
Konzernarbeitsrecht

Thank you for downloading **Konzernarbeitsrecht**. Maybe you have knowledge that, people have look numerous times for their favorite readings like this Konzernarbeitsrecht, but end up in infectious downloads.

Rather than enjoying a good book with a cup of coffee in the afternoon, instead they cope with some infectious virus inside their computer.

Konzernarbeitsrecht is available in our digital library an online access to it is set as public so you can download it instantly. Our book servers saves in multiple locations, allowing you to get the most less latency time to download any of our books like this one.

Merely said, the Konzernarbeitsrecht is universally compatible with any devices to read

Konzernarbeitsrecht

2020-10-20

HOPE MASON

Grenzüberschreitende Einflussnahme im Konzern Nomos Verlag

Das Gabler Kompakt-Lexikon Personal erläutert Ihnen in mehr als 1.000 Stichwörtern kurz und umfassend alle wichtigen Begriffe aus der Personalwirtschaft, dem Personalmanagement, der Personalpolitik und dem Arbeits- und Sozialrecht. Dabei können Sie sich gleichermaßen über theoretische Erkenntnisse wie auch praktische Erfahrungen informieren, wobei in diesem Lexikon der Bezug zur Praxis im Vordergrund steht.

Konzernarbeitsrecht in Grossbritannien Mohr Siebeck

Der Verfasser analysiert, welche Veränderungen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Wegfall der bisherigen Beschäftigung nach deutschem und französischem Recht anzubieten bzw. zu

akzeptieren haben. Er stellt die Grundgedanken einer Fülle von Detailfragen gegenüber, welche sich trotz fundamentaler Unterschiede zwischen beiden Kündigungsschutzsystemen in sehr ähnlicher Weise stellen. In beiden Ländern hat die Rechtsprechung den Grundsatz entwickelt, daß der Arbeitgeber die Kündigung nur als letztes Mittel einsetzen darf. In Frankreich gilt dies zwar nicht für alle Kündigungsgründe. Auf der anderen Seite werden dort die konkreten Bemühungen des Arbeitgebers überprüft, und zwar sehr weitgehend auch konzernweit und im Ausland. Diese angesichts der zunehmenden internationalen Unternehmensverflechtung aktuelle grenzüberschreitende Dimension läßt sich nach Ansicht des Autors auf das deutsche Recht übertragen. Zusätzliche Aktualität gewinnt die Untersuchung durch die Berücksichtigung des im Jahre 2002 in Frankreich in Kraft getretenen »Gesetzes über soziale Modernisierung«.

Arbeitnehmer im Mannschafts-eSport Mohr Siebeck

Dieses Handbuch beleuchtet für Praktiker umfassend, aber kompakt die aktuellen Themen der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der betrieblichen Lohngestaltung und leistungsbezogenen Entgelten nach § 87 Abs. 10 und 11 BetrVG, paritätisch betrachtet aus Sicht der Arbeitgeber wie auch des Betriebsrats. Ausgehend von der betrieblichen Praxis demonstriert das Werk anhand gängiger Musterregelungen, wie betriebsverfassungsrechtliche Konflikte im Anwendungsbereich des § 87 Abs. 10 und 11 BetrVG nachhaltig und für alle Beteiligten zufriedenstellend gelöst werden können. Es geht dabei im Einzelnen u.a. um Vergütungsgrundsätze und Vergütungsmethoden, um das Verhältnis zwischen variabler Vergütung und Festvergütung, um die Einrichtung von Vergütungsgruppen und Bandbreitenregelungen, um Zulagen, Beurteilungsgrundsätze und Zielvereinbarungen, um Aktienoptionspläne, Sachbezüge und die Nutzung von Dienstwagen sowie um die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, immer unter dem Blickwinkel, in welcher Weise und in welchem Umfang diese Fragen der Mitbestimmung des Betriebsrats zugänglich sind.

