

Stellungnahme



Kurzstellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf der Leitlinien zur vorzeitigen Löschung einer Eintragung aus dem Wettbewerbsregister wegen Selbstreinigung

Bundeskartellamt: Öffentliche Konsultation

Vorzeitige Löschung aus dem Wettbewerbsregister wegen Selbstreinigung

20.07.2021

Im Wettbewerbsregister eingetragene Unternehmen können beim Bundeskartellamt (Registerbehörde) einen Antrag auf vorzeitige Löschung wegen Selbstreinigung stellen (vgl. § 8 Absätze 1 bis 4 des Wettbewerbsregistergesetzes – WRegG). Gemäß § 8 Absatz 5 WRegG erlässt die Registerbehörde Leitlinien zur Anwendung von § 8 Absätze 1 bis 4 WRegG. Die Leitlinien sowie ergänzende praktische Hinweise für die Antragstellung liegen nunmehr in einer Entwurfsfassung zum Zwecke der öffentlichen Konsultation vor. So heißt es auf der Website des Bundeskartellamtes, Interessierte könnten bis zum 20. Juli 2021 Stellung nehmen. Allein diesen Hinweis halten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vor dem Hintergrund kündigungsrechtlicher Implikationen im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Löschung aus dem Wettbewerbsregister für nicht ausreichend und bitten darum, in künftige Konsultationsverfahren auf offiziellem Weg einbezogen zu werden.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Recht

rec@dgb.de

Telefon: 030 24060-0

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften haben den Entwurf der Leitlinien „Vorzeitige Löschung aus dem Wettbewerbsregister wegen Selbstreinigung“ mit Besorgnis zur Kenntnis genommen und nehmen im Folgenden zu ausgewählten Aspekten Stellung.

Uns besorgt, dass mit den in dem Entwurf der Leitlinien enthaltenen Vorgaben betreffend der sog. personellen Maßnahmen, die ein Unternehmen zum Zwecke der Selbstreinigung vornehmen soll (Rn. 31 – 33 der Leitlinien), falsche und mit dem geltenden Kündigungsrecht nicht in Einklang zu bringende Anreize gesetzt werden. Die Leitlinien können als Aufforderung zu „vorsorglichen“ Kündigungen gegenüber Beschäftigten verstanden werden und den Unternehmen zum Vorwand dienen, voreilig zu Kündigungen zu greifen und so über unliebsame Arbeitnehmer*innen eine Selbstreinigung vorzunehmen.



Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich in aller Schärfe gegen mit den Leitlinien in ihrer derzeitigen Fassung drohende Deregulierungen und Schwächungen des Kündigungsschutzrechts durch die Hintertür des Wettbewerbsrechts aus ebenso wie gegen die Einführung von neuen, aus kündigungsrechtlicher Sicht sachfremden Maßstäben. Die Vorgaben des Leitfadens zum Umgang mit personellen Maßnahmen betrachten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften als ein Einfallstor für Deregulierung und **regen deren Streichung an. Insbesondere zu streichen sind** aus unserer Sicht jedoch die **Sätze 2 und 3 der Rn. 33:**

— *„Sofern sich das Unternehmen darauf beruft, dass es für die Zwecke der Sachverhaltsaufklärung auf personelle Maßnahmen verzichtet hat, muss das Unternehmen zur Angemessenheit dieses Verzichts darlegen. Die Angaben sind jeweils auf konkret in Bezug auf die einzelnen Personen zu machen.“*

da hiervon eine besondere Anreizwirkung für den Ausspruch von Kündigungen ausgeht.

— Zwar stellen die als Auslegungshilfe zu den Leitlinien konzipierten „Praktischen Hinweise zu einem Antrag“ klar, dass die Kündigungen als scharfe personelle Maßnahme nicht beliebig ergriffen werden können (Rn. 28 ff. der praktischen Hinweise). Diese Vorgabe ist aber wenig hilfreich, erweckt sie doch im Umkehrschluss den Eindruck, dass eine halbwegs substantiiert begründete oder zielgerichtete Kündigung gar wünschenswert ist, da sie den Selbstreinigungsprozess befördert – so kann auch das Beispiel unter Rn. 28 der praktischen Hinweise verstanden werden. Hinzu kommt die Begründungsnotwendigkeit, die nur dann zum Tragen kommt, wenn auf personelle Maßnahmen verzichtet werden (Rn. 33 der Leitlinien).

An keiner Stelle erwähnen die Leitlinien und deren praktische Hinweise, dass die Rechtmäßigkeit einer Kündigung alleine nach den Vorgaben des geltenden Kündigungsschutzrechts (§§ 1 KSchG, §§ 138, 242 BGB) zu bestimmen ist. Eine solche Klarstellung muss erfolgen.

Es ist zu befürchten, dass mit Hilfe der Leitlinien auf eine erleichterte Handhabung von Kündigungsentscheidungen hingewirkt wird, die in der Folge zu einer Deregulierung des heute geltenden Kündigungsschutzes beitragen können. Die Ausführungen in den Leitlinien zu personellen Maßnahmen werfen erhebliche Abgrenzungsfragen auf. Als Kriterien werden u.a. die Größe des Unternehmens, die Position der am Fehlverhalten Beteiligten, Organisationsdefizite, die Verletzung von Aufsichtspflichten oder die Tatsache, dass Zuwiderhandlungen auf Anweisungen vorgesetzter Personen vorgenommen oder befördert wurden, genannt. Hier entstehen neue Kategorien ungeachtet des geltenden Rechts (z.B. zur bisherigen Kleinbetriebsklausel). Sollten die Leitlinien, so wie im Entwurf vorgesehen, in Kraft treten, besteht die



Gefahr der Schaffung separater Kündigungsschutzrelevanter Kriterien neben dem bisher geltenden Kündigungsschutzrecht nach KSchG und §§ 138, 242 BGB. Es darf jedoch kein Zweifel daran bestehen, dass das geltende Kündigungsschutzrecht zur Anwendung kommt. Entscheidend müssen nach wie vor die Verhältnismäßigkeit einer Kündigung als *ultima ratio* sowie deren soziale Rechtfertigung sein, die stets auf Grundlage des Kündigungsschutzrechts in dessen Auslegung durch die Arbeitsgerichtsbarkeit zu ermitteln sind. Ob der Ausspruch einer Kündigung die „Selbstreinigung“ eines Unternehmens befördert und ob dabei die unter den Rn. 31 – 33 des Leitfadens genannten Kriterien eingehalten werden, muss für die Rechtmäßigkeit von Kündigungen ohne Relevanz sein.

Insgesamt sollte den Leitlinien klar und unmissverständlich zu entnehmen sein, dass die personellen Maßnahmen stets unter Beachtung der Maßgaben des geltenden Kündigungsschutzrechts zu erwägen sind. Eine entsprechende Klarstellung muss erfolgen.