

Welche Fortbildungsmöglichkeiten haben PTA?

Welche Regelungen gibt es bei Resturlaub?

Die gezielte Weiterbildung ist für PTA sehr sinnvoll und empfehlenswert – obwohl diese meist außerhalb der Arbeitszeit geschehen muss. Welche Regeln muss die PTA im Hinblick auf ihre Freizeit und insbesondere ihren Resturlaub beachten?



Bernadette Linnertz
Mitglied des Vorstands
BVpta



Tanja Kratt
Zweite Vorsitzende
ADEXA

Welche Möglichkeiten hat eine PTA, sich weiter zu entwickeln?

Viele Institutionen und Verbände haben sich die Fortbildung des pharmazeutischen Personals zur Aufgabe gemacht. Das geschieht durch Wochenend- und Tagesseminarangebote, Abendveranstaltungen, E-Learning, Reisen mit gleichzeitigem Lernangebot usw. – also nicht in der Apotheke vor Ort. Viele Apotheken sind jedoch so knapp besetzt, dass kaum ein Austausch unter Kollegen oder das Recherchieren in Fachbüchern möglich ist. Bleibt noch die In-house-Schulung mit guten Referenten außerhalb der Arbeitszeit bzw. Teamschulungen innerhalb des Kollegenkreises zu vorher abgeprochenen Themen. Eine bestimmte Anzahl von entsprechenden Schulungen kann zum freiwilligen Fortbildungszertifikat, je nach Kammer, hinzugezählt werden. Generell ist es sehr schwer, in der Apotheke Fortbildungsmöglichkeiten zu finden. Die KollegInnen sind also aufgefordert, sich während ihrer Freizeit damit zu befassen, um so den Ansprüchen des Alltags begegnen zu können. Zu guter Letzt möchte ich noch darauf hinweisen, dass sehr oft Fortbildungen von Apothekenleitern nicht honoriert werden und auch nicht einklagbar sind. Jede PTA macht also Fortbildungen in erster Linie für ihr eigenes Selbstverständnis und ihr ganz persönliches Fortkommen.

Auch Ihre Meinung ist uns wichtig.

Schreiben Sie uns Ihre Ansichten: Umschau Zeitschriftenverlag, Die PTA in der Apotheke, Petra Peterle, Otto-Volger-Straße 15, 65843 Sulzbach, oder per E-Mail an p.peterle@uzv.de

Kann verlangt werden, auf Teile des Urlaubs zu verzichten und ihn ausbezahlt zu bekommen?

Nein. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber keinen Urlaubsverzicht verlangen. Die Möglichkeit eines „Abkaufs“ – bis zu drei Tage im Jahr – sieht zwar der Tarifvertrag vor, allerdings nur dann, wenn die PTA damit einverstanden ist. Der Urlaub oder Teile davon können auch nur ausnahmsweise in das folgende Jahr übertragen werden. In dem Fall muss der Resturlaub in den ersten drei Monaten gewährt werden (vor dem 31. März). Eine Ausnahme kann es bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geben. In den Fällen, in denen es nicht mehr möglich ist, den Urlaub noch während der Kündigungsfrist zu nehmen, werden die übrigen Urlaubstage abgegolten. Der Tarifvertrag sieht dabei eine Vergütung von $\frac{1}{5}$ des Bruttogehalts pro Urlaubstag vor. Kann ein Arbeitnehmer aufgrund einer dauerhaften Erkrankung seine Urlaubstage nicht in Anspruch nehmen, so bleibt der Anspruch auch nach dem 31. März des Folgejahres erhalten. Die bisherige deutsche Regelung, nach der die Urlaubstage dann verfielen, hat der Europäische Gerichtshof im Januar 2009 gekippt. Seitdem gilt, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch nicht verfallen darf. Scheidet der Arbeitnehmer aufgrund der Krankheit aus dem Unternehmen aus, ist ihm eine finanzielle Abgeltung sicher.