The Concept of the Employer Mohr Siebeck

Im Ausgangspunkt untersucht diese Arbeit das Konkurrenzverhältnis der das arbeitsrechtliche Direktionsrecht vorrangig prägenden Rechtsnormen aus Sicht der zivilrechtlichen Dogmatik. Die Kodifikation des BGB-Vertragstyps „Arbeitsvertrag“ in § 611a BGB konnte insoweit keine Klarheit schaffen, sondern vergrößerte vielmehr die Unsicherheiten über die gegenseitige Wirkungsweise direktionsrechtlicher

Vorschriften. Der zweite Teil der Arbeit untersucht die sich aus dem Zusammenspiel dieser Vorschriften ergebenden Systemfolgen. Hierbei gerät insbesondere die Weisungserteilung durch Dritte – also nicht am Arbeitsverhältnis beteiligte Personen – in den Fokus. Die Arbeit gibt einen dogmatisch tragfähigen Begründungsansatz für die Fälle der Dritt-Ausübung des Direktionsrechts. In diesem Zusammenhang geht sie auch auf die Direktionsrechtsausübung in den sich auf dem Vormarsch befindlichen alternativen Arbeitsorganisationsmodellen ein – etwa in Matrixorganisationen oder in der Gruppenarbeit.

Gestaltungsmöglichkeiten und Problemfelder bei der Arbeitnehmerbeschäftigung im Konzern Walter de Gruyter GmbH & Co KG

Wer ein Computer- oder Videospiel spielt, geht seinem Hobby nach. Intuitiv würde man dieser Tätigkeit daher zunächst keine rechtliche Bedeutung beimessen. In den letzten Jahren hat sich dieses Bild jedoch gewandelt: Viele Spieler sind mittlerweile vertraglich verpflichtet, eSport zu betreiben, und gestalten Ihre Tätigkeit dabei nicht immer frei von Weisungen. Die Untersuchung setzt sich daher zunächst detailliert mit der eSport-Branche und ihren vielzähligen Akteuren auseinander, um anschließend der Frage nachzugehen, welchen Status eSportler im Hinblick auf die verschiedenen Vertragsparteien aus arbeitsrechtlicher Sicht haben. Dabei wird zwischen Profis, Halbprofis, Amateuren und Hobbyisten differenziert.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote bei Arbeitnehmern in Führungspositionen Oxford University Press, USA

German civil law political theory is not in high demand these days. However, political theory is important for establishing an

overall picture of German civil law and portraying an image of German civil law to Europe and beyond. This is especially true in times when ideas are widely circulated and the circulation itself can be useful for influencing transnational legal realities. The collected essays on German civil law instructors presented in this work aim to contribute to just such a political theory. This two volume edition is based on the lecture series "20th Century German Civil Law Instructors Described by their Students" that was held at the Humboldt-Universität Berlin, the Europa-Universität Viadrina at Frankfurt (Oder), and the Ruhr-Universität Bochum.

Europäisches und internationales Betriebsrentenrecht GRIN Verlag

Die Arbeit untersucht die Chancen und Risiken eines Einsatzes von algorithmischen Anwendungen aus dem Bereich der Künstlichen Intelligenz, welche durch eine Verarbeitung riesiger Mengen von Kapitalmarktdaten, Big Data, die zuständigen Behörden bei der Aufdeckung und Verfolgung strafbaren Insiderhandels unterstützen und damit einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung der Rechtsdurchsetzungseffektivität im Bereich des Insiderhandelsverbotes leisten können.

Entgeltansprüche aus Altersteilzeitarbeit in der Arbeitgeberinsolvenz Peter Lang

Studienarbeit aus dem Jahr 2018 im Fachbereich Jura - Zivilrecht / Handelsrecht, Gesellschaftsrecht, Kartellrecht, Wirtschaftsrecht, Note: 1,3, FOM Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige GmbH, Düsseldorf früher Fachhochschule, Sprache: Deutsch, Abstract: Während der Dauer eines Arbeitsverhältnisses unterliegen Arbeitnehmer gemäß ihren

