

Wessen Kopf durchsetzen?

Was der Betriebsrat bei Einstellungen und Entlassungen macht

Bei Entlassungen stehen Betriebsräte oft im öffentlichen Blickfeld. Es ist weithin bekannt, dass Betriebsräte eine Rolle bei den Verhandlungen über die Auswahl von und die Konditionen für von Massenentlassungen Betroffene spielen. Weniger präsent sind hingegen die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei der *Personaleinstellung*, auch wenn vermutlich viele die Aussage „da muss jetzt nur noch der Betriebsrat (*an der Universität der Personalrat*) zustimmen“ kennen.

Das Betriebsverfassungsgesetz gibt den formalen rechtlichen Rahmen für die Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates vor. In einem Betrieb mit mehr als 20 Beschäftigten sind z. B. bei Einstellung, Ein- und Umgruppierung sowie Versetzung die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen (vgl. BetrVG § 92-95, 99). Bisher ist nicht erforscht, wie dieser rechtliche Rahmen im Alltag durch die betrieblichen Akteure und insbesondere vom Betriebsrat in die Praxis umgesetzt wird.

Diese Praxis untersuche ich mithilfe von drei Intensivfallstudien. Methodisch werden dabei teilnehmende Beobachtungen in Betriebsräten mit Interviews mit den Betriebsratsmitgliedern sowie Dokumenten aus dem Betrieb kombiniert. Anhand von ersten Befunden aus meiner Empirie möchte ich zentrale analytische Dimensionen meiner Arbeit aufzeigen. Hierzu diskutiere ich beispielsweise die Bedeutung des „betriebsrätlichen Exzeptionalismus“, den Umgang mit dem Betriebsverfassungsgesetz oder die Unterscheidung „Guter Betrieb – schlechte Arbeitswelt“.