



Seit Januar 2012 mussten wir in unseren jeweiligen unterschiedlichen Funktionen die Insolvenz der Drogeriekette Schlecker begleiten. Immer auf Seiten der Betroffenen, der Frauen und Männer in den Schlecker-Filialen und -lägern. Wir haben Hoffnung und Bangen erlebt, wir haben mit unseren Kolleginnen und Kollegen gehofft und gebangt: Gehofft, dass die Arbeitsplätze erhalten bleiben und gebangt, dass der Weg in die Arbeitslosigkeit nicht abzuwenden ist.

Zum Schluss haben unsere KollegInnen verloren, nicht nur ihren Arbeitsplatz sondern vielfach auch das Vertrauen in unser Rechtssystem.

Viele der arbeitslos gewordenen Schlecker-Frauen und -Männer sind heute noch, ein Jahr nach der ersten Entlassungswelle, arbeitslos. Viele sind bedrückt wegen der (Zwangs-) Annahme eines schlecht bezahlten neuen Arbeitsplatzes, der die zukünftige Rente niedrig halten wird. Fast alle fühlten und fühlen sich durch die bestehenden rechtlichen Regelungen ausgegrenzt und gedemütigt.

Die von unseren KollegInnen und von uns erfahrenen negativen rechtlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Insolvenz und der danach folgenden Arbeitslosigkeit haben wir zusammen getragen und legen sie ein Jahr nach der ersten Kündigungswelle der interessierten Öffentlichkeit vor.

Wir wollen Interessierte und Betroffene, vor allem auch die politischen Entscheidungsträger in Bund und Ländern, anregen, über unsere Vorschläge zu diskutieren. Wir verfolgen das Ziel, die aufgezeigten rechtlichen Regelungen, die das Leben der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während und nach der Insolvenz mehr als beeinträchtigen, im positiven Sinne zu verändern.

Wir sind für jede Anregung dankbar und freuen uns über jede Verbreitung unserer Gedanken.

In der Insolvenzordnung sehen wir Handlungsbedarf:

Die Insolvenzordnung berücksichtigt die besondere Situation der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht in ausreichender Weise. Sie stehen im Rang ähnlich da, wie andere vertragliche Ansprüche und können – im Gegensatz beispielsweise zu Lieferanten – Ihre „offene Rechnung“ gegenüber dem insolventen Unternehmen noch nicht einmal von der Steuer absetzen.

§ 125 InsO schränkt die Kriterien der Sozialauswahl ohne Notwendigkeit ein. So findet die Schwerbehinderung bei der Sozialauswahl gar keine Berücksichtigung mehr. Während die Insolvenzordnung dem insolventen Unternehmen unabhängig von der Überlebensfähigkeit des Unternehmens besondere Zugeständnisse macht, werden gesetzliche Errungenschaften für die abhängig Beschäftigten von der Insolvenzordnung ausdrücklich beschnitten:

§ 113 InsO hebt die Vorschriften des § 622 BGB sowie mögliche tarifliche Regelungen zur Kündigungsfrist aus. Das gilt auch für Insolvenzen, die nach einer guten Zahlquote an die Gläubiger positiv abgewickelt werden mit der Konsequenz, dass der Geschäftsbetrieb fortgesetzt wird.

Die längstmögliche Kündigungsfrist in der Insolvenz beträgt 3 Monate. Doch schon während des laufenden Betriebes kann der Insolvenzverwalter ArbeitnehmerInnen vorzeitig von der Arbeit ohne Gehaltsbezug freistellen. Faktisch kommt es dann zu einer noch kürzeren oder gar fristlosen

Anlage zur Presseinformation

Lehren aus der Schlecker-Pleite ziehen – Politiker gefordert

vom 30.04.2013

Beendigung des Vergütungsbezugs mit der Folge des bis zu 3 Monaten vorgezogenen Bezugs von Arbeitslosengeld.

Im SGB III sehen wir Handlungsbedarf:

Die Vermittlungsvorschriften der Bundesagentur für Arbeit sind zu korrigieren. Niemand darf gezwungen werden, Arbeitsplätze ohne tarifliche Absicherung anzunehmen. Auf solche Arbeitsverhältnisse dürfen Arbeitssuchende von der Bundesagentur für Arbeit nicht vermittelt werden.

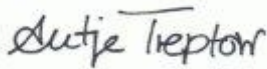
Die aktuelle Praxis der Bundesagentur, dass insbesondere arbeitslose Frauen in Teilzeit- und Niedriglohnbereiche orientiert werden, führt zwangsläufig zu Altersarmut.

Arbeitsvermittlung und Umschulungsmaßnahmen müssen ohne überkommene Rollenbilder der Geschlechter erfolgen und sich maßgeblich auch an den individuellen Fähigkeiten und Interessen der Arbeitssuchenden orientieren.

Umschulungsmaßnahmen sind regelmäßig zu evaluieren und der erforderliche inhaltliche Standard der Maßnahme zu gewährleisten.

Im HGB sehen wir Handlungsbedarf:

Die Rechtsform des eingetragenen Kaufmanns ist in ihrer heutigen Darstellungsweise für größere Unternehmen vollkommen ungeeignet. Die fehlende jährliche Offenlegungspflicht von Umsätzen, Verbindlichkeiten und Erträgen hat Anton Schlecker erst die Möglichkeit gegeben, hinter verschlossenen Türen und ohne jegliche gesellschaftliche bzw. betriebliche Kontrolle abertausende von Menschen im Ergebnis in die Arbeitslosigkeit und somit in die Armut zu treiben. Es kann und darf nicht sein, dass eine für Kleinunternehmer geschaffene Unternehmensform von Großunternehmern ausgenutzt wird ohne dass etwaige Kontrollgremien rechtzeitig und existenzsichernd eingreifen können.



Antje Treptow
Mitglied des ehemaligen
Schlecker-GBR



Dr. Pelin Ögüt
Fachanwältin für
Arbeitsrecht



Heiner Schilling
ver.di Landesfach-
bereichsleiter Handel