

SIE SIND UNS WICHTIG!

Haben Sie Fragen, die der BVpta für Sie beantworten könnte? Dann schreiben Sie uns – wir greifen das Thema auf. Umschau Zeitschriften Verlag, DIE PTA IN DER APOTHEKE, Tara Boehnke, Marktplatz 13, 65183 Wiesbaden, oder per E-Mail an ts.boehnke@uzv.de. Der BVpta berät und unterstützt seine Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich auch unter www.bvpta.de.

WAS GENAU VERSTEHT MAN UNTER BILDUNGSURLAUB?

Müssen im Bildungsurlaub zwangsläufig fachliche Inhalte vermittelt werden? Kann man sich dafür ohne Gehaltseinbußen von der Arbeit freistellen lassen? Und wer trägt eigentlich die Kosten für die Teilnahme?

Bildungsurlaub bezeichnet den gesetzlichen Anspruch auf eine Freistellung von der Arbeit, um diese Zeit für Fort- und Weiterbildung zu nutzen. Weiterbildung und das regelmäßige Auffrischen der beruflichen Kompetenzen sind wichtig, für sich selbst, aber auch für den Arbeitgeber. Während der Ausbildung und dem Arbeitsleben hat man sicherlich ganz viel Wissen angehäuft, aber es sollte auf jeden Fall immer wieder aufgefrischt, gegebenenfalls sogar erneuert werden. Man kann sich in seinem Arbeitsleben nicht darauf verlassen, dass das einmal Gelernte ein Leben lang Gültigkeit hat. Es gibt immer fortlaufend Neuerungen. Wissen muss stetig aufgefrischt werden, um up to date zu bleiben und im Beruf nicht an Grenzen zu stoßen. Hierfür ist Bildungsurlaub ideal, denn er fördert das lebenslange Lernen!

Es ist ein gesetzlicher Anspruch für alle Arbeitnehmer auf Weiterbildung. Eine bundeseinheitliche Regelung besteht nicht. Im Großteil der Bundesländer existiert ein eigenes Bildungsurlaubs-gesetz. Die Höhe des Bildungsurlaubs ist demnach unterschiedlich. Meist jedoch besteht ein Anspruch von fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr oder zehn Tagen in zwei Jahren. Dieser Anspruch bezieht sich auf eine Fünf-Tage-Woche. Es gibt aber zudem noch den tariflichen Anspruch. Im Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter (BRTV) regelt § 12 diesen Anspruch. Er gilt nachrangig zum gesetzlichen Anspruch, greift also erst, wenn es im betreffenden Bundesland keine gesetzlichen Regelungen gibt oder wenn die vom Landesgesetz geforderte Zertifizierung einer Fortbildungsmaßnahme nicht gegeben ist. Der Anspruch beträgt seit dem 01. Januar 2011 sechs Werktagen innerhalb von zwei Kalenderjahren.

Einen Anspruch hat man erst sechs Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses. Die Beantragung muss mindestens einen Monat (je nach Bundesland) vorher schriftlich erfolgen. Zudem muss die Teilnahme durch ein entsprechendes Zertifikat nachgewiesen werden. Man sollte sich also vorab unbedingt über die jeweiligen Gesetze des Bundeslandes informieren. Ausschlaggebend

ist übrigens, in welchem Bundesland sich der Arbeitsort des Arbeitnehmers befindet.

Der Inhalt der Fortbildung muss nicht in direktem Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Das Spektrum reicht von Sprachkursen über konkrete fachliche Fortbildungen bis zu politischen Seminaren oder persönlichkeitsbildenden Kursen. Voraussetzung für die Freistellung ist, dass der Kurs als Bildungsurlaub anerkannt ist.

Während des Bildungsurlaubs erfolgt eine Freistellung von der Arbeit durch den Arbeitgeber unter Fortzahlung des Gehalts. Die Weiterbildungskosten tragen die Beschäftigten. Diese Kosten kann man am Ende des Finanzjahrs auch bei der Steuererklärung einreichen. Und unter Umständen könnte man auch von der Bildungsprämie profitieren. ■



Bettina Schwarz
BVpta,
Geschäftsführerin