



ANERKANNT!

Wie können Betriebsräte die Interessen von Beschäftigten mit ausländischen Qualifikationen bei der Personalplanung vertreten?

Unternehmen sind mehr denn je auf gut qualifizierten Nachwuchs angewiesen. Der Wettstreit um die Fachkräfte der Zukunft wird sich verschärfen. Für die Arbeitgeber ist eine nachhaltige Personalplanung unerlässlich. Gerade die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen sollte noch stärker in den Fokus des Personalmanagements genommen werden. Betriebsräte können dabei aktiv mitgestalten.



Foto: © Monkey Business, fotolia.com

Integration fördern

Betriebsräte können die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen im Betrieb fördern: Auf der einen Seite kennen sie die betrieblichen Abläufe und die Menschen, die im Unternehmen beschäftigt sind. Zum anderen gibt ihnen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Rechte, um zum Beispiel Integration zu fördern oder auf die Personalplanung einzuwirken. So gehört zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates, sich für die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb einzusetzen und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern (§ 80 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG).

Personalplanung gestalten

Grundsätzlich gilt: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat über die künftige Personalplanung im Unternehmen zu unterrichten

– speziell über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und über Vorhaben in der Berufsbildung (§ 92 Absatz 1 BetrVG). Das Gesetz ermöglicht es, sowohl betriebswirtschaftliche Interessen aber vor allem die optimale Entfaltung und Motivation des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zu vereinbaren. Dabei hat der Betriebsrat das Recht Vorschläge zur Personalplanung einzubringen.

Perspektiven im Betrieb

Dies kann über verschiedenen Wege erfolgen. Gibt es beispielsweise Menschen mit anerkannten ausländischen Qualifikationen, die unter ihren Fähigkeiten eingesetzt werden, kann der Betriebsrat in der Personalplanung festlegen, dass diese Beschäftigte bei internen Stellenausschreibungen bevorzugt behandelt werden. Ihr Vorteil: Sie verfügen über weitere Fähigkeiten und kennen alle internen Arbeitsprozesse. Weitere Einflussmöglichkeiten sind die Ausgestaltung von Stellenbesetzungsplänen oder Regelungen der innerbetrieblichen Personalbeschaffung. Zudem gibt es noch die Möglichkeit, im Personalentwicklungsplan Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit im Ausland erworbenen Qualifikationen festzuschreiben.

Betriebsverfassungsgesetz, § 80 Allgemeine Aufgaben
 (1) Der Betriebsrat hat folgende allgem. Aufgaben: (...)
 7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
 8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern.

www.gesetze-im-internet.de/betrvg/___80.html

Weitere Informationen:

Betriebsverfassungsgesetz § 80 allgemeine Aufgaben und § 92 Personalplanung

Däubler, Kittner, Klebe, Wedde (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz – Kommentar für die Praxis. 13. Auflage. Bund Verlag. Seiten 1812–1826

ANERKANNT!



IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk e. V.
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführerin: Claudia Meyer
Verantwortlich: Claudia Meyer

DGB Bildungswerk BUND
Migration & Gleichberechtigung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Tel.: 0211/4301-151, Fax: 0211/4301-134

www.dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

Das Projekt ANERKANNT! wird gefördert vom
Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem DGB.