arbeitsvertraglichen Nebenpflichten einem gesetzlichen Wettbewerbsverbot, welches mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet. Da es keine ausdrücklich vom Gesetz bestimmten nachvertraglichen Wettbewerbsverbote gibt, kann ein Arbeitnehmer nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich frei über seine weitere Tätigkeit entscheiden. So ist er beispielsweise berechtigt, in ein konkurrierendes Unternehmen einzutreten oder ein eigenes konkurrierendes Unternehmen zu gründen. Um den Arbeitnehmer an einer etwaigen wettbewerblichen Tätigkeit zum Nachteil des Arbeitgebers zu hindern, bedarf es daher einer ausdrücklichen vertraglichen Vereinbarung. Bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot handelt es sich um einen gegenseitigen Vertrag. Die gesetzliche Grundlage für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot findet sich in den §§ 74 ff. HGB. Zum Schutz des Arbeitnehmers ist die Wirksamkeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots an enge Voraussetzungen geknüpft und darf den gesetzlichen Rahmen nicht überschreiten. Insbesondere Arbeitnehmer in Führungspositionen erlangen oftmals sensible Daten und Kenntnisse über das Unternehmen, die sich Konkurrenzunternehmen zu Nutze machen könnten, indem sie gezielt diese Führungskräfte abwerben. Der Begriff Führungskraft ist gesetzlich nicht definiert. Eine Definition ergibt sich allerdings aus der betriebswirtschaftlichen Organisationstheorie. Demnach werden Führungskräfte als Arbeitnehmer definiert, welche Führungstätigkeiten ausüben. Zudem zeichnen sich Arbeitnehmer in Führungspositionen häufig durch eine erhöhte Qualifikation aus und können dadurch weitreichende Entscheidungen treffen. Diese Hausarbeit beschäftigt sich mit der Frage, wie sich

nachvertragliche Wettbewerbsverbote auf Arbeitnehmer, die sich in Führungspositionen befinden, auswirken und in welchem Umfang diese zulässig sind. Wo liegen bei der Ausgestaltung von nachvertraglichen Wettbewerbsverboten die Grenzen für Arbeitgeber? Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Darstellung der Grenzen des berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers. Können Arbeitgeber nachvertragliche Wettbewerbsverbote wirksam vereinbaren um ihre Arbeitnehmer an ihr Unternehmen zu binden? Weiterhin wird die Frage geklärt, wann eine unbillige Erschwerung des beruflichen Fortkommens des Arbeitnehmers vorliegt.

Das aufgespaltene Arbeitsverhältnis Nomos Verlag

Das Haftungsregime des Gesellschaftsrechts beruht auf der Prämisse, dass Einflussnahmemöglichkeiten und Haftung korrespondieren. In konzernrechtlich verbundenen Unternehmen unterliegt der Geschäftsleiter der abhängigen Gesellschaft aber den Weisungen der sie beherrschenden Gesellschaft. Häufig sind diese Geschäftsleiter zugleich Arbeitnehmer der herrschenden Gesellschaft und damit doppelt weisungsgebunden. Diese mehrfache Weisungsgebundenheit kann zu erheblichen Konflikten führen. Führt der Geschäftsführer Weisungen aufgrund einer solchen Konfliktlage aus, die die abhängige Gesellschaft schädigen, haftet er persönlich und der Höhe nach unbegrenzt. Die Autorin untersucht in ihrer Dissertation Umfang und Grenzen der Weisungsfolgepflicht sowie die damit einhergehenden Haftungsrisiken. Zentral dabei ist, ob der vom Gesellschaftsrecht bezweckte Minderheits- und Gläubigerschutz wegen der Arbeitnehmereigenschaft des Geschäftsführers eine Einschränkung erfahren kann und muss.

Deutsche Nationalbibliographie und Bibliographie der im Ausland erschienenen deutschsprachigen Veröffentlichungen Walter de Gruyter

Originally presented as the author's Habilitationsschrift--
Universität Freiburg im Breisgau, 1999.

Konzerndeliktsrecht Fachmedien Recht und Wirtschaft
Based on the author's thesis (doctoral - Oxford University, 2012),
under title: The notion of the employer in multilateral
organisational settings.

□□□□ Nomos Verlag

Das Recht der Unternehmenssanktionen ist in den vergangenen Jahren zusehends in den Fokus der europäischen und deutschen Gesetzgebung gerückt. Wesentlicher Bestandteil der Reformimpulse sind konzernumsatzbezogene Verbandsgeldbussen, die maßgeblich durch das Kartellrecht inspiriert sind. Christian Voigt widmet sich den reformierten Verbandsgeldbussen im Marktmissbrauchsrecht - dem Herzstück des Kapitalmarktrechts. Er untersucht, inwiefern die konzeptionellen Leitgedanken des europäischen und des deutschen Kartellrechts auf das Marktmissbrauchsrecht übertragbar sind. In diesem Zusammenhang analysiert er den Zweck der Geldbussen und entwickelt ein Zumessungskonzept für konzernumsatzbezogene Verbandsgeldbussen im Marktmissbrauchsrecht.

