs. 6 Satz 1).

- **Bildungsurlaub bis zu vier Wochen!**

Mit Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers können nicht ausgeschöpfte Bildungsurlaubsansprüche der vorangegangenen zwei bzw. drei Kalenderjahre mit dem Bildungsurlaubsanspruch des laufenden Kalenderjahres gemeinsam zu einem inhaltlich zusammenhängenden drei- bzw. vierwöchigen Bildungsurlaub zusammengefasst werden (§2 Abs. 6 Satz 2). Damit Bildungsurlaubsansprüche nicht verfallen, sollte die erforderliche Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers bei dreiwöchigen Bildungsveranstaltungen spätestens im Jahr vor der geplanten Inanspruchnahme, bei vierwöchigen Bildungsveranstaltungen spätestens zwei Jahre vor der geplanten Inanspruchnahme eingeholt werden.

Beispiel:

Geplanter vierwöchiger Bildungsurlaub im
Jahre 2002 = 20 Arbeitstage
1. Anspruch 2002
(§ 2 Abs.4 Satz 1) = 5 Arbeitstage
2. nicht ausgeschöpfter Anspruch
des Vorjahres (2001) (§ 2 Abs. 6
Satz 1) = 5 Arbeitstage
3. nicht ausgeschöpfter Anspruch
der Kalenderjahre 1999 und 2000
(§ 2 Abs.6 Satz 2) = 10 Arbeitstage
20 Arbeitstage

Hier sollte die Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer spätestens im Jahre 2000 die schriftliche Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erbitten.