

# Was regelt der Tarifvertrag? Gibt es einen Anspruch auf Bildungsurlaub?

Wir haben Iris Borrmann (ADEXA) und Bettina Schwarz (BVpta) für Sie gefragt. Die Berufsvertretungen beraten und unterstützen ihre Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz. Informieren Sie sich unter [www.adexa-online.de](http://www.adexa-online.de) und [www.bvpta.de](http://www.bvpta.de).

**Iris Borrmann**  
Rechtsanwältin  
ADEXA



**Bettina Schwarz**  
BVpta  
Geschäftsführerin



## Muss man für weniger als Tarif arbeiten?

Tarifgehälter sollen die Mindeststandards der Arbeitsbedingungen festlegen. Das gilt für das Gehalt ebenso wie für die Ansprüche auf Notdienstvergütung, Sonderzahlung, Urlaub etc., die im Bundesrahmentarifvertrag (BRTV) beziehungsweise RTV Nordrhein festgelegt sind. Für ein Vorstellungsgespräch empfiehlt es sich, einen geltenden Tarifvertrag in der Tasche zu haben, um den potenziellen Arbeitgeber gegebenenfalls auf das Tarifgehalt hinweisen zu können. Man kann auch, nachdem die eigenen Fragen zur Apotheke, zum Team und zu den Aufgaben gestellt und beantwortet sind, selbst ansprechen, ob die tariflichen Bedingungen in der Apotheke gelten. Verfügt man über Zusatzqualifikationen, sollte man gleich ein Tarifgehalt plus X vereinbaren. Um nicht arbeitslos zu werden, kann man im äußersten Notfall auch kurzfristig ein untertarifliches Gehalt akzeptieren, um sich noch während der Probezeit mit der kürzeren Kündigungsfrist weiter zu bewerben. Wer als ADEXA-Mitglied bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber beschäftigt ist, kann übrigens das Tarifgehalt auch noch drei Jahre rückwirkend einfordern – notfalls auf dem Klageweg.

**Sie sind uns wichtig!  
Stellt sich in Ihrem  
Arbeitsalltag gerade  
eine berufspolitische  
Frage? Dann schreiben  
Sie uns – wir greifen  
das Thema auf.**

**Umschau  
Zeitschriftenverlag,  
DIE PTA  
IN DER APOTHEKE,  
Petra Peterle,  
Marktplatz 13,  
65183 Wiesbaden,  
oder per E-Mail an  
[p.peterle@uzv.de](mailto:p.peterle@uzv.de)**

## Darf der Chef Bildungsurlaub ablehnen?

Mit dem Instrument des Bildungsurlaubs hat der Gesetzgeber ein Instrument geschaffen, das Arbeitnehmern einen zeitlichen Ausgleich für die Fortbildungsteilnahme gewährt. Wie beim Erholungsurlaub wird das Gehalt fortgezahlt. Im Großteil der Bundesländer existiert ein eigenes Gesetz, das einen gesetzlichen Anspruch für alle Arbeitnehmer festlegt. In den meisten Bundesländern besteht ein Anspruch von fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr oder zehn Tagen in zwei Jahren. Dieser Anspruch bezieht sich auf eine Fünf-Tage-Woche. Neben den landesgesetzlichen Regelungen ist auch in § 12 des Bundesrahmentarifvertrages (BRTV) ein tariflicher Anspruch auf Bildungsurlaub geregelt. Dieser gilt allerdings nachrangig, greift also erst, wenn es im betreffenden Bundesland keine gesetzlichen Regelungen gibt. Bildungsurlaub kann nach dem BRTV nur für fachlich-wissenschaftliche Fortbildungen in Anspruch genommen werden. Dem gegenüber kann Bildungsurlaub aufgrund der Landesgesetze auch für andere, nicht-pharmazeutische Bildungsmaßnahmen gewährt werden; ausschlaggebend ist allein die Anerkennung des Bundeslandes.