Handbuch Familienunternehmen und

Unternehmerfamilien Mohr Siebeck

Haften europäische Muttergesellschaften für
Menschenrechtsverstöße und Umweltschädigungen ihrer
Tochtergesellschaften innerhalb transnationaler Wertschöpfungs-

und Lieferketten? Dieser wichtigen Frage widmet sich der Autor in seiner großen Studie zum Konzerndeliktsrecht. Dabei geht er neben der kollisionsrechtlichen Dimension der CSR-Konzernhaftung zunächst auf die institutionsökonomischen Folgen verschiedener Haftungsszenarien ein. Unter Berücksichtigung sonderdeliktsrechtlicher Aspekte und umwelthaftungsrechtlicher Wertungen wird die Außenhaftung herrschender Gesellschafter nach allgemeinem Deliktsrecht und nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz aufgearbeitet.

Der Fremdgeschäftsführer im Konzern Springer-Verlag

Die Betriebswirtschaftslehre hat sich im Laufe der Jahre zu einer Führungslehre entwickelt. Diese Führungslehre befaßt sich mit der Führung von Einzelunternehmungen. Wirtschaftspolitische Entwicklungen in Ost- und Westeuropa sowie Globalisierungsbestrebungen führen aber unverkennbar zu mehr Unternehmenszusammenschlüssen. Unternehmenszusammenschlüsse rechtlich selbständiger Einheiten - Konzerne - bilden eigene Organisationsformen mit unterschiedlichen betriebswirtschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten. Sie stellen an die Führung nicht nur großenbedingte, sondern vor allem inhaltlich andere und neue Anforderungen. Die Führung rechtlich selbständiger Einheiten bedingt insbesondere in strategischer Hinsicht eine Arbeitsteilung zwischen Führung der Obergesellschaft und Führung der Tochtergesellschaften. Die strategische Führung der Obergesellschaft befaßt sich mit der grundsätzlichen Frage, wie ein "Konzernmehrwert" erzielt werden kann. Der Zusammenschluß der Teile (Einzelunternehmen) muß ein "Mehr" ergeben als ihre Summe. Darin liegt die ökonomische Rechtfertigung der Konzernbildung. Die strategische Führung der

Tochtergesellschaften muß an deren Geschäftstätigkeit (Geschäftsfeld) orientiert sein. Sie ist deshalb in erster Linie reine Wettbewerbsstrategie. Die grundsätzlich anders gerichtete strategische Orientierung der Führung von Mutter- und Tochtergesellschaften bedingt neue Führungskonzeptionen. Diese Führungskonzeptionen erzwingen das Zusammenwirken rechtlich selbständiger und de facto autonomer, unternehmerisch geführter Wirtschaftseinheiten unter einheitlicher - unternehmerischer Führung durch die Konzernobergesellschaft und damit eine Konzernführungslehre.

Drittes Buch. §§ 238-342a Walter de Gruyter GmbH & Co KG Studienarbeit aus dem Jahr 2018 im Fachbereich Jura - Zivilrecht / Arbeitsrecht, Note: 11, Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover, Sprache: Deutsch, Abstract: Die vorliegende Untersuchung soll die Notwendigkeit des Arbeitnehmerschutzes beleuchten, wenn eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zwar nicht im Betrieb oder im Unternehmen besteht, jedoch im Konzern. Die zu beantwortenden Fragen sind dabei: Kann sich der Arbeitnehmer darauf berufen, dass in anderen Konzernunternehmen der Bedarf an Arbeitskraft gerade nicht weggefallen ist, sondern fortbesteht? Kann der Arbeitnehmer überhaupt davon profitieren, wenn er bis dahin keine rechtsgeschäftliche Verbindung zu dem Konzernunternehmen hatte? Um diese Fragen beantworten zu können, müssen zunächst die Grundlagen der betriebsbedingten Kündigung, sowie des Konzernrechts dargestellt werden. Darauf folgend soll anhand der bisherigen Entscheidungen des BAG analysiert werden, inwieweit bei betriebsbedingten Kündigungen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Konzern zu berücksichtigen

ist. Es wird zu erkennen sein, dass die angebotenen Lösungen fragmentarisch sind und sich diese Lücken erheblich zu Lasten der Arbeitnehmer in Konzernstrukturen auswirken. Es ist daher zu untersuchen, wie viel unternehmerische Freiheit, grundsätzlich garantiert in Artikel 12 Absatz 1 GG, bei abhängigen Unternehmen in Konzernstrukturen noch existiert. Das KSchG bietet in direkter Anwendung keine Lösung. Daher sollen diese Lücken im Konzernhaftungsrecht und KSchG geschlossen werden, sofern eine Notwendigkeit nachweisbar ist und das Problem rechtsmethodisch auflösbar ist.

