

Inhaltsverzeichnis

Einleitendes Kapitel

Einführung in die Thematik 17

§ 1 Familienunternehmen und wissenschaftliche Forschung	18
§ 2 Familienunternehmen und Arbeitsrecht	26
A. Arbeitsrechtliche Relevanz von Familienunternehmen	26
B. Sonderarbeitsrecht für Familienunternehmen – ein Problemaufriss	28
I. Das Unternehmen als Zuordnungsobjekt von Rechtssätzen im Arbeitsrecht	28
II. Die arbeitsrechtliche Interessenlage im Familienunternehmen als Ausgangspunkt eines Sonderarbeitsrechtes	29

Erstes Kapitel

Familienunternehmen und Sonderarbeitsrecht als Rechtsbegriffe 44

§ 3 Der Begriff des Familienunternehmens	44
A. Zum Erkenntnisstand über den Begriff des Familienunternehmens in der Fachsprache	46
I. Der Begriff des Familienunternehmens in der nicht-juristischen Fach- sprache	48
1. Das Grundmodell des Familienunternehmens als Ausgangspunkt	48
2. Die verschiedenen Merkmale für die Bestimmung des Familien- unternehmensbegriffs	52
a) Strukturelle Definitionsmerkmale	52
aa) Eigentumsstruktur	53
bb) Leitungs- und Kontrollstruktur	57
b) Partizipative bzw. funktionsbezogene Definitionsmerkmale	59
c) Prozessuale Definitionsmerkmale	61
d) Subjektive Definitionsmerkmale	63
3. Sonstige Definitionsansätze	64
II. Der Begriff des Familienunternehmens in der Rechtswissenschaft ..	65
1. Gesetzliche Grundlagen für die Begriffsbildung – eine Betrachtung verwandter Begriffe	66
a) Die Familiengesellschaft (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 S. 3 DrittelbG) ...	68

b) Der Familienbetrieb (§ 5 Abs. 3 S. 3 JArbSchG)	73
2. Der Begriff des Familienunternehmens in der Judikatur	75
3. Der Begriff des Familienunternehmens im Schrifttum	78
4. Die Definitionsempfehlung einer Sachverständigengruppe der Europäischen Kommission	83
III. Zusammenfassende, bewertende Betrachtung zum Erkenntnisstand über den Begriff des Familienunternehmens	86
B. Zum Begriff des Familienunternehmens im Arbeitsrecht	87
I. Notwendigkeit und Grenzen einer eigenständigen arbeitsrechtlichen Begriffsbildung	88
II. Die klassifikatorische Begriffsbildung in Abgrenzung zur typologischen Methode und deren Anwendung auf den Familien- unternehmensbegriff	91
III. Das Familienunternehmen im Sinne des Arbeitsrechts – Erarbeitung eines eigenständigen arbeitsrechtlichen Begriffes	96
1. Unternehmensbegriff und weitergehende Abgrenzung zum Betrieb	97
2. Begriff des beherrschenden Familieneinflusses	101
a) Die Familie als Einflussträger	102
aa) Familienbegriff und Konsequenzen für die Zuordnung bestimmter Sachverhalte zum Begriff des Familien- unternehmens	102
bb) Die Familie als Unternehmensträger	107
b) Die Personal- und Sozialpolitik im Unternehmen als Gegenstand der Einflussnahme	108
c) Begriff des beherrschenden Einflusses	109
aa) Gesetzliche Anhaltspunkte zur Konturierung des beherr- schenden Einflusses	110
bb) Konkretisierung des beherrschenden Einflusses	114
(1) Der leitende Wertungsgesichtspunkt des beherr- schenden Einflusses	115
(a) Die Durchsetzung der „Familieninteressen“ in der Personal- und Sozialpolitik des Unter- nehmens als leitender Wertungsgesichtspunkt	116
(b) Die „Familieninteressen“	117
(2) Die typischen Merkmale des beherrschenden Einflusses	121
(a) Kapital- und Stimmrechtsbeteiligung	122
(b) Planungs-, Organisations- und Leitungsmacht	125
(c) Kontrollmacht	128
(d) Mitwirkung von Familienmitgliedern im Unternehmen	130
(e) Faktische Einflussfaktoren	131
(f) Fortführungswille	133

(g) Sonderrechte zugunsten der Unternehmerfamilie	134
(h) Sonderpflichten von Familienmitgliedern	136
(i) Unternehmenskultur	137
(j) Weitere typische Merkmale	138
(3) Gesamtwürdigung	138
(4) Vermutung des beherrschenden Einflusses	141
(a) Widerlegliche Vermutung	142
(b) Vermutungstatbestände	144
3. Ergebnis	145
§ 4 Der Begriff des Sonderarbeitsrechts	146
A. Sonderarbeitsrecht im engeren Sinne	147
B. Sonderarbeitsrecht im weiteren Sinne	148
I. Typologie der Anknüpfungspunkte	148
1. Normativ-unbestimmte Gesetzesbegriffe	150
2. Generalklauseln	151
II. Normativ-unbestimmte Gesetzesbegriffe und Generalklauseln als sonderarbeitsrechtliche Umsetzungsinstrumente	152
§ 5 Der Bedeutungsgehalt und die Konkretisierung der Idee eines Sonderarbeitsrechts für Familienunternehmen – Zusammenführung der beiden Begriffe	152

