

Werden ausländische PTA-Abschlüsse anerkannt? Muss man eine Kürzung der Arbeitszeit hinnehmen?

Wir haben Jutta Brielich (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.



Jutta Brielich
ADEXA
Ansprechpartnerin
zum Thema PTA in Europa



Bettina Schwarz
BVpta
Geschäftsführerin

Kann man mit einem ausländischem PTA-Abschluss in Deutschland arbeiten?

Seit dem 1. April 2012 gibt es ein Gesetz, das die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hier zu Lande erleichtert. Für etwa 60 so genannte reglementierte Berufe (Gesundheitsberufe, Handwerk), unter anderem auch den der PTA, sowie rund 350 duale Ausbildungsberufe gilt damit seit Dezember 2012 der Rechtsanspruch, dass innerhalb von drei Monaten überprüft wird, ob eine Gleichwertigkeit mit deutschen Abschlüssen gegeben ist. Leider liegen uns bisher noch keine Rückmeldungen von betroffenen PTA-KollegInnen vor.

Je nach Herkunftsland und Ausbildungsstand, der bei den europäischen PTA sehr unterschiedlich ist, kann die ausländische PTA ohne Probleme bei uns arbeiten oder – wenn wesentliche Unterschiede zur deutschen Ausbildung bestehen, die nicht durch Berufserfahrung ausgeglichen werden – muss noch einen mehr oder weniger umfangreichen Anpassungslehrgang absolvieren oder eine Eignungsprüfung ablegen. Auf der Seite des Bundesbildungsministeriums finden Sie ausführliche Informationen und Links zur jeweiligen Behörde, je nach Bundesland, wo Sie sich melden können – unter www.anerkennung-in-deutschland.de.

**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,
Otto-Volger-Straße 15,
65843 Sulzbach,
oder per E-Mail an
p.peterle@uzv.de**

Kann man sich gegen Stundenkürzung wehren?

Eine einseitige Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch den Arbeitgeber – und damit eine Verringerung der Entlohnung – ist grundsätzlich nicht zulässig. Möchte der Chef, dass sein Arbeitnehmer weniger als vereinbart arbeitet, kann er dies nur mit Zustimmung des Mitarbeiters durch eine Änderung des Arbeitsvertrags festsetzen. Ist man damit als Arbeitnehmer nicht einverstanden, hat der Arbeitgeber darüber hinaus die Möglichkeit, einseitig eine Änderungskündigung auszusprechen. Er muss das bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen und gleichzeitig anbieten, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzuführen. Der Arbeitnehmer muss sich dann entscheiden, ob er das Angebot annimmt oder rechtliche Maßnahmen ergreift. Beim Aushandeln der neuen Bedingungen sollte man abwägen zwischen Arbeitsplatzsicherung einerseits und Ausmaß der verschlechterten Arbeitsbedingungen und Aussichten auf eine neue Arbeitsstelle andererseits. In den Verhandlungen sollte auch die Option einer befristeten Kürzung besprochen werden. Am besten lassen Sie sich im jeweiligen Einzelfall beraten – zum Beispiel als Mitglied des BVpta.