Konzernumsatzbezogene Verbandsgeldbußen im Marktmissbrauchsrecht Duncker & Humblot

In Deutschland entscheiden sich viele Arbeitnehmer zum Ende ihres Erwerbslebens in Altersteilzeit zu arbeiten. Gleichzeitig verwenden Arbeitgeber dieses Instrument oftmals zum sozialverträglichen Beschäftigungsabbau. Bevorzugt kommt dabei das sogenannte Blockmodell der Altersteilzeit zum Einsatz, bei dem die Beschäftigungszeit des Arbeitnehmers in eine Arbeits- und eine Freistellungsphase unterteilt wird. Dabei entstehen Arbeitszeitkonten, die gegen die Insolvenz des Arbeitgebers nur unzureichend geschützt sind. Neben der Darstellung der arbeits- und sozialrechtlichen Hintergründe der Altersteilzeit konzentriert sich die Untersuchung auf verschiedene gegenwärtig in Deutschland praktizierte Sicherungsmodelle. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass für den Gesetzgeber auf Grund der Vielzahl der berührten Rechtsgebiete noch Handlungsbedarf besteht.

Konzernbetriebsrat und Sozialplan im Konzern Nomos Verlag

Trotz wachsender Relevanz grenzüberschreitender Unternehmensgruppen hat der rechtspolitische und rechtswissenschaftliche Diskurs bislang nur zu punktuellen Harmonisierungsansätzen in der Europäischen Union im Bereich des Konzernrechts geführt. Maximilian Lotz untersucht und bewertet bestehende konzernrechtliche Regelungen und Grundsätze des deutschen Konzernrechts im Rechtsvergleich mit französischen und US-amerikanischen Grundsätzen. Er befasst sich hierbei insbesondere mit den materiellen Grenzen zulässiger Einflussnahmen von Muttergesellschaften auf ihre Tochtergesellschaften sowie mit den hiermit korrespondierenden Kontroll- und Haftungsmechanismen. Dabei finden auch die Regelungen der reformierten Aktionärsrechte-Richtlinie zu sogenannten Related-Party-Transactions und ihre Umsetzung in das deutsche Recht besondere Berücksichtigung. Abschließend präsentiert der Autor Leitlinien für eine optimale Ausgestaltung konzernrechtlicher Regelungen in diesen Bereichen und evaluiert die Perspektiven für eine weitergehende Harmonisierung des Konzernrechts auf europäischer Ebene.

Sachgerechte Haftungsregeln für multinationale Konzerne GRIN Verlag

Während die deutsche Insolvenzordnung im Wesentlichen prozessrechtliche Probleme regelt, enthält der insolvenzrechtliche Teil des französischen Code de commerce ausserst praxisrelevante Vorschriften, die hierzulande etwa dem Gesellschafts- oder dem allgemeinen Zivilrecht zuzuordnen waren. Diese systematische Beobachtung trifft auch für die lebhaft diskutierten und vom deutschen Gesetzgeber nur in prozessualer Hinsicht aufgegriffenen Rechtsprobleme der

Konzerninsolvenz zu. Alexander Arfert unternimmt einen funktionalen Rechtsvergleich des materiellen französischen Konzerninsolvenzrechts mit den im deutschen Recht anwendbaren Vorschriften des Gesellschafts-, Insolvenz-, Arbeits- und Zivilrechts. Dabei untersucht er, ob Deutschland bei der Bekämpfung von Missbrauchen und zur Erreichung des Ziels einer nachhaltigen Sanierung in der Insolvenz die richtigen Losungen und das französische Recht übertragbare Lösungsansätze bereithält.

