

Muss für Fortbildungen Urlaub geopfert werden? Was ist eine Abmahnung?

Wir haben Minou Hansen (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 und www.bvpta.de.

Minou Hansen
ADEXA
Rechtsanwältin



Bettina Schwarz
BVpta
Geschäftsführerin



Gibt es einen Anspruch auf Freistellung für Fortbildung?

Einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung für die berufliche Fortbildung gibt es nicht. Allerdings sehen in 12 von 16 Bundesländern die Landesgesetze einen Anspruch auf Bildungsurlaub vor – die Ausnahmen bilden Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen. Er beträgt fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr oder zehn Tage in zwei Jahren; im Saarland drei Tage pro Jahr. Er kann für politische, allgemeine oder berufliche Bildung genutzt werden. Im Apothekenbereich gelten für tarifgebundene Angestellte, falls der gesetzliche Bildungsurlaubsanspruch nicht greift, konkrete tarifliche Ansprüche: Für fachlich-wissenschaftliche Fortbildungsveranstaltungen haben pharmazeutische Mitarbeiter (PTA, PI, Approbierte) ein Anrecht auf sechs Werktage innerhalb von zwei Jahren bei Gehaltsfortzahlung. In Nordrhein sind es für PTA und PI nur fünf Werktage, bei PKA beträgt der Anspruch generell drei Werktage. Für Sachsen gilt kein Rahmentarifvertrag. Bei Teilzeitstellen wird der Anspruch anteilig zur tariflichen Arbeitszeit berechnet. Weitere Details regelt § 12 des Bundesrahmentarifvertrages beziehungsweise der Rahmentarifvertrag Nordrhein.

**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**

Wann kann der Chef eine Abmahnung erteilen?

Eine Abmahnung weist den Arbeitnehmer darauf hin, dass er sich falsch verhalten hat und der Arbeitgeber dieses Fehlverhalten zukünftig nicht mehr hinzunehmen bereit ist. Sollte sich dieses Fehlverhalten wiederholen, kann der Arbeitgeber wirksam kündigen. Vor einer verhaltensbedingten Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist es deswegen grundsätzlich zuerst notwendig, den Arbeitnehmer auf sein konkretes Fehlverhalten eindeutig hinzuweisen und ihm die Kündigung für den Fall der Wiederholung anzudrohen. Sowohl die Vertragsverletzung, wie Verspätung oder unentschuldigtes Fehlen, als auch die angedrohte Folge, nämlich die Kündigung, müssen ausdrücklich benannt werden. Einer Abmahnung muss der Arbeitnehmer zweifelsfrei entnehmen können, was ihm vorgeworfen wird und wie er sein Verhalten in Zukunft ändern kann. Daher muss der Arbeitgeber das Fehlverhalten einzeln, konkret mit Datum und gegebenenfalls mit Uhrzeit schildern und eventuelle Vorschläge zur Änderung des Verhaltens anbringen. Fazit: Auf eine Abmahnung darf für ein und dasselbe Fehlverhalten nicht direkt eine Kündigung folgen. Auf die Wiederholung des Fehlverhaltens jedoch schon.