Zweites Kapitel

Die Besonderheiten von Familienunternehmen in den Arbeitsbeziehungen	153
§ 6 Die Arbeitsbeziehungen in Familienunternehmen in der öffentlichen und der wissenschaftlichen Diskussion	154
A. Das paternalistische Modell	155
B. Das kooperative Modell	159
C. Rechtspolitische Forderungen aufgrund der Modellvorstellungen und deren Bewertung	160
§ 7 Methode zur Ermittlung der relevanten Rechtstatsachen	162
§ 8 Die Besonderheiten von Familienunternehmen in den Arbeitsbeziehungen im Einzelnen	163
A. Paternalistische Unternehmenskultur	164
B. Präferenz zur Selbstrekrutierung	167
C. Durchschnittlich geringere Vergütung	168
D. Hohe objektive und subjektive Arbeitsplatzsicherheit	169
E. Informelle Leitungsstrukturen	170
F. Hohe Anzahl von mitarbeitenden Familienangehörigen	171

G. Geringere Streikrate und geringerer gewerkschaftlicher Organisationsgrad	172
H. Weniger unternehmerische und betriebliche Mitbestimmung	173
I. Geringerer Anteil an Leih- und Zeitarbeitnehmern	175
J. Höhere Ausbildungsquote	176
K. Angestrebte Fortführung des Unternehmens als Familienunternehmen	176
§ 9 Bewertung der gefundenen Rechtstatsachen	177

Drittes Kapitel

Legitimität und Grenzen eines Sonderarbeitsrechts für Familienunternehmen	180
§ 10 Legitimität und Grenzen von Sonderarbeitsrechten im Allgemeinen	181
§ 11 Legitimität und Grenzen eines Sonderarbeitsrechts für Familienunternehmen im Speziellen	185
A. Die Methode der Konkretisierung normativ-unbestimmter Gesetzesbegriffe und Generalklauseln als Ausgangspunkt	185
I. Die herkömmlichen Methoden zur Konkretisierung normativ-unbestimmter Gesetzesbegriffe und Generalklauseln	186
1. Konkretisierung durch Fallgruppen	187
2. Konkretisierung durch Einzelfallentscheidung außerhalb von Fallgruppen	188
a) Die inhaltlichen Vorgaben der Einzelfallentscheidung	189
aa) Innerrechtliche Bewertungsmaßstäbe	189
bb) Außerrechtliche Bewertungsmaßstäbe	192
cc) Eigenwertung des Rechtsanwenders	194
b) Das Verfahren der Einzelfallentscheidung	195
II. Limitationen der herkömmlichen Konkretisierungsmethoden und weiteres Vorgehen	197
B. Einfachgesetzliche und verfassungsrechtliche Vorgaben als Wegweiser für die Legitimität und Grenzen eines Sonderarbeitsrechts für Familienunternehmen	200
I. Einfachgesetzliche Vorgaben und leitbildorientierte Rechtsanwendung	200
1. Einfachgesetzliche Vorgaben	201
2. Leitbildorientierte Rechtsanwendung	201
II. Verfassungsrechtliche Vorgaben	203
1. Der objektive Gehalt der Grundrechte	205
a) Reichweite des objektiven Grundrechtsgehaltes	206
b) Umfang und Intensität der Ausstrahlungs- und Gestaltungswirkung des objektiven Grundrechtsgehaltes auf die normativ-unbestimmten Gesetzesbegriffe und Generalklauseln	210
2. Grundrechtliche Schutzgehalte im Einzelnen	213

a)	Schutz der Unternehmerfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG	215
aa)	Grundsätzliches zum Schutzgehalt	215
bb)	Abgestufter Grundrechtsschutz nach dem Grad des personalen Grundzuges	216
b)	Schutz der Familie nach Art. 6 Abs. 1 GG	220
aa)	Grundsätzliches zum Schutzgehalt	221
bb)	Die Verstärkungswirkung des Art. 6 Abs. 1 GG	222
c)	Der allgemeine Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG	226
III.	Zusammenfassende Betrachtung zur Berücksichtigungsfähigkeit spezifischer Familieninteressen	227
C.	Berücksichtigungszwang oder bloße Berücksichtigungsmöglichkeit spezifischer Familieninteressen	228
D.	Fazit	229

Viertes Kapitel

Die Ausgestaltung eines Sonderarbeitsrechts für Familienunternehmen	230
§ 12 Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 S. 2 KSchG)	230
§ 13 Treuwidrige Kündigung (§ 242 BGB)	231
§ 14 Sozialwidrigkeit der verhaltensbedingten Kündigung (§ 1 Abs. 2 S. 1 KSchG)	232
§ 15 Auflösungsantrag des Arbeitgebers (§ 9 Abs. 1 S. 2 KSchG)	233
§ 16 Übliche Vergütung (§ 612 Abs. 2 BGB)	234
§ 17 Rücksichtnahme-, Treue- bzw. Nebenpflichten (§ 241 Abs. 2 und § 242 BGB)	235

Abschließendes Kapitel

Fazit und Ausblick	236
Thesen	238
Literaturverzeichnis	241
Sachwortregister	285