

Call for Papers

20. Sitzung des Arbeitskreises Familienunternehmen

am Freitag, den 4. April 2025
im Hause der Messer SE & Co. KGaA,
Adolph Messer Forum, Messer-Platz 1, 65812 Bad Soden/Taunus

«Wohlfühloase» oder «Gesetzeslücken-Trickser»? Mitbestimmung und Arbeitskonflikte in Familienunternehmen

Familienunternehmen und ihre Arbeitnehmer:innen stehen in besonderen Beziehungen zueinander, die sich von den Gepflogenheiten in anonymen Großunternehmen unterscheiden. Eigentümergeführte Unternehmen bieten ihrer Belegschaft eine hohe Arbeitsplatzsicherheit, setzen auf die Motivation, Flexibilität, Kreativität und den Qualifikationsdrang ihrer Beschäftigten, die sich wiederum neben guten Karriereperspektiven und attraktiven Sozialleistungen eine gute Arbeitsatmosphäre wünschen.

Sonderwege gehen Familienunternehmen offenbar auch bei der Gestaltung der Mitbestimmung und im Umgang mit Arbeitskonflikten. Eine neue Studie der Hans-Böckler-Stiftung (2024) zeigt, dass gerade Familienunternehmen Mitbestimmungsgesetze besonders häufig umgehen: 66 Prozent derjenigen Firmen, die gesetzliche Vorgaben ignorieren bzw. mithilfe legaler juristischer Winkelzüge umgehen, sind in Familienbesitz. Interessenkonflikte zwischen der Unternehmensführung und ihrer Belegschaft treten seltener auf, verlaufen aber bisweilen besonders stürmisch, wie etwa die scharfe Auseinandersetzung um die Gründung von Betriebsräten bei der Drogeriemarktkette Schlecker Mitte der 1990er-Jahre zeigte.

In seiner 20. Sitzung möchte der Arbeitskreis konkreten Konfliktgeschichten in Familienunternehmen und den historischen Gründen für ihre Haltung zur Mitbestimmung nachgehen:

- Welcher Instrumente der betrieblichen Sozialpolitik bediente sich das Management in Familienunternehmen, um die Gefahr von Interessenkonflikten mit der Belegschaft von vornherein einzuhegen?
- Wann und wodurch wurde das Beziehungsmodell, das in hohem Maße auf der Erwartung gegenseitiger Loyalität und Konsens beruht, von Beschäftigten in Frage gestellt?
- Gab es typische Verlaufsformen von Arbeitskonflikten?
- Folgte das Verhalten der Akteure und die Suche nach Lösungen charakteristischen Mustern? War das Vorgehen von Beschäftigten grundsätzlich moderater und die Antworten der Unternehmensführung in wirtschaftlichen Krisen sozialverträglicher ausgestaltet als in großen Publikumsgesellschaften?
- Änderten sich der Umgang mit Arbeitskonflikten und die Haltung zur Mitbestimmung bei Familienunternehmern zwischen den Generationen?
- Wie beeinflusste die Branchenzugehörigkeit ihre Einstellung zu Fragen der Mitbestimmung?

Vorschläge zu Referaten, inklusive einer kurzen Angabe zu Ihrer Person (zusammen etwa eine Textseite), schicken Sie bitte als PDF-Dokument per E-Mail bis zum 7. Februar 2025 an die Gesellschaft für Unternehmensgeschichte e.V., Frau Christiane Borchert: borchert@unternehmensgeschichte.de.