Veränderungsprozesse in Betrieb, Unternehmen und Konzern C.F. Müller GmbH

English summary: Horst Konzen will turn 70 on June 24, 2006. His colleagues, students and friends have compiled this Festschrift as a tribute to him. It documents the entire scope of the research done by Horst Konzen, who is primarily an expert in the field of labor law, although the scholarly work he has done transcends this by far. His numerous publications on general civil law, commercial law, corporate law and the law of civil proceedings have been a lasting enrichment for legal science. The authors from Germany, Poland, Korea and Japan are evidence of Horst Konzen's diverse international contacts. German description: Horst Konzen vollendet am 24. Juni 2006 sein siebzigstes Lebensjahr. Aus diesem Anlass widmen ihm Kollegen, Schüler und Freunde diese Festschrift. Horst Konzen ist in erster Linie Arbeitsrechtler; sein wissenschaftliches Werk reicht aber weit darüber hinaus. Mit zahlreichen Veröffentlichungen zum allgemeinen Zivilrecht, zum Handels- und Gesellschaftsrecht und zum Zivilverfahrensrecht hat er die Rechtswissenschaft nachhaltig bereichert. Diese Vielfalt spiegelt sich in den Themen

der hier versammelten Abhandlungen eindrucksvoll wider: Sie reichen vom Schutz des Schwächeren im Arbeits- und Zivilrecht bis zur Freiheit des Arbeitnehmers bei der Gestaltung von Arbeitsplatz und Umgebung, von den Auswirkungen der Schuldrechtsmodernisierung auf das Handelsrecht bis zum Ersatz des Erfüllungsinteresses bei Verletzung vorvertraglicher Pflichten, von der kartellrechtlichen Bussgeldverantwortlichkeit von Vorstandsmitgliedern bis zu Fragen der Corporate Governance im koreanischen Gesellschaftsrecht, vom Gesellschafter in der Unternehmensinsolvenz bis zur Prozessfähigkeit von Ausländern. Die Autoren aus Deutschland, Polen, Korea und Japan zeugen von den vielfältigen internationalen Kontakten des Jubilars.

§§ 53–85; *Register* Duncker & Humblot

Diplomarbeit aus dem Jahr 2007 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1.7, Fachhochschule Bielefeld, Sprache: Deutsch, Abstract: Die folgende Diplomarbeit zeigt die Gestaltungsmöglichkeiten und Problemfelder für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf, die sich im Bereich des Konzern-Arbeitsrechts auf tun können. In Zeiten der Globalisierung ist die Bundesrepublik Deutschland wie kein anderer Staat vom Weltmarkt abhängig. Dies führt zu internationalen Verflechtungen der Wirtschaft, welche immer mehr Mobilität und Flexibilität von ihren Mitarbeitern verlangen. Im Gegensatz dazu steht das anwendbare Recht der Arbeitsbeziehungen, welches sich ganz überwiegend national orientiert, aber durchaus immer „europäischere“ Ansätze annimmt und durch sie bestimmt wird. Im Rahmen der Unternehmenskonzentration ist die wirtschaftliche Bedeutung des Konzerns zunehmend gewachsen, wobei insbesondere das konzerninterne Personal- und

Sozialwesen durch eine Zentralisierung gekennzeichnet ist. Häufig werden etwa Nachwuchskräfte zunächst in der Konzernobergesellschaft beschäftigt und geschult, wobei sie die Grundsätze der Konzernpolitik kennen lernen, um später in der Leitung von Tochtergesellschaften eingesetzt zu werden. Das nationale Arbeitsrecht geht unbestrittenermaßen von der rechtlichen Selbständigkeit jedes einzelnen Konzernunternehmens aus und lässt die Konzernverbundenheit eines Arbeitgebers weitgehend unberücksichtigt. Dies führt dazu, dass Nachteile und Gefahren, die die Aufspaltung in selbständigen Gesellschaften für den Arbeitnehmer mit sich bringen, schlicht vernachlässigt werden. So bleibt dem Arbeitnehmer z. B. ein durch das Gesetz bestimmter

konzernweiter Weiterbeschäftigungsanspruch verwehrt. Während das Arbeitsrecht auf den autonomen Arbeitgeber abzielt, dessen unternehmerische Entscheidungen durch Betriebs- und Belegschaftsinteressen bestimmt werden, findet der Arbeitnehmer im Konzernunternehmen das genaue Gegenteil vor: hier verfolgt der Arbeitgeber die Interessen der Konzernpolitik, die durch das beherrschende Unternehmen vorgegeben werden. Bislang besteht kein differenziertes und ausformuliertes Konzernarbeitsrecht. Nur zu einzelnen Problembereichen hat das BAG auf einer konzernbezogenen Betrachtungsweise Lösungsansätze entwickeln können. Ziel der vorliegenden Arbeit ist, eventuelle nationale Gestaltungsmöglichkeiten aufzuzeigen und auf potenzielle Problemfelder hinzuweisen.[...]